

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA
CAMPUS SANT'ANA DO LIVRAMENTO
CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

KÁTIA ADRIELI SOARES DUARTE

**AS DESIGUALDADES SALARIAIS DE ACORDO COM O GÊNERO E ETNIA NO
SETOR CALÇADISTA DO RIO GRANDE DO SUL**

**Sant'Ana do Livramento
2018**

KÁTIA ADRIELI SOARES DUARTE

**AS DESIGUALDADES SALARIAIS DE ACORDO COM O GÊNERO E ETNIA NO
SETOR CALÇADISTA DO RIO GRANDE DO SUL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Pampa, como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientador: (a): Tanise Brandão Bussmann

Sant'Ana do Livramento

2018

Ficha catalográfica elaborada automaticamente com os dados fornecidos pelo(a) autor(a) através do Módulo de Biblioteca do Sistema GURI (Gestão Unificada de Recursos Institucionais) .

D3314d Duarte, Kátia Adrieli Soares

AS DESIGUALDADES SALARIAIS DE ACORDO COM O GÊNERO E ETNIA NO SETOR CALÇADISTA DO RIO GRANDE DO SUL / Kátia Adrieli Soares Duarte.

73 p.

Trabalho de Conclusão de Curso(Graduação) --
Universidade Federal do Pampa, CIÊNCIAS ECONÔMICAS,
2018.

"Orientação: Tanise Brandão Bussmann".

1. Desigualdades salariais conforme o gênero e etnia.
2. Indústria calçadista do Rio Grande do Sul. 3.
salários médios no Rio Grande do Sul. 4. Mercado de
Trabalho. I. Título.

KÁTIA ADRIELI SOARES DUARTE

**AS DESIGUALDADES SALARIAIS DE ACORDO COM O GÊNERO E ETNIA NO
SETOR CALÇADISTA DO RIO GRANDE DO SUL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Pampa, como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Trabalho de Conclusão de Curso defendido e aprovado em 29 de dezembro de 2018.

Banca examinadora:

Dra. Tanise Brandão Bussmann
Orientador
(UNIPAMPA)

Dra. Débora Nayar Hoff
(UNIPAMPA)

Dra. Lucélia Ivonete Juliani
(UNIPAMPA)

AGRADECIMENTO

Agradeço primeiramente a Deus, pela dádiva da vida, que além de nos formar acreditou em cada ser humano nos tornando seres racionais, inteligentes e aptos a possuir todo tipo de conhecimento.

As minhas filhas Alice e Amanda, que durante vários anos de intensas noites de estudo na universidade compreenderam minha ausência, e dividiram comigo momentos de silêncio e leitura.

Aos meus pais que acreditaram na minha capacidade desde o momento em que eu demonstrei interesse em realizar um curso superior, que me apoiaram nos meus estudos, auxiliando no cuidado das meninas durante minha ausência.

Ao namorado e também ao Ministério no qual faço parte, em especial, Pr. Darci e a Pra. Carmen que através de palavras, orações me incentivaram a prosseguir e entenderam meus momentos de falha e exaustão.

Aos professores, mestres, doutores que colaboraram na minha formação durante minha jornada na universidade. Em especial a minha orientadora Dra. Tanise Brandão, pela compreensão, paciência mostrando sempre disponível até mesmo em feriados, finais de semana.

“As mulheres negras sofrem dupla desvantagem social, por ser mulher e por ser negra.”.

Luciana Paula da Silva de Oliveira

RESUMO

Ao longo da história o mercado de trabalho tem impactado significativamente na vida social e econômica dos indivíduos, com relação à produção de bens e serviços, realização individual e autonomia econômica que conseqüentemente estrutura a sociedade como um todo. A inserção da mulher no mercado de trabalho aconteceu precisamente no período entre a I e II Guerra Mundial, pois grande parte dos homens partiu para os campos de batalha e alguém precisava assumir os negócios da família. O estudo presente tem como problemática a inserção feminina no mercado de trabalho, no setor calçadista do Rio Grande do Sul/RS entre os anos de 2006 a 2017 a fim de verificar as diminuições da desigualdade salarial. O objetivo geral desta pesquisa consiste em analisar a indústria no setor calçadista no Estado do Rio Grande do Sul/RS, visando à diferença salarial entre os gêneros e cor entre os anos 2006 e 2017. Este trabalho utilizou à pesquisa descritiva, de natureza quantitativa, com característica a descrição das especialidades de uma determinada população, bem como o método quantitativo para diversas técnicas estatísticas quantificando as informações do estudo, e identificar possíveis relações entre variáveis. É notório que as desigualdades existem em diversas partes do mercado de trabalho, sendo assim, é importante realizar um recorte para que a análise seja mais específica de algum setor relevante para a economia, neste sentido, o setor escolhido para esta análise é a indústria do setor calçadista no Rio Grande do Sul, com o foco nos gêneros e também na cor, período este entre 2006 e 2017. Verificou-se que indústria calçadista historicamente enfrentou muitas transformações após a abertura comercial. Estas transformações trouxeram ao setor muitas alterações, pois foram necessários investimentos em tecnologia. As novas indústrias já possuíam essas tecnologias, permitindo o barateamento nos calçados, pois possuíam seus maquinários novos levando a produzirem mais com menor custo seus produtos.

Palavras-Chave: Mercado de trabalho. Desigualdade Salarial. Desigualdades entre Gêneros. Mercado de Trabalho. Setor Calçadista.

ABSTRACT

Throughout history, the labor market has had a significant impact on the social and economic life of individuals, in relation to the production of goods and services, individual achievement and economic autonomy, which consequently structures society as a whole. The insertion of women into the labor market occurred precisely in the period between World War I and World War II, since most of the men went to the battlefield and someone had to take over the family business. The present study has as a problem the female insertion in the labor market in the footwear sector of Rio Grande do Sul / RS between the years 2006 and 2017 in order to verify the decreases in the wage inequality. The general objective of this research is to analyze the industry in the shoe sector in the State of Rio Grande do Sul, RS, aiming at the gender and color wage gap between the years 2006 and 2017. This work used descriptive research, with characteristic the description of the specialties of a certain population, as well as the quantitative method for several statistical techniques quantifying the information of the study, and to identify possible relations between variables. It is notorious that inequalities exist in different parts of the labor market, so it is important to make a cut for the analysis to be more specific of some sector relevant to the economy, in this sense, the sector chosen for this analysis is the industry of the footwear industry in Rio Grande do Sul, with a focus on gender and color, between 2006 and 2017. It has been verified that the footwear industry has historically faced many transformations after the commercial opening. These changes brought to the sector many changes, as investments in technology were necessary. The new industries already possessed these technologies, allowing the cheapness in the shoes, because they possessed their new machines leading to produce more with lower cost their products.

Keywords: Labor market. Wage inequality. Inequalities between Genders. Insertion in the Labor Market. Footwear Sector.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1- Salários femininos x Salários masculinos.....	51
Gráfico 2- Salários femininos x Salários masculinos.....	52

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Número de empregados com vínculo ativo na divisão 15 do CNAE 2.0 x percentual representativo de empregados no RS.....	47
Tabela 2- Quantidades de empregados conforme o gênero x percentual do total de empregados na divisão 15 da CNAE 2.0.....	48
Tabela 3 - Relação do salário hora conforme o gênero no Rio Grande do Sul.....	49
Tabela 4 - Relação do salário hora conforme o gênero conforme a divisão 15 da CNAE 2.0.....	50
Tabela 5 – Remuneração média no RS X Remuneração média a divisão 15 da CNAE 2.0 de acordo com o gênero.....	54
Tabela- 6 – Rendimento médio entre homens e mulheres por hora trabalhada conforme a divisão 15 da CNAE 2.0.....	55
Tabela 7- EMPREGADOS CONFORME ESCOLARIDADE X QUANTIDADE DE FUNCIONÁRIOS POR GÊNERO.....	59
Tabela 8 – Rendimentos médios conforme cor e gênero.....	60

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CNAE- CLASSIFICAÇÃO NACIONAL DE ATIVIDADE ECONÔMICA

CONCLA- COMISSÃO NACIONAL DE CLASSIFICAÇÃO

FGTS- FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO

IBGE- INSTITUTO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA

IPCA/IBGE- ÍNDICE DE PREÇOS AO CONSUMIDOR

MEI- MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL

MTPS- MINISTÉRIO DO TRABALHO, EMPREGO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

PIS/PASEP- PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO SOCIAL

RAIS- RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS

MTE - MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

P&D- PESQUISA E DESENVOLVIMENTO

RS- RIO GRANDE DO SUL

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 CONCEITOS GERAIS E REVISÃO DE LITERATURA	18
2.1 INDÚSTRIA BRASILEIRA.....	18
2.1.1 Indústria Calçadista.....	19
2.1.1.1 Indústria Competitiva.....	21
2.1.1.1.1 Produtividade.....	22
2.1.1.1.2 Investimento Tecnológico.....	23
2.1.1.1.3 Investimento em P&D.....	25
2.1.1.2 Trabalhos No Setor Calçadista.....	26
2.1.1.3 Rendimentos no Setor Calçadista.....	30
2.2 DESIGUALDADE NO MERCADO DE TRABALHO.....	31
2.2.1 Desigualdade Salarial.....	32
2.2.1.1 Desigualdade Quanto ao Gênero.....	36
2.2.1.2 Desigualdades Quanto a Raça.....	40
3 METODOLOGIA	43
3.1 ANÁLISES ESTATÍSTICAS.....	43
3.2 BASE DE DADOS... ..	44
3.2.1 RAIS.....	45
3.2.1.1 CNAE.....	47
4 ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	48
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	62
REFERÊNCIAS	64
ANEXOS.....	69

1 INTRODUÇÃO

Ao longo da história o mercado de trabalho tem impactado significativamente na vida social e econômica dos indivíduos, com relação à produção de bens e serviços, realização individual e autonomia econômica que conseqüentemente estrutura a sociedade como um todo. Em 1990, junto com as mudanças e oscilações do mercado, o mesmo enfrentou grandes períodos de trabalhadores desempregados, com isso o houve um considerável crescimento da informalidade (PINHEIRO *et al.* 2016).

O mercado de trabalho é bastante dinâmico, pois passa por inúmeras transformações, um exemplo dessas oscilações são as constantes mudanças na legislação quanto à empregabilidade dos funcionários e os direitos adquiridos ao longo dos anos, que também impactam na relação patrão e funcionário. O crescimento populacional também é um fator determinante, pois afeta diretamente a oferta de mão-de-obra, podendo tornar o mercado de trabalho mais competitivo e com isso o cresce as desigualdades. As desigualdades variam dentro dos setores na economia brasileira, sendo elas de gênero, de cor, sociais, salariais, entre outros (ALICIEWICA *et al.*, 2015).

A liberalização comercial acarretou mudanças na estrutura produtiva permitindo ganhos de produtividade bem como a competitividade. Com isto houve o barateamento nos custos de produção e desta forma estabilizando os preços. Sendo assim as indústrias procuram aperfeiçoar sua competitividade com os menores custos de produção, melhorando sua competitividade (BONELLI; FONSECA, 1998).

Segundo Vargas *et al.* (1998), a implantação na indústria calçadista no estado ocorreu junto com a chegada dos imigrantes ao Estado do Rio Grande do Sul/RS. Eles traziam consigo uma bagagem de conhecimento, tecnologia e inovação necessárias para o aprimoramento do setor, havendo também uma rica oferta de couro devido a criação de bovinos na região. A região Nordeste do Rio Grande do Sul/RS detém aproximadamente três quartos do PIB (Produto Interno Bruto) industrial do estado, além de abrigar quase metade da população do mesmo.

A região norte apresenta importantes eixos industriais e boas infraestruturas para destacar à indústria coureiro-calçadista. Além disto, o setor contribuiu bastante para o crescimento do país junto ao mercado externo entre 1973 a 1984, não tendo

o melhor nível tecnológico, mas foram utilizados incentivos fiscais como o IPI (Imposto sobre Produtos Industrializados) e a imunidade de ICM (Imposto sobre Circulação de Mercadorias) adotados pelo governo, os quais colaboraram para uma melhorar a competitividade junto ao mercado internacional.

A indústria calçadista no RS exerce grande influência na economia do Estado, já que é através da geração de empregos que importantes exportações são realizadas junto ao mercado internacional. Com inovações, tecnologias e investimentos em pesquisa e desenvolvimento, serviu para aumentar seus ganhos de produtividade e diminuir seus custos (LOPES, 2014).

As mudanças trouxeram ao setor calçadista a introdução do processo de terceirização dos serviços, pois era possível transferir parte de sua produtividade para pequenos ateliês, constituídos por famílias que trabalham em suas residências, possibilitando as indústrias maiores ganhos de produtividade em menor tempo. Este processo gera subcontratações, ganhos baixos de salários e receitas muito pequenas por peças (PICICINI, 1995).

A indústria é um dos setores da economia de maior geração de emprego, e segundo Santos (2011), as fábricas de calçados denotam uma maior presença de mulheres desde a costura até a revisão final, devido à atenção no controle de qualidade, limpeza e capricho. Os cargos de chefia, os dados mostram que as mulheres têm aumentado sua participação no espaço do setor, pois as empresas proporcionam condições igualitárias e oportunidade de ocupação de cargos de comando.

Com a diversificação dos tipos de insumos, novos recursos, mão de obra barata, custos reduzidos (processo de subcontratação da produção resultando em redução no custo final do produto) e além da consolidação da China como principal exportadora para os Estados Unidos foram fatores-chave que contribuíram para as empresas calçadistas migrarem de um Estado para outro deslocando suas plantas industriais do Vale dos Sinos para o Nordeste do país, destinando assim a produção nacional (VARGAS *et al.*, 1998).

Um marco histórico a ser observado quanto à inclusão das mulheres no mercado de trabalho é o processo de industrialização, pois o desenvolvimento tecnológico é elemento fundamental neste período pelas indústrias, por isso as inovações alavancaram a economia, já que foi disponibilizado emprego para mulheres no setor produtivo das fábricas. Mas com esse cenário, foram surgindo

explorações e péssimas condições de trabalho, que era exaustivo com elevados índices de acidentes com perigos constates e cansativas jornadas de trabalho, em média diária de 16 horas sem intervalo para garantir a sobrevivência juntamente com sua família (SOUZA, 2006).

A inserção da mulher no mercado de trabalho aconteceu precisamente no período entre a I e II Guerra Mundial, pois grande parte dos homens partiu para os campos de batalha e alguém precisava assumir os negócios da família. Com o fim da guerra muitos homens não retornaram para suas casas e outros tiveram alguma parte do seu corpo mutilado, deixando para as mulheres nas fabricas. Assim, neste momento as mulheres foram fundamentais para prosseguir com seus projetos e trabalhos, que antes da guerra era estritamente responsabilidade dos homens (PROBST e RAMOS, 2003).

Contudo, as conquistas das mulheres não ficaram somente na inserção no mercado de trabalho e do direito a trabalhar em larga escala, também foram alcançados importantes benefícios mais tarde, tais como o direito ao voto, direitos trabalhistas, oportunidades em cargos antes de ocupação somente pelo gênero masculino. O progresso jurídico também promoveu o acesso igualitário, mas não eliminou a discriminação quanto ao gênero (ALICIEWICA *et al.*, 2015).

Segundo Pinheiro *et al.* (2016), os ciclos de desenvolvimento econômico da época não foram o bastante para promover condições dignas, para assim gerar direitos essenciais como educação, saúde e moradia para todos. Por isso, uma quantidade de trabalhadores que foram submetidos a regimes de exploração, com remunerações baixas, exercendo atividades em níveis de subsistência.

Segundo Bruschini (2007), a inserção das mulheres é marcada por progressos e desigualdades, pois se de um lado está o intenso crescimento da participação feminina, onde é notório as conquistas de empregos bons, melhor qualificação com escolaridade, por outro existe o intenso trabalho de mulheres na informalidade e na precarização no mercado de trabalho hoje em dia.

As expressivas desigualdades de gênero e cor são caracterizadas no mercado de trabalho como descreve Abramo (2007), há aspectos importantes para os processos de criação das políticas públicas, com foco no trabalho e suas condições, inclusão social e diminuição da pobreza. A desigualdade no âmbito de gênero deve ser tratada como uma característica estrutural da sociedade brasileira

cujo ainda esta em processo de mudança e adaptação, já que é necessária que haja uma maior redução das desigualdades de forma geral.

Soares (2000) explica que a diferença de salário é resultante de variáveis como qualificação, oportunidades e rendimento. Dentre elas vale salientar a desigualdade salarial entre homens e mulheres, pois as mulheres ganham espaço no mercado de trabalho, atuando em diversas áreas profissionais, que outrora eram ocupadas apenas pelo sexo masculino, mas ainda existe desigualdade salarial, ou seja, homens e mulheres realizam tarefas iguais e ganham salários diferentes.

Uma dos fatores que ajudou a diminuir a desigualdade foi que as mulheres buscaram se qualificar e formar-se em atividades fora dos padrões, buscando cargos dentro do mercado de trabalho que em sua maioria grande maioria ocupada por homens. Ainda existem fatos que apontam discriminações entre homens e mulheres com a mesma qualificação, ocupando os mesmos cargos, mas as mulheres ainda ganham salários menores chegam a 30% de diferença salarial (PROST; RAMOS, 2003).

Com isso, surgiu como problema de pesquisa a seguinte questão: Como é a participação feminina no mercado de trabalho, especificamente no setor calçadista do Rio Grande do Sul/RS entre os anos de 2006 a 2017 e qual o comportamento da desigualdade salarial neste setor?

O objetivo geral desta pesquisa consiste em analisar a indústria no setor calçadista no Estado do Rio Grande do Sul/RS, visando a observar a existência de possíveis diferenças salariais entre os gêneros e cor. Os objetivos específicos são: Verificar através da literatura questões referentes ao gênero e etnia; Descrever o processo de industrialização do setor calçadista do RS desde 1990; Analisar a situação da mulher atualmente na indústria calçadista e a questão da diferença salarial de acordo com o gênero e cor.

Neste ambiente competitivo do mercado de trabalho do setor de calçados, busca-se realizar um estudo sobre a evolução das mulheres analisado o setor calçadista no Estado do Rio Grande do Sul/RS, um tema de grande importância porque se trata da igualdade de gênero na sociedade brasileira atual.

Esta pesquisa esta subdividida em quatro capítulos, onde apresenta a revisão de literatura onde esta a indústria brasileira; A indústria calçadista do RS e as questões referentes à competitividade enfrentada pelo setor, bem como das desigualdades no mercado de trabalho, salariais de gênero e raça. A seguir

apresenta-se o capítulo metodológico, onde são expostos os dados estatísticos e a base de dados, sendo este um método descritivo quantitativo com dados secundários; logo em seguida a análise e resultados e por fim as considerações finais.

2 CONCEITOS GERAIS E REVISÃO DE LITERATURA

Neste capítulo serão abordados temas referentes a indústria brasileira e sua estrutura de mercado e produção, também o setor calçadista do Rio Grande do Sul/RS, indústria competitiva, produtividade, investimento tecnológico, investimento em pesquisa e desenvolvimento (P&D), trabalhos no setor calçadista, rendimentos no setor calçadista, desigualdades no mercado de trabalho, desigualdade salarial, desigualdade de acordo com o gênero e por fim desigualdade quanto a raça.

2.1 INDÚSTRIA BRASILEIRA

Em uma economia nacional percebe-se que as mudanças estruturais estão diretamente ligadas ao aparecimento de novas indústrias. A nova indústria interfere nos preços, nos fluxos, já no longo prazo com o crescimento destes produtos resultando assim em investimentos com inovações originando outras empresas no mercado (PERROUX, 1977).

A indústria brasileira passou por diversas mudanças desde sua implantação, a abertura comercial foi uma delas, gerando uma estabilidade monetária a fim de produzir um ambiente macroeconômico favorável, reestruturando a indústria doméstica, melhorando os resultados na eficiência produtiva segundo Bastos (2000). O Brasil no que se refere à reorganização econômica foi obrigado a competir com o mercado internacional, precisando assim acompanhar as mudanças tecnológicas introduzidas pelas empresas concorrentes do setor (PICCININI, 1995).

Bastos (2000) explica que a abertura comercial cooperou fortemente para a pressão concorrencial sobre a indústria doméstica. Com as baixas taxas de inflação, câmbio apreciado e taxas de juros muito elevadas, houve uma contribuição para um movimento de reestruturação na produção, visando alcançar a eficiência produtiva. Sendo a indústria de transformação a mais atingida pela introdução de novos mercados.

Segundo Schneider (1996) a industrialização é compreendida como um processo social, afetando assim significativamente os costumes culturais, etnias,

tradições, bem como uma série de valores, e o modo de vida vigente de uma determinada sociedade. Por isso, nota-se que cada região vai produzir ou se especializar no que desenvolve de melhor.

O processo de reestruturação ocorrido com a abertura comercial modificou todo o cenário das indústrias de transformações, levando em considerações variáveis como o emprego e produtividade (Bastos, 2000). Dentre as indústrias de transformações no país, o setor calçadista, que nos anos 90 teve transformar sua base tecnológica bem como sua estrutura produtiva para poder concorrer e ganhar espaço no mercado internacional (SCHNEIDER, 1996).

2.1.1 INDÚSTRIA CALÇADISTA DO RIO GRANDE DO SUL

Para Campos (2006) a indústria calçadista é um dos maiores setores produtores e exportadores de calçados do mundo, pois desenvolve diversos polos regionais, diversificando as condições econômicas, históricas e culturais de regiões diversas. Também é responsável por um número expressivo de empregos diretos e indiretos que contribuem para aquecimento econômico e geração de emprego.

A indústria calçadista brasileira surge com a chegada dos imigrantes no Estado do Rio Grande do Sul/RS, região que já possuíam uma bagagem de informações neste setor. Segundo Campos (2006) a indústria de transformação de couros e de calçados de couro, se deu pelo simples fato do Estado ser um grande produtor de carnes, favorecendo assim uma relação de dependência entre as partes. Para Schneider (1996) o surgimento da indústria de calçados está diretamente ligado com a produção de curtimento de couro e gado da região.

O surgimento e a transformação do couro concentraram suas atividades em Pelotas/RS bem como no Vale dos Sinos/RS, localidades compreendidas pela colônia de São Leopoldo, inicialmente eram pequenas oficinas. A ênfase inicial na fabricação de selas e arreios desarticulou na particularização da produção de calçados resultando na geração de empregos na indústria no Rio Grande do Sul/RS (LAGEMANN, 1986).

O início da industrialização do setor coureiro calçadista no Rio Grande do Sul/RS na década de 70 contribuiu para o surgimento de novas vagas de emprego e criação de novos cargos, tendo em vista aqui a aglomeração de novos polos

produtores que se especializaram na capacitação de calçados, como foi o caso da região do Vale dos Sinos, mais específico a cidade de Novo Hamburgo (SCHNEIDER, 1996). A indústria calçadista foi beneficiada pelo Estado em vários períodos através dos programas de reformas tributárias e incentivos, estes que favoreceram o crescimento da produtividade e das exportações tanto do couro produzido aqui como o setor couro-calçadista (LAGEMANN, 1986).

Com isso, o Brasil neste período passou a ter características típicas do fordismo periférico, de modo que ao introduzirem métodos organizacionais científica do trabalho, como foi o caso da implantação das transportadoras automáticas (esteiras) favoreceu o crescimento da produtividade do trabalho bem como a ampliação da acumulação do capital. Com as mudanças na produção foram ampliadas também a necessidade da absorção da força de trabalho, permitindo à migração de trabalhadores oriundos de regiões próximas a região das fábricas calçadistas. Segundo Schneider (1996) os padrões taylorismo-fordista, beneficiaram também as tensões sociais resultante da exploração do trabalho e do processo de urbanização.

As fábricas foram obrigadas a flexibilizar seus processos produtivos, descentralizando suas unidades produtivas para as demais regiões como a Encosta da Serra, Vale do Caí e Vale do Taquari no Rio Grande do Sul/RS. Este processo de descentralização e interiorização das fábricas de sapatos viabilizou em virtude de um processo capitalista resultante da exploração da mão-de-obra (Schneider, 1996).

De acordo com Perroux (1977, p.155),

O crescimento do mercado no espaço, quando provém da comunicação de polos industriais, e, mais geralmente de polos de atividades territorialmente aglomerados, é precisamente o contrário do crescimento igualmente distribuído: opera-se por concentração de meios em pontos de crescimento no espaço, de onde se irradiam, em seguida, correntes de trocas.

O deslocamento das plantas produtivas é resultante das vantagens locais oferecidas às indústrias segundo Hirschman (1977). Sendo este um dos fatores encontrados na indústria calçadista em um período da história onde transferiram suas matrizes para outra região.

O setor calçadista tem uma forte influência econômica no Rio Grande do Sul/RS, pois a indústria tem reconhecimento no mercado externo, contribui para

contratação de inúmeros empregos, transformando a economia local da região onde estão concentradas as fábricas (LOPES, 2014).

A valorização do câmbio brasileiro pelo aquecimento da indústria, quando se inicia a industrialização, e sua exportação com as flutuações da moeda americana, as novas fábricas precisaram investir na produção a ponto de serem capazes de colocar seus calçados em no mercado e competir (LOPES, 2014).

A indústria calçadista com sua competitividade imposta após a década de 1990 e necessitou buscar meios para manter no mercado. Dentre estas características tem-se o investimento em tecnologia, propaganda e P&D, redução dos custos, qualificação em mão-de-obra e deslocamento da planta produtiva (PICCININI, 1995).

Para a conservação no mercado internacional, o setor segundo Vargas et al. (1998) adotou uma posição inovadora passiva que busca produzir preços internacionalmente competitivos, levando a acolher as exigências dos principais compradores.

2.1.1.1 Indústria Competitiva

Dentre as inúmeras indústrias que o Brasil possui a categoria de bens não duráveis no ano de 2007, para Calandro e Campos (2008) viveu seu pior desempenho, em razão das perdas de competitividade e da valorização do câmbio. Alguns fabricantes de calçados, para se manterem, precisaram mudar suas estratégias de vendas, investindo no mercado interno. Foi um período favorável, pois o Brasil estava vivendo em um momento de valorização do consumo.

Segundo a avaliação da Embrapa registrou um padrão de qualidade inferior nas peles apresentando imperfeições. Por isso, o segmento calçadista optou por comprar couro acabado no mercado externo para poder se manter frente às exigências e qualidades dos calçados (CAMPOS, 2006).

Outro fator importante foi à redução dos custos de produção e isenção de impostos para que as indústrias desloquem suas plantas produtivas para regiões onde existam um melhor benefício e mão-de-obra barata. Campos (2006, p. 43)

descreve que “A manutenção do imposto justifica-se ainda em termos de defesa da competitividade do setor frente às concorrências internas e da transferência de postos de trabalho e de divisas para outros países”.

Para Vargas *et al.* (1998) na indústria calçadista a sua competitividade está associada em fabricar calçados por custos menores, da matéria-prima, mão-de-obra barata com eficiência produtiva. Buscando maiores ganhos através do design de cada modelo.

2.1.1.1.1 Produtividade

No Rio Grande do Sul/RS, a produtividade do setor teve início com a significativa oferta de couro, pois possuía um elevado número de rebanho bovino, e com a imigração de mão-de-obra portadora de conhecimento favoreceu a iniciativa desta indústria no estado. No primeiro momento, o setor calçadista era o maior demandante da indústria de couros. Segundo Campos (2006) nos anos 1980 eram consumidos pelo setor 70% da produção de couro; já nos anos 1990 diminuiu para 45%.

O cenário das indústrias calçadistas do Rio Grande do Sul, mudou nos anos 1990, aumentando o poder de competitividade, os países asiáticos apresentaram vantagens nos custos com mão-de-obra, tornando seus produtos mais vantajosos que os produzidos aqui no estado segundo Vargas *et al.* (1998). Bem como surgiram indústrias competitivas no mercado calçadista, introduzindo assim outros materiais como, o sintético de maneira a reduzir os custos de produção (CAMPOS, 2006).

Um fator importante, na produtividade, é a qualidade do produto. A EMBRAPA salienta que em nosso país os padrões das condições de produção das peles dos animais são mais baixos frente aos países mais competitivos, como os EUA e a Argentina. Sendo assim a indústria calçadista opta então por comprar o couro no mercado externo (CAMPOS, 2006).

O crescimento econômico em nosso país até meados de 2007 estava associado ao aumento dos investimentos e do consumo doméstico. Assim contribuindo para o avanço da capacidade produtiva, da quantidade de empregos e da demanda interna (CALANDRO; CAMPOS, 2008).

2.1.1.1.2 Investimento tecnológico

As inovações foram sendo percebíveis em outros países com máquinas e equipamentos, levando o Brasil por volta de 1860 a adotar implementos tecnológicos na indústria calçadista. Após este período, teve uma estagnação tecnológica, ou seja, reduziram os investimentos em máquinas e equipamentos trabalhando assim com mecanismos desatualizados (VARGAS *et al.*, 1998).

As indústrias calçadistas como as demais tiveram que se ajustar frente ao mercado competidor. Piccinini (1995) fala da relação entre produtividade e a competitividade, ressaltando uma descrição sobre a tecnologia. Em vista que este setor apresenta baixo investimento na área tecnológica em função de alguns condicionantes, como por exemplo, o baixo preço da mão-de-obra.

As novas tecnologias e métodos organizacionais segundo Piccinini (1995) estão associado à introdução de novas indústrias. Percebe-se que até os anos 1970, uma economia relativamente crescida; num estruturado mercado de trabalho, índices baixos de desemprego e da inflação; e uma aceitável distribuição de renda. Denota-se ainda que o empenho das mesmas para buscarem a modernização tecnológica, embora tenha sido analisado como um setor mais lento e desorganizado comparada com as demais.

Ao apresentar a indústria calçadista, Piccinini (1995), destaca uma tecnologia onde a maioria das máquinas utilizadas é simples para chegar aos fins específicos. As inovações em equipamentos estão diretamente ligadas ao setor industrial do Rio Grande do Sul. Os empresários para investirem em máquinas, precisaram avaliar se estas atenderiam as necessidades no longo prazo. Sendo que muitos não aplicam em novas tecnologias pela falta de capital de giro.

O Rio Grande do Sul destaca-se por ser grande exportador de calçados, sujeitando assim as regras impostas pelo mercado internacional, e melhorando suas inovações em tecnologia para enfrentar a concorrência em termos de competitividade segundo Piccinini (1995). Feijó *et al.* (2003), descreve que para uma indústria ser mais competitiva, ela deve ser mais concentrada, favorecendo assim o desenvolvimento tecnológico. Sendo está intensidade tecnológica dividida em quatro

níveis: alta, média alta; média baixa e baixa tecnológica. A classificação das fábricas de calçados é de baixa tecnologia.

Schumpeter (1997) descreveu como um fator importante para o crescimento até mesmo na indústria de bens de produção, sendo necessário assim que haja um investimento de capital por parte dos empresários.

De acordo com Schumpeter (1997, p. 32),

Em resumo, todo método de produção em uso num momento dado se curva diante da adequação econômica. Esses métodos consistem em ideias de conteúdo não somente econômico, mas também físico. As últimas têm seus problemas e uma lógica própria, e o papel da tecnologia é pensar neles sistematicamente até resolvê-los — sem considerar de início o fator econômico, decisivo ao final; e na medida em que o elemento econômico não exigir algo diferente, levar à prática essas soluções é produzir no sentido tecnológico.

Schumpeter (1997) defendia a ideia de um novo ciclo econômico através das inovações tecnológicas, permitindo aos empresários maiores ganhos, pois os investimentos tendem a promover maiores concorrências no mercado competidor bem como a redução dos custos gerados por eles.

A inovação tecnológica surge acompanhada e na indústria calçadista tende a não renovar seus maquinários com tanta frequência. Embora seja um mercado que além de realizar vendas para o mercado externo competitivo e necessário aperfeiçoamento da área, e que a indústria produz em grande escala pra o consumo interno do país (FEIJÓ *et al.*, 2003).

Para Schumpeter (1997) o sistema econômico tem o objetivo de determinar os meios da produção tecnológica, pois o investimento na tecnologia proporciona que sejam desenvolvidas novas técnicas produtivas para os bens produzidos, aumentado assim a produtividade. As inovações trazidas pelo autor mostram uma percepção dinâmica e revolucionária, sendo percebidas nos anos de 1990 com a abertura comercial, em que as indústrias necessitam aprimorar seus maquinários.

Os investimentos em tecnologia acendem maiores postos de trabalho com aumento nas remunerações. No Brasil, desde a abertura comercial, crescente em inovações, em comparação com outros países, percebe-se que ainda existem deficiências e bastante necessidade de crescimento, fator chave para que as

competitividades dos produtos a nível internacional sejam mais igualitárias (NEGRI; LEMOS, 2009).

2.1.1.1.3 Investimento em Pesquisa e Desenvolvimento (P&D)

No processo de inovações tecnológicas um dos principais fatores que contribuem são os gastos gerados em P&D. Na década de 1990 o Brasil optou pela inserção competitiva gerada pela abertura comercial, afetando o planejamento de longo prazo, ou seja, investimento em P&D. Mas os estudos mostram que o Brasil tem baixa qualidade nos dados apresentando erros de mensuração (JENSEN *et al.*, 2004).

Segundo Negri e Lemos (2009), o financiamento em P&D, nas empresas brasileiras contribuíram positivamente sobre a produtividade e crescimento das mesmas. As indústrias precisam investir nesta área, pois afeta diretamente as exportação dos produtos, pois países com maiores investimentos tendem a produzir mais, bem como a terem maiores ganhos. Um importante fator encontrado nestes países com investimento em P&D são os postos de trabalho mais rentáveis, e observa-se a diminuição da desigualdade social.

Segundo Feijó *et al.*(2003, p. 23 e 24) a definição conforme “ evidências empíricas da OCDE quanto ao peso dos gastos em pesquisa e desenvolvimento (P&D) sobre o valor adicionado e a tecnologia incorporada nos bens intermediários e de capital adquiridos”. A indústria calçadista caracteriza-se pelos maiores ganhos na distribuição, comercialização e dos calçados, fatores estes que interferem na competitividade frente ao mercado neste setor (VARGAS *et al.*, 1998).

Um diferencial do setor calçadista no Rio Grande do Sul/RS está associado aos modelos nos calçados, bem como a faixa intermediária de preços. Este design de moda é considerado investimentos nos calçados pelas inúmeras variações da moda, contando também como importante ferramenta competitiva resultando em níveis mais elevados de qualidade e produtividade (LOPES, 2014).

Segundo Negri e Lemos (2009), a Região Sul do Brasil é a que mais investe em P&D, totalizando 125 empresas com 181.071 número de trabalhadores, perdendo na quantidade de emprego para São Paulo com 185.114. Na indústria

têxtil, vestuário, calçados e couro são 13 empresas com 61.091 empregados com carteira assinada.

O investimento em pesquisa e desenvolvimento é encontrado neste setor, pois o mercado competitivo procura minimizar seus custos de produção, por isso ele acompanha a moda e é necessário todo um aperfeiçoamento nos designs dos pares de calçados, bem como o material a ser utilizado, não fabricando somente calçados em couro, mas também com outros materiais (LOPES, 2014).

2.1.1.2 Trabalho No Setor Calçadista

A indústria de calçados é um setor admirável pela significativa participação nas exportações e pela sua capacidade de geração de emprego. Com diversas mudanças ao longo dos anos em sua estrutura, bem como na qualificação e aprimoramento de seus funcionários (NAVARRO, 2004).

Alonso (2003) descreve que no período entre 1994 a 1999 houve um aumento considerável do desemprego no país. Uma das principais restrições estava associada ao câmbio sobrevalorizado, dificultando as exportações resultando a perda do desempenho da economia no estado. A deterioração no mercado de trabalho que conforme Piccinini (1995) foi estimulada pelas políticas macroeconômicas nacionais, reorganizando assim sua economia com um cunho neoliberal.

Com relação às empresas frente as flutuações econômicas, precisavam flexibilizar o trabalho, e algumas precauções foram tomadas: Desverticalização e externalização da produtividade através da subcontratação ou terceirização. Pois os contratos de trabalho por tempo determinado e sem flexibilização na jornada ajudava nas condições de trabalho. Outra forma encontrada foi reorganizar as plantas produtivas, mudando assim as relações ou vínculos empregatícios (PICCININI, 1995). Segundo Vargas *et al.* (1998) a consolidação da China como a maior exportadora para os Estado Unidos de calçados, gerou milhares de desempregados na indústria calçadista resultantes do fechamento de empresas de pequeno e médio.

Para Feijó *et al.* (2003) houve nas indústrias calçadistas uma realocação dos fatores de produção, buscando custos menores e o barateamento na produção percebendo assim que algumas empresas transferiram suas matrizes para outros estados, deixando inúmeros desempregados. Piccinini (1995) descreve ainda que na produção dos calçados são necessários muitos postos de trabalho, porém outro método encontrado para diminuição dos custos na produção foi à contratação de serviços pagos por peças a organizações conhecida como ateliês, estas operam na costura, mas poderiam chegar ao corte e montagem dos pares de calçados.

Entre 1994 e 1998 os setores de maior geração de empregos formais estão localizados nos setores de baixa e média baixa tecnologia. Num cenário recessivo as indústrias, passam por um processo de reestruturação industrial buscou concentrar mão-de-obra mais qualificada independente do segmento tecnológico (FEIJÓ *et al.*, 2003).

Na região do Vale do Rio dos Sinos (RS) os integrantes nas fábricas de calçados são imigrantes com pouca qualificação, nesse mercado de trabalho existe uma rotatividade de empregados e as indústrias precisam contratar novas fontes de mão-de-obra (PICININI,1995).

A qualificação e habilidades nos postos de trabalho crescerão desde a implementação de novas tecnologias, pois é necessário no mercado competitivo do trabalho que o indivíduo deva aperfeiçoar-se constantemente para permanecer no emprego. Porém, nem todas as ocupações exigem maior qualificação, e tanto os homens quanto as mulheres tiveram de se aprimorar as novas demandas do mercado (OLIVEIRA & MAÑAS, 2004).

A agricultura familiar sofreu alterações tanto no processo produtivo quanto na organização do trabalho, pois os meios de produção diferenciados determinaram novas formas de trabalho que beneficiaram tanto no assalariamento direto quanto para obtenção de renda extra de maneira que recorressem ao emprego formal nas fábricas de calçados (SCHNEIDER, 1996).

Piccinini (1995) descreve que são necessários entre 120 a 130 operários para confeccionar um calçado. Sendo necessários na fabricação, funcionários com um nível de qualificação, pois esta condição vai se efetivar entre um e dois anos de experiência. Porém Vargas *et al.* (1998) ao analisar as firmas descreve que nos modelos femininos de couro produzidos especialmente no Vale dos Sinos, as

operações por serem simples não necessariamente vai requerer um operário com qualificação para produção de calçados.

A divisão de trabalho nas indústrias calçadistas está baseada na separação por setores, sendo eles: modelagem; corte do couro; pesponto; pré-fabricados; montagem e acabamento e nas grandes empresas tem-se ainda o setor de classificação do couro e armazenamento das peles (Piccinini, 1995).

Smith (1996) explica que a maior habilidade para conduzir divisão do trabalho, ressaltando a importância do funcionário que precisa se especializar cada vez em seu trabalho, de maneira que possa produzir mais com menor tempo.

Nas indústrias a organização do trabalho se dá conforme o seu tamanho, nas pequenas é necessário que o funcionário domine várias operações, ou seja, polivalente. Outro fator importante descrito por Piccinini (1995) é que muitas empresas deste setor não possuem muitos empregados qualificados nos postos em que exercem. Existe neste setor calçadista uma necessidade de conhecimento, experiência e habilidade no ramo exercido.

Piccinini (1995) expõe ainda que novas técnicas e inovações podem resultar em uma perda ou não da qualificação naquele setor, dependendo do domínio que tenha o empregado em suas tarefas. As indústrias almejam um elevado nível de qualificação, no entanto na prática são considerados insuficientes os empenhos de qualificação da mão-de-obra. Tendo um grande esforço por parte de algumas indústrias na região do Rio Grande do Sul em investir em cursos e formar seus empregados de maneira que sua produtividade naquele setor seja mais satisfatória.

Uma característica importante está associada com as fortes indústrias competitivas no mercado, sendo necessário que as fábricas locais adotassem novas medidas para ficarem abertas, na redução nos custos; este por si só traz consigo a realocação de suas matrizes, onde buscam por municípios e Estados com incentivos fiscais e alto índice de oferta de mão-de-obra, ou seja, o barateamento nos salários (FEIJÓ *et al.*, 2003).

Tendo as indústrias de reduzirem seus custos, outro ponto encontrado está ligado à subcontratação, que muitas vezes são vistas como empregos informais, pois são ateliês residenciais, contratados pelas grandes indústrias tanto para as costuras quanto para os acabamentos dos pares de calçados. Atividades estas consideradas como secundárias e sem vínculo algum empregatício. Se por um lado

gera uma renda familiar conforme a produtividade por outro lado desfavorece aqueles que buscam pela formalidade e direitos empregatícios (NAVARRO, 2004).

Navarro (2004) explica que o aumento da produtividade rendeu em uma redução nos postos de trabalho, intensificação no ritmo de trabalho, aumentando das horas trabalhadas, diminuindo o emprego formal e trazendo fortes implicações para os trabalhadores da categoria. Nestes ateliês são empregos centenas de trabalhadores, que não possuem vínculos empregatícios, nem registros em suas carteiras, seus direitos não são pagos, as situações de trabalho são consideradas precárias e insalubres, jornada superior a dez horas sem ao menos direito a folgas semanais, sem falar na saúde dos trabalhadores.

A transferência de partes da produção para serem realizadas fora dos limites das plantas fabris é responsável pelo o agravamento e maior precarização das condições e das relações de trabalho na medida em que o contrato social de trabalho não possui o mesmo estatuto social da empresa principal, ou seja, o trabalhador das bancas ou ateliês, juntamente com aqueles que realizam o trabalho para as fábricas a domicílio, por não possuir um vínculo empregatício formal com a empresa para qual realiza o trabalho, são mais vulneráveis às oscilações do mercado dado que necessidade de mão de obra das empresas calçadistas é marcado pela sazonalidade (NAVARRO, 2004, p. 4).

Navarro (2004) salienta que muitas vezes empregados não formais trabalham fora do horário de expediente, como na costura, executam dentro das fábricas os mesmos serviços, que os formais executam apenas em horários noturnos e estes não possuem vínculo algum com a mesma.

Em muitas indústrias calçadistas também são observados métodos do Taylorismo e Fordismo onde a especialização nas tarefas é transformada em ganhos na produção tornando-se altamente repetitivos, prejudicando a qualidade de vida e a saúde do trabalhador empregado (GOMES; MÁSCULO, 2011).

A indústria com grande produtividade recebe grandes demandas de encomendas buscando repassar a terceiros o trabalho. Com isso, percebe-se que os ateliês recebem por pares de calçados, quanto maior for a demanda maior será o ganho e vice-versa. A terceirização tende a beneficiar os grandes empresários, pois reduz os custos com mão-de-obra, gastos com pessoal, trazendo vantagens na implementação de investimentos em novos equipamentos, e então tendo ganhos de produtividade (NAVARRO, 2004).

2.1.1.3 Rendimentos no Setor Calçadista

Existe a necessidade das empresas e indústrias em aperfeiçoarem seus empregados, porém baixos salários levam os mesmos a procurarem outros postos de trabalhos. Piccinini (1995) cita que a falta a produtividade está associada a salários mínimos da categoria, acarretando assim o pouco comprometimento ao trabalho no setor calçadista.

A demanda por recursos humanos no Rio Grande do Sul surge da necessidade pela sobrevivência, isso faz com que muitos membros familiares saiam de suas residências localizadas no meio rural e ocupem vagas de empregos gerados pela necessidade de pessoas nas indústrias calçadistas, assalariando jovens (filhos e filhas) e esposas de imigrantes, proporcionando rendimentos garantidos. Buscando atividades extras, que para o núcleo familiar tem seus ganhos garantidos independentes de condições climáticas, sendo visto como trabalho leve e limpo nas indústrias calçadistas (SCHNEIDER, 1996).

O processo de terceirização dos serviços ou de etapas da produção, através da subcontratação e do assalariamento sem carteira resultou na crescente informalidade nas indústrias. Levando a diminuição de empregados no setor com seus direitos adquiridos. A terceirização segundo Oliveira e Manãs (2004), nada mais é que a transferência de parte de seu processo produtivo para outra unidade empresarial, objetivando à flexibilização da produção e trabalho. Um acontecimento recente, pois está atrelado à produção flexível que surgiu a partir do esgotamento da produção em massa, período este neo/pós fordismo. O fordismo é presente pela verticalização na concretização do processo produtivo interno da empresa, ou seja, pela produção massificada.

Segundo Baldi (2004), percebe-se no setor calçadista do RS, que os rendimentos dos trabalhadores são baixos, devido ao nível elevado de industriais competidoras que diminuiu significativamente as vendas, principalmente na exportação. Buscou-se então realocar as plantas produtivas em busca de baixos custos incluindo a mão-de-obra barata. Outro fator que possibilitou os baixos salários foi a internalização proporcionando no processo produtivo a organização em esteiras e o trabalho fragmentado.

Santos (2004), nos mostra que os rendimentos no setor calçadista variam conforme os cargos. Sendo observados que existe uma diferenciação salarial entre homens e mulheres. Sendo levados em consideração os níveis de qualificação, habilidades, bem como a jornada de trabalho, pois o sexo feminino exerce a durabilidade menor nesta questão pressupondo a conciliação entre a vida profissional com a vida familiar.

2.2 DESIGUALDADES NO MERCADO DE TRABALHO

No Brasil, o mercado de trabalho é caracterizado pela desigualdade de gênero e raça, aspecto este que deve ser levado em consideração quando se fala na empregabilidade na indústria. As inúmeras discriminações são relacionadas aos acontecimentos de exclusão social que refletem e originam a pobreza (ABRAMO, 2006).

As diferenças estão associadas à discriminação, isto ocorre quando os indivíduos no mercado levam em consideração fatores como raça e sexo. Mesmo que os indivíduos contratantes não sejam preconceituosos, percebe-se que as desigualdades são existentes.

Segundo Borjas (2012) a lei da oferta e da demanda determinará a composição dos salários, propiciando rendas muito mais altas que outros resultando assim na desigualdade. “Quanto maior as recompensas pelas habilidades, maior será o hiato salarial entre trabalhadores qualificados e não qualificados, e a distribuição de renda ainda será desigual” (BORJAS, 2012 p. 312).

Dubet (2000) esclarece que as condutas sociais e culturais podem ser explicadas pelas desigualdades de classes. Sendo que ao longo da história as classes deixam seus interesses individuais superando o seu próprio interesse e assim focando no grupo que de comum acordo se unem num objetivo.

Sendo assim,

[...] o encontro da igualdade democrática com as desigualdades capitalistas engendra a formação do Estado-providência e de um sistema de proteções e de direitos sociais. Como as principais desigualdades são oriundas do trabalho, a sociedade salarial organiza a coesão e a integração sociais a partir do trabalho que, ao mesmo tempo, opõe e une os indivíduos. (DUBET, 2000, p. 7)

Segundo Abramo (2006) existem muitos estudos que revelam claramente nos indicadores de mercado a existência de muitas disparidades, nos quais as menos compreendidas são as desigualdades de gênero e raça. Embora se perceba que houve uma evolução significativa ao longo dos anos, ainda nos dias atuais é notório a existência destes.

A desigualdade no mercado de trabalho acontece quando empregados são levados a receberem salários diferenciados, ocupando os mesmos cargos. Segundo Guimarães (2006) a distribuição de renda é muito desigual no Brasil quando comparada com outros países, levando assim ao aumento das disparidades.

2.2.1 Desigualdade Salarial

Ao longo da história tem se observado diversas formas de exclusão social, sendo as mais populares o subemprego e a precarização do trabalho. Ramos (2007) diz que o mercado do trabalho pode ser visto com deficiências existentes em outros mercados, sendo influenciado pelo salário, pois este é preço do produto trabalho, variando conforme função, região, e até mesmo de país conforme oferta e demanda de emprego. A discriminação e o preconceito são questões levantadas para entender as desigualdades salariais. Outra variável que está ligada aos salários são as influências culturais, sociais, e institucionais, bem como a oferta de mão de obra, que são consequências da quantidade, qualificação, educação.

Muitos estudos sobre a forma distribuição dos salários utilizam o modelo do capital humano como início para as análises. Contribuindo na compreensão das principais características observadas no mercado de trabalho. As desigualdades salariais segundo Borjas (2012) não existem apenas no gênero e cor mais também entre aqueles que possuem maiores habilidades, bem como entre pessoas com maior e menos qualificação.

Freisleben e Bezerra (2012, p. 6), “a discriminação leva a uma alocação ineficiente do nível do produto” afetando o bem-estar social, refletindo nos altos níveis de pobreza e na concentração da renda. Ou seja, proporcionando uma maior separação entre os indivíduos.

As desigualdades de rendimentos diminuíram aos longos anos, mas assim é preocupante, pois se trata de problemas econômicos que resultam e propiciam a má distribuição de oportunidades de inclusão social e econômica (ARAUJO et al., 2008).

A trajetória da desigualdade de salários, e traçada de acordo com o gênero que de maneira lenta reduz os seus diferenciais. Segundo o autor, em média o rendimento das mulheres é 2/3 dos rendimentos dos homens. Porém esta variação muda conforme o nível de escolaridade e ocupação (LAVINAS, 2001).

Percebe-se uma disparidade elevada entre indivíduos com a mesma quantidade de anos de estudo, resultando em rendimentos menores. A desigualdade se dá não pelo fato de não possuírem o mesmo grau de estudo, porém pela forma desigual em que cada indivíduo é visto, pela etnia, classe e cor. Os diferentes salários de acordo com seu nível educacional aceitando a hipótese de condições melhores devido à quantidade de anos dedicados ao estudo e ao esforço de cada um (BUSSMANN, 2017).

Segundo Standing (2014) as mulheres estão cada vez ganhando espaços e maiores proporções nos empregos com um aumento em relação à flexibilização em áreas ocupadas por elas. Porém, não ocupam diversos lugares no mercado que de fato estejam melhorando sua renda ou suas condições de trabalho. O salário quando comparado ao gênero masculino mostra-se desigual pelos diferenciais da renda, muito embora este diferencial esteja diminuindo ao longo dos anos em partes do mundo.

Abramo (2007) descreve que o aumento nos níveis de escolaridade e da participação das mulheres, ocorrendo durante décadas, porém existem ainda muitas limitações quanto à inserção feminina junto ao mercado de trabalho. Neste contexto histórico houve mudanças na reestruturação produtiva que contribuíram para uma ruptura quanto a barreiras impostas na inserção feminina. As mulheres ao longo dos anos investiram numa maior qualificação profissional representando assim maior escolaridade que os homens.

Entretanto o aumento da participação feminina e o maior nível de escolaridade não excluíram a variável desigualdade no mercado de trabalho, desigualdade esta que corresponde no rendimento por horas trabalhadas e nos níveis de escolaridade. As mulheres, por representarem uma porcentagem bem elevada da população economicamente ativa também é a alta a taxa de desemprego

quando comparadas aos homens, conduzindo-as para o segmento da informalidade e a precarização.

A participação feminina no mercado de trabalho tende a aumentar a renda familiar, pois este salário irá ao final do mês acrescentar na renda dos membros familiares. A presença cada vez maior da mulher é dada pela importante decisão quando esta leva em consideração os impactos gerados aos membros familiares quando esta decide entrar no mercado de trabalho, buscando conciliar o trabalho, as funções domésticas, o estudo e filho (os). Por isso, afeta de forma positiva a participação das mulheres no mercado de trabalho, pois este salário influencia na renda e na diminuição da pobreza (RAMOS E SOARES, 1995).

Uma hipótese para explicar o diferencial de salários entre indivíduos seria a diferença desses atributos produtivos, como por exemplo, diferença de escolaridade ou experiência. Outra hipótese se refere ao fato de que esse diferencial tem como fonte as características não produtivas (sexo, cor, religião), o que caracteriza discriminação no mercado de trabalho (FREISLEBEN e BEZERRA, 2012, p. 6).

Com os avanços tecnológicos influenciando as mudanças no arranjo produtivo, às terceirizações são cada vez mais constantes, pois aperfeiçoa o lucro das firmas e estes não tendo vínculo empregatício como os pequenos ateliês onde são realizados no domicílio que trabalham os familiares e estes ganham por unidades do produto, valores completamente baixos. Esta terceirização aumenta as desigualdades principalmente na questão salarial entre os gêneros (SANTOS, 2011).

A desigualdade salarial é segundo Batista e Cacciamali (2009) decorrente de dois fatores: um está associado à heterogeneidade dos trabalhadores em relação aos atributos produtivos e o segundo é a discriminação salarial, pois trabalhadores com a mesma qualificação, maneiras de valorização distintas do trabalhador.

A possibilidade de agrupar os trabalhos empíricos sobre diferencial de salários entre os sexos em duas categorias distintas reflete o embate teórico existente na literatura sobre o tema. Na primeira categoria encontram-se os trabalhos que enfocam o papel da discriminação na explicação deste diferencial (tem como base a Teoria do Capital Humano) e, na segunda, estão aqueles que privilegiam os modelos de segmentação, indicando a existência de barreiras ocupacionais segundo o sexo (BATISTA; CACCIAMALI, 2009, p. 99).

A relação entre o maior nível de escolaridade e o menor nível salarial das mulheres é explicada por Lavinás (2001) pela necessidade de inserção junto ao mercado de trabalho. O surgimento de novos postos de trabalho influenciam diretamente na demanda de mão de obra feminina os quais não necessariamente necessitam de algum tipo de qualificação técnica.

É como se as habilidades “femininas”, ou um certo tipo de atributo pessoal credenciado pela dimensão de gênero, somadas a vantagens objetivas (escolaridade e menor custo de contratação), permitissem às mulheres obter ganhos na margem, isto é, apropriar-se sobremaneira dos postos de trabalho transmutados ou de criação mais recentes, enquanto os homens, que também se deslocam majoritariamente para o setor de serviços e disputam com elas crescentemente espaço, tendem a ocupar posições em atividades ou funções já existentes (LAVINAS, 2001, p. 19).

Segundo Pinheiro *et al.* (2016) os ciclos de desenvolvimento econômico não foram satisfatórios no sentido que a força de trabalho torna-se melhor na qualidade de vida, garantindo direitos de acesso a saúde, educação e moradia. Uma grande massa de trabalhadores que exercem remunerações de subsistência tanto na área rural quanto urbana, está vinculada a classe majoritariamente negra. “[...] à inserção de parte significativa das mulheres ao trabalho remunerado, constitui o gérmen das desigualdades ancoradas no entrecruzamento de gênero, raça e classe no mundo do trabalho” (PINHEIRO *et al.*, 2016, p.8).

Atualmente, ter um trabalho temporário é um forte indicador de um tipo de precariedade. Para alguns, ele pode ser um trampolim para a construção de uma carreira. Mas, para muitos, pode ser um degrau que desce para um status de renda mais baixa. [...] quando uma pessoa aceita um emprego em um patamar mais baixo, a probabilidade de ascensão social ou de ganhar uma renda decente é permanentemente reduzida. Aceitar um emprego casual pode ser uma necessidade para muitos, mas é improvável que promova a mobilidade social (STANDING, 2014, p. 35).

Durante os anos de 1990, tem-se na taxa de crescimento econômico uma queda, refletindo nos salários de maneira a aumentar o número de pessoas desempregadas, crescendo a informalidade, bem como a terceirização nas atividades produtivas. Cenário este que assentou o risco existencial das massas trabalhadoras levando a um processo de pauperização (PINHEIRO *et al.* 2016).

A ausência de reformas urbanas e agrárias capazes de democratizar o acesso a terra no campo e o direito à cidade, a ausência de uma política estatal de cuidados e a reprodução de múltiplos processos discriminatórios de gênero e raça no mundo do trabalho condicionou essa integração. Em regra, as mulheres permanecem em trabalhos precários e vulneráveis, em setores já tradicionalmente por elas ocupados. Recebem os piores salários e possuem jornadas extensas e incalculáveis de trabalho, produto da acumulação do trabalho remunerado com os serviços de cuidados (PINHEIRO et al., 2016, p. 8 e 9).

Segundo Araújo et. al. (2008) as disparidades salariais vêm diminuindo ao longo dos anos, porém na visão do autor as desigualdades salariais ainda são relevantes pela variável educação. Fator este que contribui para o aumento dos salários remunerados nas indústrias. Sendo necessários investimentos em capital humano para que o mercado de trabalho tenha uma melhor caracterização.

2.2.1.1 Desigualdade Quanto ao Gênero

A discriminação racial e de gênero ocorre desde a escravidão no Brasil, pois os negros eram obrigados a trabalhos sem remuneração e condições saudáveis de trabalho. E as mulheres em sua maioria ocupavam trabalhos domésticos sem remuneração, pouquíssimas exceções trabalhavam e ganhavam salários. Segundo Soares (2000) as discriminações existem em todos os continentes, em diversos países com suas culturas e em muitos idiomas, e estas desigualdades estão ligadas à religião, cor da pele, origem social, entre outros.

Segundo Borjas (2012) as desigualdades de salários entre gêneros assumem que as mulheres têm momentos mais curtos de recompensa, por investirem muito pouco em treinamento no local de trabalho gerando rendas menores. Outro fator analisado no mercado de trabalho é a recompensa ou o retorno sobre o investimento, pois segundo o autor as mulheres por exercerem suas funções no emprego e ainda possuírem atividades não remuneradas no setor doméstico, geram um menor retorno na recompensa.

A discriminação por gênero inicia quando existe tratamento desigual, pois mesmo possuindo a mesma formação e experiência profissional igualitária denota-se que a desigualdade ainda favorece mais a alguns e segundo Cambota e Pontes

(2007 apud FREISLEBEN e BEZERRA, 2012) existe ainda a chamada “segregação ocupacional” que atribui características de trabalhadores com mesma capacidade produtiva, alguns são mais favorecidos ocupando maior remuneração que outros.

Diversos fatores influenciam no processo de reprodução das desigualdades entre os gêneros. Segundo Abramo (2007) existem os de caráter estrutural (incluindo trabalho e vida social); de divisão sexual do trabalho (funções fundamentais exercidas pelas mulheres seja em âmbito mais geral como em uma esfera doméstica) atribuída muitas vezes como excludentes quando tratadas tanto no valor social como no econômico, restringindo não apenas o investimento em sua formação profissional limitadas ao tempo e recursos, mas também está vinculada a subvalorização expressada no trabalho e na sua função junto à sociedade.

Em relação à divisão sexual do trabalho Castro (2007, p. 90) descreve que,

O registro de divisões sexuais do trabalho, no âmbito da produção, não se limita a análises sobre distribuição setorial ou ocupacional dos trabalhadores, ou sobre processos de trabalho, ou sobre diferenças nas carreiras dos trabalhadores segundo sexo/gênero e na gestão do trabalho, segundo hierarquias sexualizadas pelas quais as mulheres são também "guetizadas" em posições subalternas quanto a chefia e acesso (limitado) à qualificação técnico-formal nas unidades de produção.

A imagem de gênero é entendida para Abramo (2007, p. 10) como “representações sobre as identidades masculina e feminina que são produzidas social e culturalmente, e que determinam, em grande medida, as oportunidades e formas de inserção de homens e mulheres no trabalho”. A imagem de gênero está relacionada no mercado de trabalho tanto nas oportunidades oferecidas quanto nas condições em que o mesmo se desenvolve.

A socialização dos gêneros é dividida “entre o privado e o público, o mundo familiar e o mundo produtivo, e na definição de uns como territórios de mulheres e outros como territórios de homens” (ABRAMO, 2007, p. 10 e 11).

O mercado de trabalho deixou de ser composto apenas pela participação masculina, os quais eram responsáveis pelo sustento da família enquanto que as mulheres eram responsáveis pelos serviços domésticos. As mudanças que aconteceram a partir da II Guerra Mundial, período este marcado por grandes conflitos e pela perda de muitos integrantes da família, que ao partirem para a guerra e não mais retornarem voltou-se a responsabilidade para a mulher que

assume os negócios da família e que passa a levar o sustento para seu lar. Denota-se neste período uma mudança na caracterização da força de trabalho no mercado de trabalho (PROBST; RAMOS, 2003).

Pinheiro et al. (2016) relata que as diferenças de gêneros são marcantes pelo fato de que não importam as condições das mulheres, estas por si possuem maior jornada de trabalho nos afazeres domésticos, ou até mesmo dupla jornada, pelo fato de trabalhar todo dia e ainda ter seus afazeres, estes descritos como não remunerados, significando ainda a intensa e exaustiva jornada de trabalho.

Sendo assim,

Ao se analisar a problemática de gênero, uma das questões que suscita maiores controvérsias diz respeito à origem das diferenças entre o comportamento masculino e feminino. Para alguns, elas são decorrentes de características anatômicas e cerebrais próprias de cada sexo, enquanto, para outros, elas são resultado da ação da cultura dominante sobre representações e comportamentos (SANTOS, 2011, p. 64).

Standing (2014) ainda descreve que a inserção da mulher no mercado de trabalho coincidiu com o aumento do “prevaricado”, consequência de causa ou efeito, ocupando empregos de curto prazo e precários.

Os rendimentos flutuantes do precariado podem criar dificuldades mais sérias, já que a disponibilidade de aconselhamento financeiro é mais limitada e custa mais do que os rendimentos. Muitos seguirão por conta própria, incapazes ou relutantes em comprar os serviços de que precisam (STANDING, 2014, p. 190).

A crescente demanda por mulheres no mercado de trabalho gerou pelas elevadas ofertas de emprego também levou os homens a aceitarem empregos de remunerações baixas e de curto período de tempo, sendo que estes empregos eram vistos como normais somente para as mulheres. O receio de que as mulheres têm maiores custos salariais, devido à possibilidade de engravidar ou até mesmo precisar se ausentar para cuidar dos filhos, propiciam a oferta de empregos de duração de poucos meses sem nenhum vínculo empregatício para as mesmas (STANDING, 2014).

As desigualdades existentes no mercado de trabalho quanto ao gênero, referem-se do quantas mulheres e homens ganham, usando uma considerável

variável a escolaridade. Percebe-se então segundo Araújo et al. (2008) que as mulheres ganham valores menores e possuem escolaridades acima dos homens, mostrando as disparidades entre eles.

Segundo Santos (2011) o aumento participativo das mulheres no mercado de trabalho e o acesso ao aperfeiçoamento profissional resultam numa melhor equidade entre os gêneros, aspecto que vai além do espaço físico contratual, abrangendo as relações na vida pública e privada.

As mulheres com maior remuneração em todos os setores no mercado de trabalho são aquelas que destacam se aquelas com escolaridade com nível superior, impactando assim de forma positiva a diminuição da discriminação salarial encontrada entre os gêneros (LAVINAS, 2001).

A redução da discriminação e dos diferenciais salariais baseados em gênero tornaram-se objetivos prioritários, enquanto a redução das desigualdades estruturais foi marginalizada. Algumas medidas destinadas a melhorar a equidade social até acentuaram a desigualdade. A falta de uma agenda igualitária significativa que os beneficiários das leis contra a discriminação eram principalmente as mulheres com vantagens posicionais, não as mulheres em segmentos menos favorecidos da sociedade (STANDING, 2014, p. 99).

Dubet (2000) descreve que se de um lado as desigualdades pré-modernas estão diminuindo de maneira a oportunizar a igualdade quanto aos direitos; as desigualdades funcionais não consolidam nas duas extremidades da escala social. Acentuando as desigualdades quanto aos movimentos sociais tais como: as lutas feministas, os movimentos comunitários ou a ação as minorias.

Lavinas (2001) aponta o gênero como um componente importante para configurar a “empregabilidade feminina”. Sendo necessária a “especificidade desse fenômeno” que é a estrutura de inclusão no mercado de trabalho as mulheres junto a “conjuntura econômica”. É necessário o aumento da igualdade de oportunidades entre os gêneros no mercado de trabalho de maneira que possa valorizar a força da competência oferecida à expansão de novos sistemas produtivos para as mulheres.

Segundo Abramo (2007) durante os anos 90 a população economicamente ativa (PEA) tem um importante crescimento nos níveis de escolaridade, diminuindo assim pessoas com menor escolaridade. Porém é notório que as mulheres mesmo possuindo maiores níveis de escolaridade do que os homens, as disparidades ainda procedem, aumentando as desigualdades quando ele analisa em relação a cor.

2.2.1.2 Desigualdade Quanto a Raça

As desigualdades são presentes também entre homens pretos e mulheres pretas, apresentando um elevado nível de discriminação dentro de um contexto histórico. Ao compararmos ambos os gêneros pretos com o homem branco no mercado de trabalho perceberam que os primeiros enfrentam uma desvantagem muito alta segundo Santos (2009).

Campante et al. (2004) descreve também que os pretos conseguem ter rendimentos melhores quando trabalham no setor público do que se estivessem trabalhando com carteira assinada no âmbito privado.

No mercado de trabalho brasileiro, segundo Guimarães (2006) as relações de disparidade salarial quanto à cor ainda são reais, de maneira a ser percebidas quando comparadas os salários entre gênero. Outra variável adotada pelo autor, que contribui para mostrar o nível desta é a remuneração das horas pagas entre eles.

Borjas (2012) cita que em 1995, trabalhadores pretos ganhavam menos que os brancos, esta diferenciação conforme o autor se dá pelas diferenças entre os níveis de idade, sexo, região e escolaridade, bem como as diversas ocupações e indústrias empregatícias. A tonalidade de pele neste período era levada em consideração, mostrando o impacto ainda da desigualdade racial no mercado.

A desigualdade salarial entre brancos e pretos é muito significativa, pois é forte a concentração de renda na sociedade os brancos têm o maior acúmulo de capital. Isso aumenta cada vez mais as disparidades entre a desigualdade por raças. A escolaridade, outro fator analisado nos mostra que os brancos possuem níveis mais elevados de escolaridade, até por possuírem condições de investirem na educação (HENRIQUES, 2001).

Pinheiro et al. (2016) explica que nos períodos de 2004 e 2012, com baixa nível de desempregos, as desigualdades entre gêneros são menos sensíveis às mudanças conjunturais no mercado de trabalho. Já em 2013 estas taxas de desemprego sofrem uma pequena elevação, mantendo as mulheres negras no topo desta pesquisa. As desigualdades são notórias quando são observadas separadamente as variáveis quanto ao rendimento dos seguintes grupos: homens brancos, homens pretos, mulheres brancas e mulheres pretas. Existem

desigualdades entre estes grupos de variáveis citados, e é possível visualizar que os homens brancos e pretos ganham salários diferentes, o que expõe uma desigualdade de salários racial, porém quando comparadas às mulheres, a desigualdade aumenta, mesmo as mulheres brancas ganham menos que os homens pretos. Já as mulheres pretas são as mais prejudicadas, pois são as com menor salário, ou seja, sendo duplamente discriminadas, pelo gênero e pela cor.

Segundo Santos (2009) ao pesquisar sobre as relações entre gênero e raça em termos de desigualdades, observa-se a “dupla desvantagem”, em que o indivíduo sofre a soma das desvantagens de ambas as dimensões. As mulheres pretas que em termos aditivos sofrem essa discriminação aumentando a diferenciação salarial ainda mais.

Ao longo da história, percebe-se a melhoria dos padrões de vida e do acesso ao mercado de trabalho para indivíduos brancos, pretos e pardos, diminuindo assim a desigualdade de rendimentos que existem entre eles. Com relação à escolaridade, a necessidade de inserção no mercado competitivo permite a melhor qualificação e a busca por melhores condições de vida, pois encontram uma estabilidade e igualdade na concorrência entre os indivíduos dentro do setor público, porém se comparar os salários percebe-se que existem diferenças salariais entre eles (BUSSMANN, 2017).

Mesmo nos casos de indivíduos com a mesma escolaridade, as pessoas brancas continuam ganhando mais rendimentos. Segundo Abramo (2006) as mulheres pretas se concentram nos segmentos mais precários e com baixa remuneração. As desigualdades raciais representam uma característica da sociedade brasileira, cuja necessidade de transformação está na estrutura do mercado em si.

As mulheres pretas costumam ocupar cargos domésticos remunerados, sendo observado pelos autores Pinheiro et al. (2016),

[...] herança de nosso mal superado passado escravocrata, o arranjo de famílias de classes média e alta delegarem a realização de todas as tarefas domésticas de seus lares, incluindo o cuidado de crianças e adultos dependentes, a mulheres de classes baixas, em geral bastante precária, está de tal forma enraizado em nossa sociedade e em nossa cultura que os avanços recentes em termos de conquistas de direitos para essa categoria geraram debates e desconfortos (PINHEIRO et al., 2016, p. 15).

Pinheiro et al. (2016) cita ainda que é necessário de fato a garantia de direitos possibilitando igualdade de salários, e oportunidades entre homens e mulheres, estes constituem um fator importante para o desenvolvimento econômico do país e uma conquista para as mulheres que vem ganhando no mercado de trabalho.

3 METODOLOGIA

Este trabalho utilizou a pesquisa descritiva, de natureza quantitativa, com característica a descrição das especialidades de uma determinada população, bem como o método quantitativo para diversas técnicas estatísticas quantificando as informações do estudo. Utilizado com o objetivo de identificar possíveis relações entre variáveis. Dentre as características aqui analisadas no grupo estão: Gênero, rendimentos, idade, nível de escolaridade. Buscando identificar as possíveis relações entre variáveis definindo assim a natureza dessa relação (GIL, 2010).

Segundo Munhoz (1989) explica que o método descritivo propõe o conhecimento do comportamento, sem necessariamente descrever uma análise de causa e efeito, ou sua interpretação, conduzindo a uma constatação, enriquecida de informações, de maneira a perceber de modo mais amplo um campo de observações.

Possibilita também ao investigador uma maior concepção das causas determinantes dos fatos analisados. O estudo descritivo trás a importância quando se trata de decisões de políticas econômicas no curto e médio prazo.

Para tanto, será realizada uma pesquisa descritiva quantitativa que segundo Morais (2005), os dados oferecem elementos de propensão a serem medidas, de diversas intensidades. Serão utilizados dados secundários, com informações estatísticas providas pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), fornecida pelo Ministério do Trabalho, Emprego e Previdência Social (MTPS), bem como será utilizado dados estatísticos para a análise da média.

3.1 ANÁLISES ESTATÍSTICAS

Segundo Morais (2005, p. 8),

A estatística descritiva pode ser considerada como um conjunto de técnicas analíticas utilizado para resumir o conjunto dos dados recolhidos numa dada investigação, que são organizados, geralmente, através de números, tabelas e gráficos. Pretende proporcionar relatórios que apresentem

informações sobre a tendência central e a dispersão dos dados. Para tal, deve-se evidenciar: valor mínimo, valor máximo, soma dos valores, contagens, média, moda, mediana variância e desvio padrão.

Foi utilizado o cálculo da média amostral que nada mais é que a distribuição que apresenta a probabilidade de obter os possíveis valores da média amostral. Neste caso nossa amostra é da quantidade de trabalhadores vinculados à indústria de transformação com divisão nas preparações de couros e fabricação de artefatos de couro, artigos para viagem e calçados, no Estado no RS.

Sendo assim:

$$\bar{X} = \frac{\sum X_n}{n}$$

O desvio padrão utilizado será amostral. Este será de um conjunto de dados igual à raiz quadrada da variância amostral. O objetivo do desvio padrão é indicar em média qual é o erro cometido ao tentar trocar cada observação pela medida pelos dados. Sendo assim tem-se o cálculo:

$$s = \sqrt{s^2} = \sqrt{\sum_{i=1}^n \frac{(x_i - \bar{x})^2}{n - 1}}$$

Também foi utilizado para representar os dados de salário o histograma. Sendo uma análise descritiva, o histograma é uma análise gráfica de acordo com a frequência das informações (salários) que é dividida entre grupos (de acordo com o gênero). Esta análise permite uma visualização. Nesta parte da análise, foi utilizado o logaritmo natural do salário hora, para uma melhor visualização devido aos valores discrepantes.

Bem como será utilizado o teste *t* (de Student), que tem por objetivo comparar as médias encontradas na análise. O teste *t* tem inúmeras variações de aplicação, porém existem limitações na comparação de duas médias e as variações dizem respeito às hipóteses testadas. Para este estudo a suposição nula (0), é a uma igualdade entre as médias da amostra de homens e de mulheres. Já a Hipótese alternativa (1), contradiz a hipótese primeira, ou seja, a nula, podendo ter o parâmetro diferente do número maior ou menor neste caso. O teste foi realizado no software stata versão 13.1, que permite afirmar se a média é maior, menor ou igual. Apesar de a análise descritiva permitir a verificação de que as médias não são iguais, o teste *t* informa, a partir do método estatístico, a igualdade ou não, levando

em conta o tamanho da amostra e também o desvio padrão. Quando analisamos os dados salariais, é muito relevante utilizar este cálculo, pois geralmente o desvio padrão é elevado devido à desigualdade intrínseca do mercado de trabalho.

3.2 BASE DE DADOS

Os dados utilizados são secundários, a base empregada para este trabalho foi a RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) proporcionando elementos do mercado formal. Dentre as informações encontradas, os vínculos necessários para a análise foram a CNAE (Classificação Nacional de Atividade Econômica 2.0, além destes serão abordados as covariáveis). O recorte geográfico foi realizado no Rio Grande do Sul /RS.

As informações coletadas pelos dados da RAIS viabilizam as informações necessárias para esta análise sendo levados em consideração os funcionários com carteira assinada. A CNAE, base de dados utilizada para classificar as atividades econômicas no país, servirá para mostrar a subclasse. Dentro da indústria de transformação tem-se a fabricação de calçados, proporcionando ao estudo uma melhor análise do setor.

3.2.1 RAIS

Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) são informações obrigatórias a todas as pessoas jurídicas que possuem ou não empregados instituídas pelo Decreto nº 76.900, de 23/12/75 objetivando o controle das atividades trabalhistas no País; o fornecimento de dados para elaboração de trabalhos estatísticos; e a disponibilidade de informações do mercado de trabalho.

A coleta dos dados da RAIS atendem as demandas quanto às necessidades da legislação do trabalho; propicia as informações para aqueles trabalhadores com direito ao abono salarial PIS/ PASEP; controla os registros do FGTS; bem como a arrecadação e concessão dos benefícios previdenciários.

As informações fornecidas pelas empresas através da RAIS tem grande importância para a análise junto ao mercado de trabalho. Pois nos fornece dados

importantes dos empregos formais, ou seja, daqueles trabalhadores com carteira assinada.

No entanto existem limitações nestes dados, por apresentar dados de trabalhadores registrados, os informais aqui é uma desvantagem, pois estes não são apresentados na RAIS. Os informais são inúmeros trabalhadores sem carteira assinada e estes não contabilizam. Embora tenha sido criada a Lei complementar 128/2008 para formalização da Microempreendedor Individual (MEI), com vigência a partir de 01/07/2009, uma forma de contabilizar aqueles desempregados que buscam ter seu próprio negócio, porém ainda assim os dados são limitados.

As variáveis utilizadas estão descritas no quadro 1. A análise é realizada utilizando o salário por hora, aproximação realizada para evitar discrepâncias pelo número de horas trabalhadas. Para a análise salarial, os valores de salário foram deflacionados utilizando o deflator do IPCA com ano base em 2017.

Quadro 1- Variáveis a Serem Utilizadas

Variável (nome na RAIS)	Descrição
Raça ou Cor	Variável que informa a cor da pele do indivíduo. Foi transformada para considerar Pretos e Pardos como uma Cor (Preta) e os demais.
Sexo do Trabalhador	Variável que informa o gênero do trabalhador. Sendo considerados homens e mulheres.
Remuneração Média Nominal	Variável que mostra os salários conforme gênero e ocupação.
Horas trabalhadas	Variável que mostra a quantidade de horas trabalhadas estabelecidas no contrato.
Município	Variável que informa a localização da análise. Neste caso será utilizado aqueles que possuem empresas de calçados no RS.

No quadro 2 é exposta a delimitação analítica utilizada no trabalho. São utilizadas as informações apenas do Rio Grande do Sul da RAIS (municípios que iniciam em 43), sendo a análise focada no grupo 15 da CNAE. Além disso, foram mantidos apenas os registros que tinham vínculo ativo em 31.12. A análise é realizada de 2006 a 2017.

Quadro 2- Delimitação Analítica

Variável (nome na RAIS)	Descrição
Município	Foram considerados apenas os registros do Rio Grande do Sul.
CNAE 2.0	Foram considerados apenas registros do 15 (divisão).
Vínculo Ativo em 31.12	Foram considerados apenas aqueles trabalhadores com vínculo ativo em 31.12
Período	Foram considerados registros de 2006 a 2017.

3.2.1.1 CNAE

Outra informação utilizada dentro das informações da RAIS é a Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE), que tem como gestor o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), conforme resolução Concla 01/2006. A CNAE é a classificação seguida pelo Sistema Estatístico Nacional e pelos órgãos federais gestores de registros administrativos.

A versão utilizada é a 2.0. A subclasse da CNAE utilizada no trabalho é a Indústria de Transformação com divisão nas preparações de couros e fabricação de artefatos de couro, artigos para viagem e calçados. Bem como a fabricação de calçados para todos os usos e suas partes, de qualquer material e por qualquer processo. Não abrangendo a fabricação de calçados ortopédicos.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Através dos dados fornecidos pela RAIS, foram feitas as médias salariais para os anos da análise. Sendo assim, são mostrados os valores de remuneração média entre o período de 2006 a 2017 para o Rio Grande do Sul, para a Divisão 15 da CNAE 2.0, que diz respeito à Preparação de Couros e Fabricação de Artefatos de Couro, Artigos para Viagem e Calçados. Este item é uma seção dentro das Indústrias de Transformação (grupo C da CNAE 2.0). Esta divisão é composta de 4 subdivisões sendo eles: Curtimento e outras preparações de Couro; fabricação de artigos para viagem, bolsas e semelhantes de qualquer material; fabricação de calçados e fabricação de partes para calçados, de qualquer material.

De acordo com a Tabela 1, que expõe o percentual dentre aqueles com vínculo ativo, percebe-se que divisão 15 da CNAE 2.0 emprega a nível estado quantidades significativas de funcionários anualmente. No ano de 2006 tivemos 146.896 empregados com vínculos ativos em 31/12, representando 6,33% do total de empregados totais no estado.

Os anos subsequentes nos mostram que a quantidade de empregados diminuiu consideravelmente até o ano de 2016. Se em 2006 tivemos 146.896 funcionários com carteira assinada em 2016 este mesmo valor caiu para 109.427, ou seja, são 37.469 postos a menos de trabalho. O aumento considerável em 2017 superou a quantidade de vínculos de 2006, este valor chegou a 8.927 de empregados a mais na indústria de transformação.

Tabela 1- Número de empregados com vínculo ativo na divisão 15 do CNAE 2.0 x percentual representativo de empregados no RS.

ANO	EMPREGADOS	PERCENTUAL
2006	146.896	6,33 %
2007	142.447	5,87 %
2008	132.719	5,26 %
2009	129.945	4,99 %
2010	138.574	4,94 %
2011	133.778	4,58 %

2012	128.899	4,31 %
2013	124.750	4,05 %
2014	117.280	3,77 %
2015	109.457	3,64 %
2016	109.427	3,76 %
2017	155.823	3,75 %

Fonte: Elaboração própria de acordo com os dados da RAIS- MTPS (2006-2017)

Outro fator analisado foi à questão da quantidade de mulheres e homens. Outro fator analisado foi a questão da quantidade de mulheres e homens empregados com vínculo ativo em 31/12. O número de mulheres empregadas na indústria de transformação conforme divisão 15 da CNAE 2.0, no período relativo entre 2006 a 2017, é maior do que a quantidade de homens empregados no setor (TABELA 2). Estas informações ajudam a afirmar a hipótese levantada por Santos (2004), de que as mulheres veem ganhando espaço no mercado de trabalho ao longo dos anos. A mulher na indústria de transformação no ano de 2006 representava em média 52,82% de um total de 146.896 de empregados totais. Embora se perceba a diminuição até o ano de 2016 de vínculos empregatícios as mulheres foram as que mais conseguiram se conservar empregadas aumentando até 2014, após este período houve uma redução com 62.626 em 2015 e 62.237 e 2016, voltando a crescer em 2017 para 87.498 de 155.823 empregados. Neste período as mulheres representaram a maioria dos empregados na divisão 15 do CNAE 2.0.

Tabela 2- Quantidades de empregados conforme o gênero x percentual do total de empregados na divisão 15 da CNAE 2.0.

Ano	Homens	Homens %	Mulheres	Mulheres %	Total
2006	69.307	47,18 %	77.589	52,82 %	146.896
2007	66.201	46,47 %	76.246	53,53 %	142.447
2008	58.908	44,39 %	73.811	55,61 %	132.719
2009	58.320	44,88 %	71.625	55,12 %	129.945
2010	60.140	43,40 %	78.434	56,60 %	138.574
2011	56.040	41,89 %	77.738	58,11 %	133.778
2012	53.588	41,57 %	75.311	58,43 %	128.899
2013	51.948	41,64 %	72.802	58,36 %	124.750
2014	49.096	41,86 %	68.184	58,14 %	117.280
2015	46.831	42,78 %	62.626	57,22 %	109.457
2016	47.190	43,12 %	62.237	56,88 %	109.427
2017	68.325	43,85 %	87.498	56,15 %	155.823

Fonte: Elaboração própria de acordo com os dados da RAIS- MTPS (2006-2017)

Observa-se um percentual maior de mulheres no setor, pois é uma indústria que relativamente possui uma maior demanda pelas mesmas, como nos mostra os dados. Sendo necessária a empregabilidade de mulheres para trabalhar nas modelagens, costura e controle de qualidade, como salientou Navarro (2004). Para a análise salarial, utilizamos o salário hora, que é uma variável criada.

Para tanto, utilizamos o número de horas contratadas e o valor da remuneração média nominal, fazendo a divisão da remuneração pelo número de horas. É indicada a realização de tal procedimento para evitar a comparação de indivíduos com horas distintas de trabalho. Além disso, os dados foram deflacionados utilizando o ano de 2017 como base, sendo o deflator calculado com base no Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA/IBGE).

Na tabela 3, observamos que os salários médios por horas trabalhadas conforme o gênero no RS é divergente. Em 2006 em média R\$ 61,80 foram pagos aos homens enquanto que as mulheres receberam R\$ 58,44 chegando a uma diferença média de R\$ 3,35. Em 2015 chegamos a uma diferença a nível salarial de R\$ 5,06, o mais alto entre os anos analisados, após este os demais voltaram a diminuir, porém ainda a diferença não conseguiu chegar a um nível menor que do primeiro ano analisado (TABELA 3). Para expor a diferença entre as médias foi realizado o teste t.

Tabela 3- Relação do salário hora conforme o gênero no Rio Grande do Sul.

Ano	Gênero	Salário Hora- R\$	Obs.	Erro Padrão	Intervalo de confiança	Teste t	Diferença salarial- R\$
2006	Homem	61,79617	1308807	0,0893339	95%	26,6045	3,351233
2006	Mulher	58,44494	1011940	0,0888067			
2007	Homem	61,4729	1370859	0,105317	95%	22,0038	3,346563
2007	Mulher	58,12634	1054985	0,1097256			
2008	Homem	63,64951	1418316	0,1025188	95 %	25,2241	3,832171
2008	Mulher	59,81734	1102995	0,112121			
2009	Homem	63,51238	1452559	0,105016	95 %	23,0634	3,44409
2009	Mulher	60,06829	1149761	0,1061677			
2010	Homem	64,94075	1556639	0,1006068	95 %	27,9835	4,087813
2010	Mulher	60,85294	1247523	0,1059122			
2011	Homem	66,77071	1614434	0,0965666	95 %	29,5380	4,221372
2011	Mulher	62,54933	1306155	0,1053524			
2012	Homem	69,55428	1635904	0,1015406	95 %	33,6530	4,956921
2012	Mulher	64,59736	1357127	0,1067019			
2013	Homem	72,5313	1678754	0,1062833	95 %	32,0940	5,056692
2013	Mulher	67,47461	1404237	0,1163128			
2014	Homem	71,53145	1681264	0,1076828	95 %	26,8053	4,309483
2014	Mulher	67,22196	1427915	0,1193794			

2015	Homem	72,20846	1613485	0,1117352	95 %	23,7427	3,795603
2015	Mulher	68,41286	1392064	0,114332			
2016	Homem	75,1957	1558035	0,0952506	95 %	28,4027	3,775768
2016	Mulher	71,41993	1352848	0,0927336			
2017	Homem	78,38198	1554069	0,1048135	95 %	24,9437	3,723304
2017	Mulher	74,65868	1348301	0,1062787			

Fonte: Elaboração própria de acordo com os dados da RAIS- MTPS (2006-2017)

As desigualdades salariais aumentam quando observamos os rendimentos médios por horas trabalhadas na divisão 15 da CNAE 2.0A tabela 2 nos mostra que a quantidade de mulheres empregadas com carteira assinada na indústria conforme o vínculo empregatício é maior se compararmos com os homens. Porém na tabela 4, percebe-se que as mulheres ganham valores menores que os homens, sendo este o padrão do estado e também do Brasil. Em 2013 tivemos o maior índice chegando à R\$ 14,65 de diferença entre homens e mulheres. Observa-se que a média setorial é bastante menor para a divisão 15 da CNAE 2.0 (TABELA 4) e a diferença setorial é maior.

O menor índice de desigualdade salarial de acordo com o gênero para a divisão 15 da CNAE 2.0 entre 2006 a 2017, foi em 2007 com R\$ 12,61, em que os homens ganharam por horas trabalhadas R\$ 37,71959 enquanto que as mulheres R\$25,11 por hora. Pode-se afirmar que na indústria de transformação, no setor calçadista, existem desigualdades de acordo com o gênero e estas quando comparadas com a média do estado é muito maior (TABELA 4).

Tabela 4- Relação do salário hora conforme o gênero conforme a divisão 15 da CNAE 2.0.

Ano	Gênero	Salário Hora	Obs.	Erro Padrão	Intervalo de confiança	Teste t	Diferença salarial
2006	Homem	37,63983	69307	0,1674915	95 %	69,7936	12,6244
2006	Mulher	25,01543	77589	0,0682995			
2007	Homem	37,71959	66201	0,1767423	95 %	66,7534	12,60738
2007	Mulher	25,11221	76246	0,066574			
2008	Homem	40,84231	58908	0,1982377	95 %	67,3473	14,1314
2008	Mulher	26,71091	73811	0,0687747			
2009	Homem	39,80332	58320	0,1786714	95 %	67,1555	12,95598
2009	Mulher	26,84734	71625	0,0727782			
2010	Homem	41,20668	60140	0,1770258	95 %	70,0433	13,45711
2010	Mulher	27,74957	78434	0,746602			
2011	Homem	42,71919	56040	0,1937269	95 %	65,5639	13,68859
2011	Mulher	29,0306	77738	0,0778459			
2012	Homem	44,50021	53588	0,2003029	95 %	64,3140	13,87557
2012	Mulher	30,62464	75311	0,0801598			
2013	Homem	47,05109	51948	0,2128889	95 %	64,2229	14,64592
2013	Mulher	32,40517	72802	0,0817578			
2014	Homem	46,51036	49096	0,2210481	95 %	61,4625	14,57168
2014	Mulher	31,93868	68184	0,0857078			

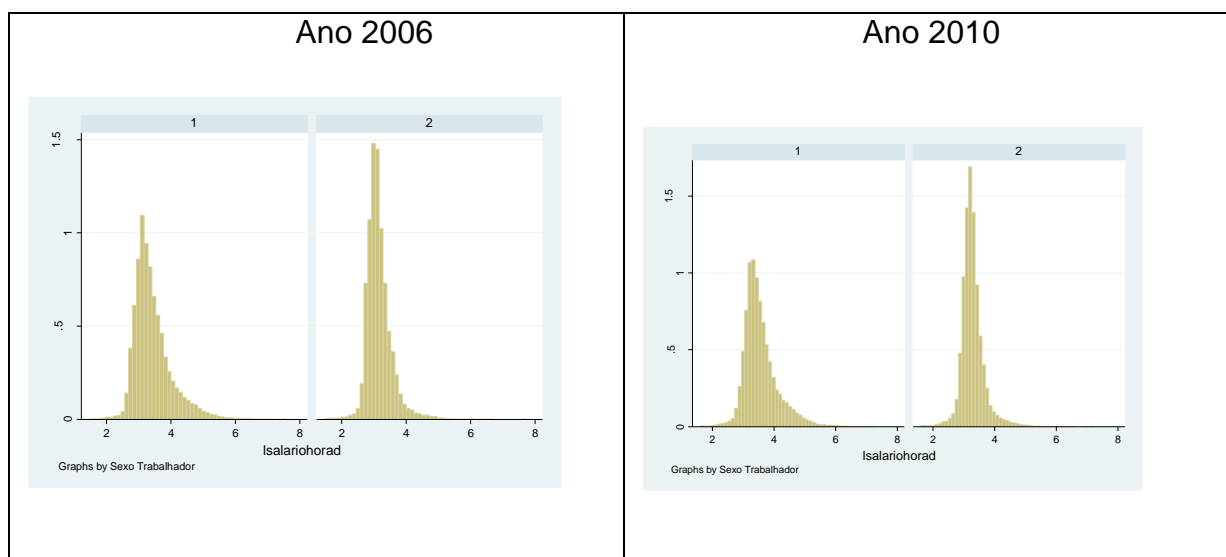
2015	Homem	47,7934	46831	0,2322562	95 %	57,7091	14,51281
2015	Mulher	33,28059	62626	0,096438			
2016	Homem	49,86054	47190	0,2370181	95 %	56,4103	14,48729
2016	Mulher	35,37325	62237	0,0988882			
2017	Homem	50,58736	45979	0,2384264	95 %	54,3793	14,18412
2017	Mulher	36,40323	59522	0,1057772			

Fonte: Elaboração própria de acordo com os dados da RAIS- MTPS (2006-2017).

Percebe-se que com o passar do tempo os rendimentos por horas trabalhadas variam tanto para os homens quanto para as mulheres. Em 2017 as mulheres ganharam R\$ 36,40 em média por hora, enquanto que os homens pela obtiveram R\$ 14,18 a mais neste mesmo ano, ou seja, o maior valor ganho por hora entre os anos analisados foi o ano de 2017.

Um instrumento trazido para analisarmos melhor as disparidades salariais entre os homens e as mulheres na indústria de transformação, são os gráficos 1 e 2. Neste temos o histograma de cada ano conforme a remuneração recebida entre eles. Observa-se que no lado esquerdo de cada gráfico temos os salários médios por hora das mulheres, e percebemos claramente que durante todo período esta discriminação quanto ao gênero não diminuiu, muito pelo contrário aumentou cada vez mais comparado com os salários dos homens aqui representado no lado direito do gráfico.

Gráfico 1 Salários femininos x Salários masculinos

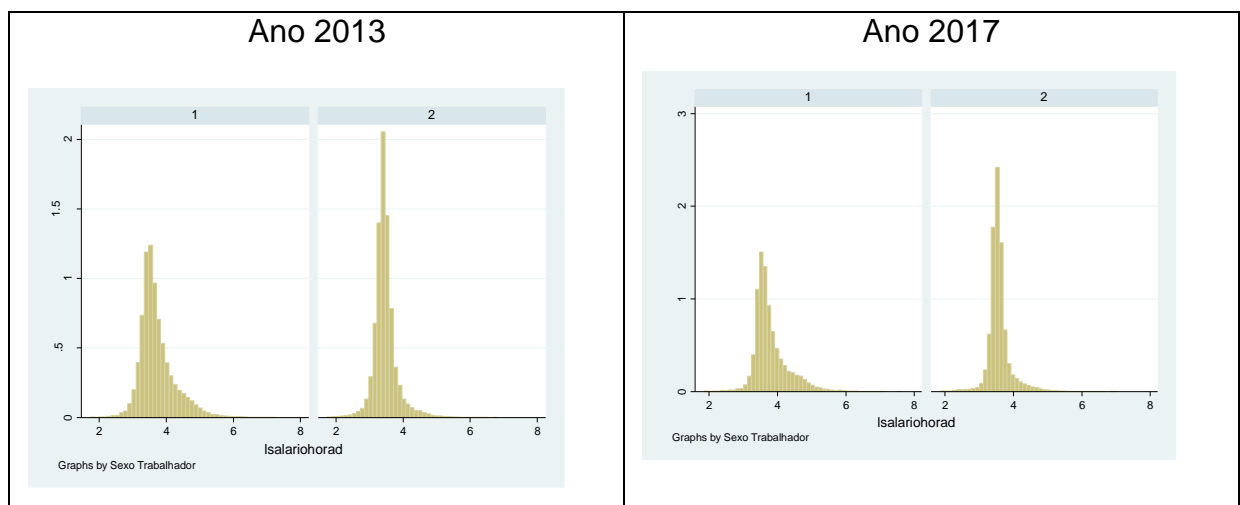


Fonte: Elaboração própria a partir dos resultados apresentados pelo Stata

O gráfico 1, nos mostra os anos de 2006 e 2010, sendo 2006 o ano de início de nossa análise. Podemos perceber que as mulheres ganham menos que os homens por horas trabalhadas, conforme o histograma apresentado. Muito embora

as mulheres tenham conseguido ganhar espaço no setor de transformação ainda assim pode-se perceber que seus salários médios por horas trabalhadas são menores quanto ao gênero. No ano de 2010, não houve muita mudança, aumentou a quantidade de mulheres e diminuiu a quantidade de homens, quando comparado com o ano de 2006, confirmando a tabela apresentada da quantidade de empregados conforme o gênero (Tabela 2), bem como os salários pela hora trabalhada continuou sendo desigual.

Gráfico 2 Salários femininos x Salários masculinos



Fonte: Elaboração própria a partir dos resultados apresentados pelo Stata

No gráfico 2, anos de análise de 2013 e 2017, percebemos que há no gráfico a esquerda uma disparidade entre os salários bem como no gráfico a direita. Só que no ano de 2017, a disparidade salarial diminuiu quando comparada com o ano de 2013, porém as diferenças salariais ainda assim os homens continuam ganhando salários maiores.

Pode-se também observar a remuneração média entre homens e mulheres no estado do RS durante os anos de 2006 a 2017. Percebe-se de um ângulo diferente a desigualdade existente de acordo com o gênero. Na tabela 5 os salários descritos são as médias mensais recebidas durante os anos de análise. As desigualdades estão presentes nos dois grupos propostos no quadro abaixo sendo que as mulheres conforme a divisão 15 da CNAE 2.0, quando comparadas com a média recebida, a discriminação quanto ao gênero continua a ser maior. Percebe-se que o salário médio no RS é maior quando associado ao da indústria de transformação.

Em 2006 que homens recebiam média no estado R\$ 1.332,57 enquanto que o da indústria recebia R\$ 905,05 e as mulheres de R\$ 1.087,23 e R\$ 602,56 respectivamente. Outro fator importante que encontramos é que os salários cresceram significativamente, muito embora desproporcional conforme nos mostra a tabela.

Tabela 5 – Remuneração média no RS X Remuneração média a divisão 15 da CNAE 2.0 de acordo com o gênero.

Ano	Remuneração média no Estado R\$		Remuneração média no CNAE 15 R\$	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
2006	1.332,565	1.087,228	905,0472	602,5162
2007	1.392,967	1.131,395	958,7863	638,7493
2008	1.509,872	1.221,227	1.084,088	709,5882
2009	1.591,269	1.300,247	1.119,398	755,315
2010	1.737,379	1.405,784	1.231,711	828,3077
2011	1.890,675	1.528,078	1.348,987	918,1267
2012	2.082,77	1.673,586	1.485,745	1.024,108
2013	2.302,209	1.854,027	1.669,812	1.152,913
2014	2.505,316	2.040,322	1.825,349	1.255,748
2015	2.691,789	2.232,821	1.994,366	1.390,375
2016	2.914,796	2.436,661	2.143,495	1.520,547
2017	3.057,033	2.564,176	2.198,50	1.581,509

Fonte: Elaboração própria de acordo com os dados da RAIS- MTPS (2006-2017).

Notamos nas tabelas anteriores que existem desigualdades entre homens e mulheres conforme a divisão 15 da CNAE 2.0. Sabemos também a divisão 15 da CNAE 2.0 possuem suas subdivisões; sendo assim observaremos a seguir os setores que envolvem a fabricação de calçados com os CNAE 15.319 (fabricação de Calçados de Couro e acabamento de calçados em couro sob contrato); CNAE 15.327 (fabricação de Tênis de Qualquer Material); CNAE 15.335 (fabricação de Calçados de Material Sintético); CNAE 15.394 (fabricação de Calçados de Materiais não Especificados Anteriormente) e CNAE 15.408 (fabricação de Partes para Calçados, de Qualquer Material), conforme rendimentos médios entre homens e mulheres por hora trabalhada.

Observamos que nos setores de fabricação de calçados, as disparidades salariais de acordo com o gênero, conforme tabela 6. A CNAE 15.319, nos mostra que para os homens as remunerações diminuíram em 2007 com R\$ 37,25 reais, 2009 com R\$ 38,30, 2014 com R\$ 45,27 e 2017 com 48,73 em relação aos anos

anteriores enquanto que para as mulheres os anos de 2007 com R\$ 24,86; 2009 com R\$ 26,29 e em 2014 com R\$ 31,33 é que diminuíram. Em média os salários aumentaram entre 2006 a 2017, bem como observamos um elevado índice de desigualdade salarial de acordo com o gênero onde a maior diferença salarial com R\$ 14,14 no ano de 2016.

Tabela 6 – Rendimento médio entre homens e mulheres por hora trabalhada conforme a divisão 15 da CNAE 2.0

CNAE 15.319- Fabricação de Calçados de Couro e acabamento de calçados em couro sob contrato.

Ano	Remuneração média por gênero		Diferença salarial R\$
	Homem R\$	Mulher R\$	
2006	37,4482	24,87589	12,57231
2007	37,25151	24,86391	12,38759
2008	40,16473	26,34412	13,82061
2009	38,30175	26,29309	12,00866
2010	40,22132	27,36254	12,85879
2011	41,48637	28,6118	12,87449
2012	43,57928	30,11484	13,46444
2013	45,88159	31,89106	13,99053
2014	45,27398	31,3282	13,94578
2015	46,64237	32,67066	13,97171
2016	48,74284	34,60293	14,13991
2017	48,72989	35,3543	13,37559

CNAE 15327- Fabricação de Tênis de Qualquer Material

Ano	Remuneração média por gênero		Diferença salarial R\$
	Homem R\$	Mulher R\$	
2006	40,30199	24,84877	15,45321
2007	37,51825	24,2278	13,29045
2008	39,37258	25,32866	14,04392
2009	44,59576	27,22909	17,36667

2010	46,2421	27,82836	18,41374
2011	47,67148	29,50688	18,16459
2012	43,35218	29,91566	13,43652
2013	45,5099	31,45391	14,05599
2014	43,68871	30,89596	12,79274
2015	48,2924	32,25977	16,03263
2016	49,03255	33,3988	15,63375
2017	46,29807	33,24682	13,05126

CNAE 15335- Fabricação de Calçados de Material Sintético

Ano	Remuneração média por gênero		Diferença salarial R\$
	Homem R\$	Mulher R\$	
2006	55,77292	28,90901	26,86391
2007	57,39674	29,54997	27,84677
2008	63,63753	32,83239	30,80514
2009	61,04873	33,02755	28,02119
2010	48,98734	29,27349	19,71385
2011	50,42234	30,81647	19,60586
2012	52,96974	32,34828	20,62146
2013	54,98852	34,04808	20,94044
2014	54,43481	33,45837	20,97645
2015	55,1669	34,74225	20,42464
2016	57,17286	37,41067	19,76219
2017	57,8958	38,93526	18,96054

CNAE 15394- Fabricação de Calçados de Materiais não Especificados Anteriormente

Ano	Remuneração média por gênero		Diferença salarial R\$
	Homem R\$	Mulher R\$	
2006	34,93115	24,82536	10,10579
2007	35,08045	24,90112	10,17932
2008	36,34848	25,77943	10,56905

2009	36,29072	26,46163	9,829082
2010	36,91756	27,00422	9,913332
2011	37,20712	27,4664	9,740725
2012	39,36191	29,26266	10,09925
2013	42,49153	32,58538	9,906146
2014	41,59993	30,9139	10,68603
2015	44,09521	34,82062	9,274591
2016	46,98113	35,90101	11,08012
2017	47,33469	37,18896	10,14573

CNAE 15408- Fabricação de Partes para Calçados, de Qualquer Material

Ano	Remuneração média por gênero		Diferença salarial R\$
	Homem R\$	Mulher R\$	
2006	28,24779	21,41315	6,834639
2007	30,51455	22,82351	7,691045
2008	34,79099	24,52142	10,269,56
2009	33,99912	24,32615	9,67297
2010	35,30888	26,06931	9,239578
2011	35,5202	26,53253	8,987672
2012	38,35016	29,50176	8,848398
2013	40,99287	30,62037	10,3725
2014	40,7768	30,62297	10,15384
2015	42,3244	31,77662	10,547,78
2016	44,34427	34,10975	10,23452
2017	45,87448	35,85683	10,01765

Fonte: Elaboração própria de acordo com os dados da RAIS- MTPS (2006-2017).

A CNAE 15.327 (fabricação de tênis de qualquer material), quando comparado com o CNAE 15.319 (fabricação de calçados de couro e acabamento de calçados em couro sob contrato), as disparidades salariais aumentam apresentando a maior diferença salarial com R\$ 18,41 em 2010 e a menor em 2014 com R\$ 12,79. Em 2017 fechou com uma diferenciação entre homens e mulheres com R\$ 13,05, sendo que as mulheres neste setor apresentaram neste último ano a remuneração

por hora de R\$ 33,25 a segunda maior do período analisado perdendo somente para o ano anterior com fechamento de R\$ 33,40.

Na classificação CNAE 15.335 (fabricação de calçados de material sintético), CNAE 15.394 (fabricação de calçados de materiais não especificados anteriormente), e CNAE 15.408 (fabricação de partes para calçados, de qualquer material), pode-se perceber que as diferenças salariais permanecem e são acentuadas prevalecendo de que as mulheres ganham menos que os homens. No CNAE 15.335, temos em 2008 o maior índice de diferenciação salarial conforme as horas pagas aos homens e mulheres chegando à R\$ 30,81 de diferença, enquanto que no CNAE 15.394 o maior índice foi de R\$11,08 em 2016 e em 2015 com R\$ 10,55 no CNAE 15.408.

Uma variável importante a se levar em consideração na análise quanto a desigualdade de gênero é o nível de escolaridade. A tabela 7 e o anexo A, logo abaixo nos mostram o nível escolar entre os homens e as mulheres na divisão 15 da CNAE 2.0. A tabela 7 esta numerada conforme o nível de escolaridade sendo: 1 (analfabetos); 2 (até 5 anos incompleto); 3 (5 anos completo); 4 (6 a 9 fundamental); 5 (fundamental completo); 6 (médio incompleto); 7 (médio completo); 8 (superior incompleto); 9 (superior completo), 10 (mestrado) e 11 (doutorado).

Quando são analisados os números de empregados de acordo com a escolaridade por gênero pode-se observar que os níveis de escolaridade entre homens e mulheres são diferentes. As mulheres empregadas têm um nível de qualificação maior e crescente ao longo do tempo. Se observarmos os anos de 2006 o grau de escolaridade 5 (fundamental completo),7 (médio completo) ,9 (superior completo),10 (mestrado) e 11 (doutorado) , respectivamente temos 12.280 e 14.098 vínculos, ou seja, as mulheres possuíam o nível 5 (ensino fundamental) em maior número, bem como no nível 7(médio completo) temos 9.269 e 11.860 no nível médio, já no nível 9 (superior completo), encontramos os homens com maior escolaridade que as mulheres entre 675 e 513, o nível 10 (mestrado) tem-se 2 e 4 ou seja, temos 2 homens com e 4 mulheres com mestrado e nenhum com doutorado- nível 11.

Em 2017 observa-se que estas qualificações mudaram ao longo do tempo, neste ano temos 1 homem e 2 mulheres com doutorado, 24 homens e 13 mulheres com mestrado; 1.806 homens e 1.953 mulheres com ensino superior completo; 18.690 homens e 25.933 mulheres com ensino médio completo e 12.374 homens e

15.542 mulheres com ensino fundamental completo. Percebe-se que tanto homens quanto mulheres têm procurado se qualificar mais para o mercado de trabalho. O que pode ser visto é que de maneira em geral é que as mulheres aumentaram seu índice de escolaridade, variável importante quando analisamos os salários recebidos conforme o gênero. O anexo A nos mostra que, na divisão 15 da CNAE 2.0, que durante os anos de 2006 a 2017, a indústria empregou mais da metade de seus funcionários de carteira assinada com o nível máximo de escolaridade até o fundamental completo. De 2006 cerca de 69,71% e 2017 com 50,52%, percebemos a diminuição de empregados com até o fundamental completo, porém ainda é um índice muito elevado de empregados com pouca qualificação, refletindo nos salários de certa forma, pela quantidade de pessoas empregadas com pouca escolaridade. As demais porcentagens estão alocadas nos níveis médios incompletos e completo bem como no superior, mestrado e doutorado (TABELA 7).

TABELA - 7 EMPREGADOS CONFORME ESCOLARIDADE X QUANTIDADE DE FUNCIONÁRIOS POR GÊNERO

NÚMERO DE EMPREGADOS POR ESCOLARIDADE												
ANO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	HOMENS
2006	252	3,775	8,696	23,839	12,280	8,652	9,269	1,867	675	2		69,307
2007	234	3,4429	7,710	22,331	12,060	8,290	9,721	1,777	644	5		66,201
2008	166	2,849	6,229	19,389	11,076	7,282	9,454	1,777	681	5		58,908
2009	163	2,721	6,034	17,905	11,516	7,176	10,349	1,748	701	7		58,320
2010	164	2,756	5,764	18,055	11,897	7,825	11,125	1,727	819	8		60,140
2011	159	2,407	5,235	16,399	10,744	7,577	11,005	1,653	851	9	1	56,040
2012	168	2,246	4,593	15,427	10,100	7,193	11,251	1,714	887	8	1	53,588
2013	182	2,690	4,179	14,021	9,740	6,898	11,491	1,704	1,030	12	1	51,948
2014	175	2,552	3,702	12,817	8,985	6,680	11,219	1,692	1,263	10	1	49,096
2015	174	2,406	3,335	11,758	8,456	6,620	11,150	1,700	1,222	10	0	46,831
2016	160	2,341	3,217	11,281	8,182	6,642	12,050	1,796	1,506	15	0	47,190
2017	218	2,916	4,060	15,519	12,374	10,188	18,690	2,529	1,806	24	1	68,325

NÚMERO DE EMPREGADOS POR ESCOLARIDADE												
ANO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	MULHERES
2006	210	3,110	9,215	26,926	14,098	9,944	11,860	1,709	513	4		77,589
2007	186	2,760	8,206	25,721	14,501	9,927	12,739	1,640	562	4		76,246
2008	166	2,424	7,144	24,145	14,606	9,538	13,446	1,744	593	5		73,811
2009	142	2,420	6,694	22,071	14,170	9,312	14,372	1,770	669	5		71,625
2010	132	2,738	6,719	23,836	15,541	10,621	16,221	1,894	726	6		78,434
2011	138	2,881	6,298	22,918	14,850	11,003	16,966	1,871	806	6	1	77,738
2012	151	2,701	6,039	21,623	14,526	10,326	17,196	1,840	901	7	1	75,311
2013	163	3,348	5,399	19,920	13,619	9,931	17,507	1,834	1,074	7	0	72,802
2014	149	3,170	4,883	17,731	12,890	9,400	16,855	1,827	1,271	5	3	68,184
2015	157	2,925	4,291	15,718	11,480	8,909	16,028	1,837	1,274	6	1	62,626
2016	125	2,809	4,047	15,063	10,916	8,951	17,009	1,846	1,460	10	1	62,237
2017	165	3,583	4,922	19,421	15,542	13,213	25,933	2,751	1,953	13	2	87,498

Fonte: Elaboração própria de acordo com os dados da RAIS- MTPS (2006-2017).

Por fim, observar-se a desigualdade salarial conforme rendimentos médios recebidos entre 2006 a 2017 entre os gêneros pela divisão 15 da CNAE 2.0. Segundo Henrique (2011), existe um elevado número de brancos ganhando mais do que os pretos. Segundo o Anexo B, percebemos na indústria de transformação que em 2006 tivemos 139.150 brancos empregados no setor e 5.723 pretos. Os pretos chegaram a 7.894 em 2011, sendo 4.330 mulheres pretas e 3.564 homens pretos. Observamos também que as mulheres são a maioria em todos os anos com exceção somente em 2006 quando temos 3.050 homens pretos empregados e 2.673 mulheres pretas. Percebemos que as mulheres são a maioria neste setor. Afirmando de que as desigualdades quanto ao gênero e cor ainda estão presente nos dias atuais (PINHEIRO et al., 2016).

Tabela 8 – Rendimentos médios conforme cor e gênero

ANO	Rendimento médio dos empregados no CNAE 2.0 DIVISÃO 15			
	Homens Brancos R\$	Homens Pretos R\$	Mulheres Brancas R\$	Mulheres pretas R\$
2006	914,7109	715,1477	606,0745	540,7584
2007	970,2828	765,2933	642,8419	576,6608
2008	1.098,757	870,9134	714,4591	662,4232
2009	1.137,433	929,7724	761,1116	699,8588
2010	1.255,189	1.026,468	836,6983	754,9198
2011	1.377,974	1.145,328	925.6858	860,764
2012	1.520,916	1.284,115	1.035,682	952.7131
2013	1.714,984	1.424,531	1.169,245	1.040,27
2014	1.872,201	1.608.557	1.272.415	1.138,265
2015	2.060,878	1.702.386	1.410.785	1.260,644
2016	2.222,646	1.839,069	1.544,693	1.373,526
2017	1.586,547	1.315,01	1.135,408	1.004,621

Fonte: Elaboração própria de acordo com os dados da RAIS- MTPS (2006-2017)

Sendo analisados primeiramente a quantidade de empregados com carteira assinada conforme gênero e cor, a tabela 8 vem para corroborar a afirmação dada aos autores Abramo (2006), Guimarães (2006), Borjas (2012), Bussmann, (2017), que descreveram que as mulheres pretas são as mais prejudicadas pois além de

serem discriminadas quanto ao gênero são também na questão da cor. Sendo os pretos apresentados na tabela 8, pretos e pardos; e os brancos estão incluídos brancos, amarelos e indígenas. Percebemos que ao detalharmos os salários conforme o gênero homem e mulher e conforme a cor podemos analisar separadamente cada caso. Mas a relação salarial descrita na tabela 8, nos permite perceber que os homens brancos são os que maiores tem, em segundo temos os salários dos homens pretos, depois temos as mulheres que sendo maioria no setor recebem cada vez menos por serem do sexo feminino. Em 2017 fecha-se com homens brancos ganhando R\$ 1.586,547 e as mulheres pretas ganhando somente R\$ 1.004,621.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa analisou a evolução da mulher no período entre 2006 a 2017, bem como salário médio entre homens e mulheres trazendo a teoria proposta pelos autores citados, confirmando com a análise realizada através dos dados retirados da RAIS dos anos estudados. Mostrou que os rendimentos médios de acordo com o gênero divergem, pois a indústria de transformação bem como o setor calçadista no RS contribui para a geração de empregos no Estado. Sendo um setor que quando comparado com outros da indústria investem muito pouco em tecnologia, aperfeiçoamento de mão-de-obra.

A indústria de transformação, bem como sua subdivisão relativa à fabricação de calçados são setores da economia gaúchas importantes, pela quantidade de empregos ofertada. As análises nos mostram que os anos de 2006 foram 146.896 empregados após este período chegou ao ano de 2016 à 109.427, atingindo alta e superando 2006 o ano de 2017 fechou o ano com 155.823 empregados formais. São empregos gerados diretamente na indústria de transformação.

Verificou-se que indústria calçadista historicamente enfrentou muitas transformações após a abertura comercial. Segundo os autores Piccinini (1995); Bastos (2000) e Schneider (1996) estas transformações trouxeram ao setor calçadista alterações, pois eram necessários investimento em tecnologia. As novas indústrias já possuíam essas tecnologias, permitindo o barateamento nos calçados, pois possuíam seus maquinários novos levando a produzirem mais com menor custo seus produtos.

O objetivo desta pesquisa foi analisar a indústria, buscando observar se encontraríamos diferenças salariais entre homens e mulheres foram confirmadas através dos autores Batista e Cacciamali (2009); Pinheiro et al. (2016) e Henriques (2001). Bem como se existe discriminação quanto a cor conforme vimos pelos autores Santos (2009); Busmann (2017); Pinheiro et al. (2016); Abramo (2006); Guimarães (2006) e Borjas (2012) de que homens e mulheres recebem salários diferenciados, sendo que mulheres ganham salários menores, mas quando separamos por cor e gênero percebemos que homens ganham mais porém os pretos ganham menos que os brancos, como também mulheres pretas ganham menos que as brancas, ou seja, as mulheres pretas são duplamente discriminadas, pelo gênero e pela cor.

Nas análises realizadas é possível observar que as desigualdades descritas pelos autores eram verdadeiras, na indústria de transformação da divisão 15 da CNAE 2.0, as mulheres ganham remunerações menores no período entre 2006 a 2017. A tabela 2 identifica que as mulheres são a maioria neste setor quando comparadas com os empregados homens. As tabelas 3 e 4 nos mostram as desigualdades a nível estado e na indústria de transformação, relacionando a remuneração conforme hora trabalhada de cada trabalhador.

As desigualdades são estão presentes neste setor da indústria de transformação conforme o gênero, mulheres iram receber menores salários segundo a remuneração media mensal e pela hora trabalhada. As mulheres ganharam espaço no mercado de trabalho, sendo a maioria no setor analisado bem como percebemos que na maioria dos casos a variável escolaridade conforme o gênero também foi observado.

O Setor em 2017 tinha 50,52% empregos com empregados de níveis com no máximo o ensino fundamental completo, expondo que não é um setor que exija muita escolaridade. Quando foram observados os setores calçadistas as desigualdades salariais entre os gêneros são bem elevadas chegando em 2008 à R\$ 30,81 a diferença entre os homens e mulheres conforme CNAE 2.0 subdivisão 15.335 (fabricação de Calçados de Material Sintético).

Por fim, são observadas as desigualdades conforme gênero a cor da pele. As mulheres são discriminadas conforme observamos na tabela 8, entre os homens brancos e pretos já conseguimos observar as disparidades salariais. As remunerações médias entre 2006 à 2017, conforme a cor da pele e gênero foram analisados e percebemos nitidamente as desigualdades salariais sendo que as mulheres são as mais prejudicadas e por serem pretas temos a “dupla desvantagem” descrita por Santos (2009).

O trabalho com essa pesquisa buscou-se analisar as desigualdades de gênero e etnia neste setor são encontradas as maiores disparidades salariais comparado ao salário médio do estado do Rio Grande do Sul. Para trabalhos futuros é importante relacionar as ocupações e comparar indústrias.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, L. **Desigualdades de Gênero e Raça no Mercado de Trabalho Brasileiro**. Ano 2006. *Ciência e cultura*, 58(4), 40-41.

ABRAMO, L. W. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** Ano 2007. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

ALCIDES, F. S. J. **A interação estrutural entre a desigualdade de raça e de gênero no Brasil**. Ano 2009. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 24 (70).

ALICIEWICA, P; ANTUNES, P. R; CHIAPETTI, R. A. **Discriminação de gêneros no mercado de trabalho**. I CINGEN- Conferência Internacional em Gestão de Negócios. Ano 2015.

ALONSO, J. A. F. **O cenário regional gaúcho nos anos 90: convergência ou mais desigualdade?** Ano 2003. *Indicadores Econômicos FEE*, 31(3), 97-118.

ARAÚJO, J. R.; SALVATO, M. A.; SOUZA, P. F. L. **Decomposição do índice de Theil-T em disparidades regionais, entre gêneros, raciais e educacionais: uma análise da desigualdade de renda na região sul**. *Anais do XI Encontro de Economia da Região Sul*. Ano 2008.

BALDI, M. **A imersão social da ação econômica dos atores do setor coureiro calçadista do Vale dos Sinos: uma análise a partir dos mecanismos estrutural, cultural, cognitivo e político**. Ano 2004.

Bastos, R., L., A. **Emprego e produtividade na indústria de transformação do Rio Grande do Sul: alguns aspectos nos anos 90**. *Indicadores Econômicos FEE* 28.1 (2000): 137-180.

BATISTA, N., N., F.; CACCIAMALI, M., C. **Diferencial de salários entre homens e mulheres segundo a condição de migração**. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 26, n. 1, p. 97-115, 2009.

BONELLI, R; FONSECA, R. **Ganhos de produtividade e de eficiência: novos resultados para a economia brasileira**. Ano 1998.

BORJAS, G. **ECONOMIA DO TRABALHO**. 5ª Edição AMGH Editora LTDA 2012.

BRUSCHINI, M., C., A. **Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. Cadernos de pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007.

BUSSMANN, T. B. **Ensaio em economia do trabalho: uma análise das minorias no mercado de trabalho brasileiro**. Ano 2017.

CALAMBRO, M., L.; CAMPOS, S., H. **Bom desempenho da indústria gaúcha em 2007: Expansão ou recuperação?**. (2008). Indicadores Econômicos FEE, 35(4), 61-72.

CAMBOTA, J. N.; PONTES, P. A. **Desigualdade de rendimentos por gênero intra ocupações no Brasil, em 2004**. Revista de economia contemporânea, 11(2), 331-350. Ano 2007.

CAMPANTE, F. R.; CRESPO, A. R.; LEITE, P. G. **Desigualdade salarial entre raças no mercado de trabalho urbano brasileiro: aspectos regionais**. Revista Brasileira de Economia. 58(2), 185-210. Ano 2004.

Campos, S. H. **A indústria de couros no Brasil: desempenho superior ao da indústria calçadista em 2006**. Indicadores Econômicos FEE, 34(2), 37-46 Ano 2006.

CASTRO, M. G. **O conceito de gênero e as análises sobre mulher e trabalho: notas sobre impasses teóricos**. Caderno CRH, v. 5, n. 17, 2007. Ano 2006.

DE NEGRI, J. A. D. **Avaliação das políticas de incentivo à P&D e inovação tecnológica no Brasil**. Ano 2009.

GUIMARÃES, R. O. **Desigualdade salarial entre negros e brancos no Brasil: discriminação ou exclusão?**. Revista Econômica, 8(2). Ano 2006.

Oliveira, J. F. **Tecnologia, trabalho e desemprego: um conflito social**. Érica. Ano (2004).

DUBET, F. **As Desigualdades Multiplicadas**. 2000.

FEIJO, C. A.; CARVALHO, P. D.; Rodriguez, M. S. **Concentração industrial produtividade do trabalho na indústria de transformação nos anos 90: evidências empíricas.** Economia, 4(1), 19-52. Ano 2003.

FREISLEBEN, V., S; BEZERRA, F., M. **Ainda existe discriminação salarial contra as mulheres no mercado de trabalho da região Sul do Brasil? Evidências para os anos de 1998 e 2008.** Revista Cadernos de Economia, v. 16, n. 30/31, p. 51-65, 2012.

GIL, A., C. **Como elaborar projetos de pesquisa 5º edição.** Editora Atlas. Ano 2010.

GOMES, M., L., B; MÁSCULO; F., S. **ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO. IN MÁSCULO, F.S.; VIDAL, M C R (ORGS). ERGONOMIA: TRABALHO ADEQUADO E EFICIENCIA.** RIO DE JANEIRO: ELSEVIER, 2011 V.1.

HENRIQUE, R. **Desigualdade racial no Brasil: evolução das condições de vida na década de 90.** Ano 2001.

HIRSCHMAN, A. "Transmissão inter-regional e internacional do crescimento econômico." **Economia regional: textos escolhidos.** Belo Horizonte: CEDEPLAR (1977): 35-52.

JENSEN, J., MENEZES-FILHO, N.; SBRAGIA, R. **Os determinantes dos gastos em P&D no Brasil: uma análise com dados em painel.** Estudos Econômicos (São Paulo), 34(4), 661-691. Ano 2004.

LAGEMANN, E. "O setor coureiro-calçadista na história do Rio Grande do Sul." **Ensaio FEE 7.2 (1986): 69-82.**

LAVINAS, L. **Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos.** 2001.

LOPES, H. C. **O Setor calçadista do Vale dos Sinos/RS: um estudo a partir do modelo Estrutura-Condução-Desempenho.** Revista de Economia. Ano 2014.

MARCO A; FILHO, N., S; ALIEVI, REJANE, M. **Sistema Gaúcho de Inovação: considerações preliminares e avaliação de VARGAS arranjos locais selecionados.** Nota Técnica, v. 11, p. 98, 1998.

MORAIS, C. **Escalas de medida, estatística descritiva e inferência estatística.** Ano 2005.

MUNHOZ, D., G. **Economia aplicada: técnicas de pesquisa e análise econômica.** 1989.

NAVARRO, V. L. **Reestruturação produtiva e precarização do trabalho na indústria de calçados no Brasil.** In CONFERÊNCIA INTERNACIONAL LA OBRA DE CARLOS MARX Y LOS DESAFÍOS DEL SIGLO (Vol. 21, No. 2). Ano 2004.

PERROUX, F. **"O conceito de pólo de crescimento."** **Economia regional: textos escolhidos.** Belo Horizonte: CEDEPLAR (1977): 145-156.

PICCININI, V. C. **Mudanças na indústria calçadista brasileira: novas tecnologias e globalização do mercado.** REAd: revista eletrônica de administração. Porto Alegre. Ano 1995. Edição 1, vol. 1, n. 1 (set/out 1995).

PINHEIRO, L., S; JUNIOR, A., T., L; FONTOURA, N., O; SILVA, R. **Mulheres e trabalho; breve análise do período 2004- 2014.** Nota Técnica. Brasília, março de 2016.

PROBST, E., R; RAMOS, P. **A evolução da mulher no mercado de trabalho.** Santa Catarina: Instituto Catarinense de Pós-Graduação, p. 1-8, 2003.

RAMOS, L. **O desempenho recente do mercado de trabalho brasileiro: tendências, fatos estilizados e padrões espaciais.** 2007.

RAMOS, L; SOARES, A., L. **Participação da mulher na força de trabalho e pobreza no Brasil.** Revista de Economia Política, vol.15 nº 3, julho-setembro, 1995.

SANTOS, T., S. **Divisão sexual do trabalho na indústria calçadista do Vale do Sinos, Rio Grande do Sul: Visibilizando práticas e representações2004.** **Mulher e trabalho**, v. 6, 2011.

SCHNEIDER, S. **Os colonos da indústria calçadista: a expansão industrial e as transformações da agricultura familiar no Rio Grande do Sul.** Ensaios FEE, 17(1), 298- 322. Ano 1996.

SCHUMPETER, J. A. **Fundamentos do Pensamento Econômico**, 1912.

_____ **Teoria do Desenvolvimento Econômico: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico.** São Paulo: Editora Abril Cultural, 1982.

_____ **Teoria do Desenvolvimento Econômico: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico.** Coleção Os Economistas. São Paulo: Nova Cultural. Ano 1997.

SMITH, A. **A riqueza das nações: investigação sobre sua natureza e sua causa, Volume II.** São Paulo: Nova Cultural. Ano 1996.

SOARES, S., S., D. **O Perfil da discriminação no mercado de trabalho: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras.** 2000. Brasília. ISSN 1415- 4765 TEXTO PARA DISCUSSÃO Nº. 769.

SOUZA, I., F. **A exploração do trabalho de crianças na Revolução Industrial e no Brasil.** 2006. Publicado na Edição 197. Ano 2006.

STANDING, G. **O precariado: a nova classe perigosa.** Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2014.

VARGAS, M., A; FILHO, N., S; ALIEVI, R., M. **Sistema Gaúcho de Inovação: considerações preliminares e avaliação de arranjos locais selecionados.** Nota Técnica. v. 11, p. 98, 1998.

ANEXOS

ANEXO A- ESCOLARIDADE PELO TOTAL DE EMPREGADOS NO CNAE 2.0 DIVISÃO 15

ANO 2006

Escolaridade	Total de empregados	Percentual	Total
ANALFABETO	462	0,31	0,31
ATE 5 ANO INCOMPLETO	6,885	4,69	5,00
5 ANO COMPLETO	17,911	12,19	17,19
6 à 9 FUNDAMENTAL	50,765	34,56	51,75
FUNDAMENTAL COMPLETO	26,378	17,96	69,71
MÉDIO INCOMPLETO	18,596	12,66	82,37
MÉDIO COMPLETO	21,129	14,38	96,75
SUPERIOR INCOMPLETO	3,576	2,43	99,19
SUPERIOR COMPLETO	1,188	0,81	100,00
MESTRADO			
DOUTORADO			

ANO 2007

Escolaridade	Total de empregados	Percentual	Total
ANALFABETO	420	0,29	0,29
ATE 5 ANO INCOMPLETO	6,189	4,34	4,64
5 ANO COMPLETO	15,916	11,17	15,81
6 à 9 FUNDAMENTAL	48,052	33,73	49,55
FUNDAMENTAL COMPLETO	26,561	18,65	68,19
MÉDIO INCOMPLETO	18,217	12,79	80,98
MÉDIO COMPLETO	22,460	15,77	96,75
SUPERIOR INCOMPLETO	3,417	2,40	99,15
SUPERIOR COMPLETO	1,206	0,85	99,99
MESTRADO	9	0,01	100,00
DOUTORADO			

ANO 2008

Escolaridade	Total de empregados	Percentual	Total
ANALFABETO	332	0,25	0,25
ATE 5 ANO INCOMPLETO	5,273	3,97	4,22
5 ANO COMPLETO	13,373	10,08	14,30
6 à 9 FUNDAMENTAL	43,534	32,80	47,10

FUNDAMENTAL COMPLETO	25,682	19,35	66,45
MÉDIO INCOMPLETO	16,820	12,67	79,13
MÉDIO COMPLETO	22,900	17,25	96,38
SUPERIOR INCOMPLETO	3,521	2,65	99,03
SUPERIOR COMPLETO	1,274	0,96	99,99
MESTRADO	10	0,01	100,00
DOUTORADO			

ANO 2009

Escolaridade	Total de empregados	Percentual	Total
ANALFABETO	305	0,23	0,23
ATE 5 ANO INCOMPLETO	5,141	3,96	4,19
5 ANO COMPLETO	12,728	9,79	13,99
6 à 9 FUNDAMENTAL	39,976	30,76	44,75
FUNDAMENTAL COMPLETO	25,686	19,77	64,52
MÉDIO INCOMPLETO	16,488	12,69	77,20
MÉDIO COMPLETO	24,721	19,02	96,23
SUPERIOR INCOMPLETO	3,518	2,71	98,94
SUPERIOR COMPLETO	1,370	1,05	99,99
MESTRADO	12	0,01	100,00
DOUTORADO			

ANO 2010

Escolaridade	Total de empregados	Percentual	Total
ANALFABETO	296	0,21	0,21
ATE 5 ANO INCOMPLETO	5,494	3,96	4,18
5 ANO COMPLETO	12,483	9,01	13,19
6 à 9 FUNDAMENTAL	41,891	30,23	43,42
FUNDAMENTAL COMPLETO	27,438	19,80	63,22
MÉDIO INCOMPLETO	18,446	13,31	76,53
MÉDIO COMPLETO	27,346	19,73	96,26
SUPERIOR INCOMPLETO	3,621	2,61	98,87
SUPERIOR COMPLETO	1,545	1,11	99,99
MESTRADO	14	0,01	100,00
DOUTORADO			

ANO 2011

Escolaridade	Total de empregados	Percentual	Total
ANALFABETO	297	0,22	0,22
ATE 5 ANO INCOMPLETO	5,288	3,95	4,17
5 ANO COMPLETO	11,533	8,62	12,80
6 à 9 FUNDAMENTAL	39,317	29,39	42,19
FUNDAMENTAL COMPLETO	25,594	19,13	61,32
MÉDIO INCOMPLETO	18,550	13,89	75,21

MÉDIO COMPLETO	27,971	20,91	96,11
SUPERIOR INCOMPLETO	3,524	2,63	98,75
SUPERIOR COMPLETO	1,657	1,24	99,99
MESTRADO	15	0,001	100,00
DOUTORADO	2	0,00	100,00

ANO 2012

Escolaridade	Total de empregados	Percentual	Total
ANALFABETO	319	0,25	0,25
ATE 5 ANO INCOMPLETO	4,947	3,84	4,09
5 ANO COMPLETO	10,632	8,25	12,33
6 à 9 FUNDAMENTAL	37,050	28,74	41,08
FUNDAMENTAL COMPLETO	24,626	19,10	60,18
MÉDIO INCOMPLETO	17,519	13,59	73,77
MÉDIO COMPLETO	28,447	22,07	95,84
SUPERIOR INCOMPLETO	3,554	2,76	98,60
SUPERIOR COMPLETO	1,788	1,39	99,99
MESTRADO	15	0,01	100,00
DOUTORADO	2	0,00	100,00

ANO 2013

Escolaridade	Total de empregados	Percentual	Total
ANALFABETO	345	0,28	0,28
ATE 5 ANO INCOMPLETO	6,038	4,84	5,12
5 ANO COMPLETO	9,578	7,68	12,79
6 à 9 FUNDAMENTAL	33,941	27,21	40,00
FUNDAMENTAL COMPLETO	23,359	18,72	58,73
MÉDIO INCOMPLETO	16,829	13,49	72,22
MÉDIO COMPLETO	28,998	23,24	95,46
SUPERIOR INCOMPLETO	3,538	2,84	98,30
SUPERIOR COMPLETO	2,104	1,69	99,98
MESTRADO	19	0,02	100,00
DOUTORADO	1	0,00	100,00

ANO 2014

Escolaridade	Total de empregados	Percentual	Total
ANALFABETO	324	0,28	0,28
ATE 5 ANO INCOMPLETO	5,722	4,88	5,16

5 ANO COMPLETO	8,585	7,32	12,48
6 à 9 FUNDAMENTAL	30,548	26,05	38,52
FUNDAMENTAL COMPLETO	21,875	18,65	57,17
MÉDIO INCOMPLETO	16,080	13,71	70,89
MÉDIO COMPLETO	28,074	23,94	94,82
SUPERIOR INCOMPLETO	3,519	3,00	97,82
SUPERIOR COMPLETO	2,534	2,16	99,98
MESTRADO	15	0,01	100,00
DOUTORADO	4	0,00	100,00
ANO 2015			
Escolaridade	Total de empregados	Percentual	Total
ANALFABETO	331	0,30	0,30
ATE 5 ANO INCOMPLETO	5,331	4,87	5,17
5 ANO COMPLETO	7,626	6,97	12,14
6 à 9 FUNDAMENTAL	27,476	25,10	37,24
FUNDAMENTAL COMPLETO	19,936	18,21	55,46
MÉDIO INCOMPLETO	15,52+9	14,19	69,64
MÉDIO COMPLETO	27,178	24,83	94,47
SUPERIOR INCOMPLETO	3,537	3,23	97,70
SUPERIOR COMPLETO	2,496	2,28	99,98
MESTRADO	16	0,01	100,00
DOUTORADO	1	0,00	100,00
ANO 2016			
Escolaridade	Total de empregados	Percentual	Total
ANALFABETO	285	0,26	0,26
ATE 5 ANO INCOMPLETO	5,150	4,71	4,97
5 ANO COMPLETO	7,264	6,64	11,60
6 à 9 FUNDAMENTAL	26,344	24,07	35,68
FUNDAMENTAL COMPLETO	19,098	17,45	53,13
MÉDIO INCOMPLETO	15,593	14,25	67,38
MÉDIO COMPLETO	29,059	26,56	93,94
SUPERIOR INCOMPLETO	3,642	3,33	97,27
SUPERIOR COMPLETO	2,966	2,71	99,98
MESTRADO	25	0,02	100,00
DOUTORADO	1	0,00	100,00
ANO 2017			
Escolaridade	Total de empregados	Percentual	Total
ANALFABETO	383	0,25	0,25
ATE 5 ANO INCOMPLETO	6,499	4,17	4,42
5 ANO COMPLETO	8,9892	5,76	10,18
6 à 9 FUNDAMENTAL	34,940	22,42	32,60
FUNDAMENTAL COMPLETO	27,916	17,92	50,52
MÉDIO INCOMPLETO	23,401	15,02	65,54

MÉDIO COMPLETO	44,623	28,64	94,17
SUPERIOR INCOMPLETO	5,280	3,39	97,56
SUPERIOR COMPLETO	3,759	2,41	99,97
MESTRADO	37	0,02	100,00
DOCTORADO	3	0,00	100,00

Fonte: Elaboração própria de acordo com os dados da RAIS- MTPS (2006-2017)

ANEXO B- Quantidade de mulheres e homens empregados conforme CNAE 15

ANO	MULHERES	HOMENS	TOTAL EMPREGADOS
2006	77,589	69,307	146,896
2007	76,246	66,201	142,447
2008	73,811	58,908	132,719
2009	71,625	58,320	129,945
2010	78,434	60,140	138,574
2011	77,738	56,040	133,778
2012	75,311	53,588	128,899
2013	72,802	51,948	124,750
2014	68,184	49,096	117,280
2015	62,626	46,831	109,457
2016	62,237	47,190	109,427
2017	87,498	68,325	155,823

Fonte: Elaboração própria de acordo com os dados da RAIS- MTPS (2006-2017)

Anexo B – Empregabilidade no CNAE 2.0, Divisão 15 conforme cor e gênero

ANO	Quantidade total de homens e mulheres conforme gênero e cor				Empregados totais	
	Homens Branços	Homens Pretos	Mulheres brancas	Mulheres pretas	BRANCOS	PRETOS
2006	65.284	3.050	73.866	2.673	139.150	5.723
2007	62.212	3.301	72.106	3.355	134.318	6.656
2008	55.221	2.973	69.139	3.522	124.360	6.495
2009	53.803	3.548	66.433	3.856	120.236	7.404
2010	54.874	3.533	71.928	4.091	126.802	7.624
2011	50.380	3.564	70.146	4.330	120.526	7.894
2012	47.812	3.274	67.494	4.110	115.306	7.384
2013	46.008	3.053	65.248	3.743	111.256	6.796
2014	43.458	3.076	61.059	3.664	104.517	6.740
2015	40.371	2.970	55.183	3.357	95.554	6.327
2016	39.923	3.284	54.055	3.739	93.978	7.023
2017	38.438	3.454	51.155	3.612	89.593	7.066

Fonte: Elaboração própria de acordo com os dados da RAIS- MTPS (2006-2017)

