

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA
CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

BRUNA SIMAS TEIXEIRA

**A DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES NO MUNICÍPIO
DE SANT'ANA DO LIVRAMENTO-RS**

**Sant'Ana do Livramento
2023**

BRUNA SIMAS TEIXEIRA

**A DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES NO MUNICÍPIO
DE SANT'ANA DO LIVRAMENTO-RS**

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

Orientador: Prof. Altacir Bunde

Sant'Ana do Livramento
2023

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) .

T588d Teixeira, Bruna Simas

A desigualdade salarial entre homens e mulheres no município de Sant'Ana do Livramento-RS / Bruna Simas Teixeira.

63 p.

Trabalho de Conclusão de Curso(Graduação)--
Universidade Federal do Pampa, CIÊNCIAS ECONÔMICAS,
2023.

"Orientação: Altacir Bunde".

1. desigualdade salarial. 2. mercado de trabalho.
3. discriminação. 4. desigualdade. 5. renda. I.
Título.

BRUNA SIMAS TEIXEIRA

**A DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES NO MUNÍCIPIO
DE SANT'ANA DO LIVRAMENTO-RS**

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

Orientador: Prof. Altacir Bunde

Trabalho de Conclusão de Curso defendido e aprovado em: 25 de janeiro de 2023

Banca examinadora:

Prof. Dr. Altacir Bunde
Orientador
UNIPAMPA

Prof. Dra. Angela Quintanilha Gomes
UNIPAMPA

Prof. Dr. Guilherme Howes Neto
UNIPAMPA

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus por me permitir ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo dessa etapa e por ter me dado forças para não desistir. Logo, agradeço aos meus pais Claudia Aurora Simas Teixeira e Vanderlei Tavares Teixeira, por todo amor, carinho e incentivo, por acreditarem em mim e nunca me deixarem desistir dos meus sonhos, obrigada por terem me feito amadurecer tanto, numa dimensão na qual eu nem imaginava que pudesse chegar.

Agradeço por ter feito parte da Universidade Federal do Pampa, e principalmente, ao meu orientador Prof. Altacir Bunde por todo apoio, dedicação, paciência e atenção. Deixo registrado aqui também, o meu eterno agradecimento pelo conhecimento compartilhado e, sobretudo pela confiança, para que este trabalho fosse realizado. Muito obrigada professor pelo incentivo que tens me dado desde o início.

Por fim, não menos importante, agradeço aos meus amigos (as), colegas e as pessoas que cruzaram o meu caminho no decorrer da vida e de minha trajetória acadêmica, que por mais difícil que fossem as circunstâncias sempre estiveram ao meu lado com muita paciência, apoio e incentivo.

A todos vocês, minha eterna gratidão!

RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo analisar a desigualdade de rendimento entre homens e mulheres no município de Sant'Ana do Livramento-RS. No mercado de trabalho, as desigualdades se verificam, principalmente com relação a cargos e salários entre homens e mulheres quando realizam a mesma atividade. Diante disso, parte-se da afirmação de que há desigualdade salarial entre homens e mulheres, pois os dados dos Censos Demográficos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE de 2000 e 2010 e a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio do IBGE revelam isso. O método utilizado para o desenvolvimento desta pesquisa foi o explicativo e descritivo. Para explicar as desigualdades salariais, utilizou-se da teoria da discriminação. Os resultados indicam que a escolaridade e a experiência são atributos positivos de remuneração e que há distinções de tratamento entre os indivíduos no mercado de trabalho. Além disso, indicam que, mesmo com as evoluções e conquistas das mulheres nos últimos tempos no mercado de trabalho, ela ainda está numa condição de desvantagem em relação aos homens em termos de remuneração.

Palavras-chave: desigualdade salarial; mulheres; mercado de trabalho; discriminação; renda; gênero; desigualdade.

ABSTRACT

This research aims to analyze this income inequality between men and women in the municipality of Sant'Ana do Livramento-RS. In the labor market, inequalities are verified, especially with regard to positions and wages between men and women when they perform the same activity. Therefore, it is assumed that there is wage inequality between men and women, since data from the 2000 and 2010 Demographic Censuses of the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE) and the National Household Sample Survey (IBGE) reveal this. The method used to develop this research was explanatory and descriptive. To explain the wage inequalities, the discrimination theory was used. The results indicate that schooling and experience are positive attributes of remuneration and that there are distinctions in treatment among individuals in the labor market. Furthermore, they indicate that, even with the developments and achievements of women in recent times in the labor market, she is still at a disadvantage compared to men in terms of remuneration.

Keywords: wage inequality; women; labor market; discrimination; income; genre; inequality.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1- Brasil - Variação anual do rendimento das mulheres (em %), 1995 a 2019.....	37
Gráfico 2 - Brasil - Evolução do rendimento médio mensal no trabalho principal da população ocupada de 16 anos ou mais de idade por sexo e diferença salarial entre sexo, 1995 a 2019..	38
Gráfico 3 - Rendimento habitual de todos os trabalhos e razão de rendimentos das pessoas ocupadas de 14 anos ou mais de idade, por sexo, com indicação do coeficiente de variação, segundo grupos de idade e grandes grupos ocupacionais - 2019	41
Gráfico 4 - Classe de rendimento nominal mensal - Pessoas entre 10 e 70 anos de idade, Sant'Ana do Livramento, ano 2010.....	43
Gráfico 5 - Razão entre o rendimento médio das mulheres brancas, pretas e pardas, em relação ao rendimento dos homens (%), Brasil, Rio Grande do Sul e Sant'Ana do Livramento - RS, 2000	45
Gráfico 6 - Razão entre o rendimento médio das mulheres brancas, pretas e pardas, em relação ao rendimento dos homens (%), Brasil, Rio Grande do Sul e Sant'Ana do Livramento - RS, 2010	47
Gráfico 7 - Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, com rendimento do trabalho principal (Pessoas) - Sant'Ana do Livramento – RS, 2010.	49
Gráfico 8 - Valor do rendimento nominal médio mensal do trabalho principal das pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, com rendimento do trabalho principal entre homens e mulheres na seção de atividade do trabalho principal - Sant'Ana do Livramento – RS, 2010.....	50
Gráfico 9 - Valor médio do rendimento mensal total nominal, por sexo (R\$) – Sant'Ana do Livramento – RS, 2010.....	55

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Brasil - Rendimento médio mensal no trabalho principal da população ocupada de 16 anos ou mais de idade, por sexo e diferença salarial entre sexo, 1995 a 2019.....35

Tabela 2 - Razão entre o rendimento médio das mulheres em relação ao rendimento dos homens (%), no Brasil, Rio Grande do Sul e Sant'Ana do Livramento – RS, 2000 e 201043

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Brasil: rendimento habitual médio de mulheres e homens, variação anual e variação acumulada ano a ano, em valores de 2021.1 (2012.1-2021.1)	33
Figura 2 - Brasil - Média de rendimentos amostral de homens e mulheres para os anos de 2009 - 2015	34

LISTA DE QUADRO

Quadro 1 - Síntese do método utilizado para atender os objetivos específicos da pesquisa20

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	13
2. OBJETIVO	16
2.1. Objetivo geral	16
2.2 Objetivos específicos	16
3. JUSTIFICATIVA	17
4. METODOLOGIA.....	19
5. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	21
5.1. Contexto histórico da inserção das mulheres no trabalho remunerado	21
5.2 Teorias explicativas sobre a desigualdade salarial entre homens e mulheres.....	24
5.3 Teoria do capital humano.....	25
5.4 Teoria da segmentação.....	27
5.5 Teoria da discriminação	28
6.1 Desigualdades salariais entre homens e mulheres no Brasil.	30
6.2 A desigualdade salarial entre homens e mulheres no município de Sant’Ana do Livramento-RS.....	42
7. CONCLUSÃO.....	56
8. REFERÊNCIAS	59

1. INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem por objetivo analisar a desigualdade de rendimento entre homens e mulheres no município de Sant'Ana do Livramento-RS. O município tem a segunda maior extensão territorial entre os municípios da Região Sul, com uma área de 6.946,407 km, fazendo fronteira com a cidade de Rivera no território uruguaio, sem nenhum tipo de barreira com o outro país. Quando relacionado à educação, a taxa de escolarização entre 6 e 14 anos de idade atinge um percentual de 97,6%, segundo dados do IBGE.

No que diz respeito a desigualdade de gênero esta é entendida como sendo a desigualdade de poder entre o sexo feminino e o masculino. A partir disso, é possível caracterizar o Brasil como um país de grandes desigualdades nos setores econômico, político, educacional ou cultural. Um dos principais assuntos para esse interesse é a crescente transformação econômica e cultural no país nas últimas décadas, com o impulsionamento da inserção e o crescimento do gênero feminino no mercado de trabalho. (FREISLEBEN; BEZERRA, 2012)

A presença das mulheres vem se igualando a dos homens em termos de trabalho e serviços. Entretanto, mesmo que essas mulheres estejam ocupando novos espaços no mercado de trabalho, elas ainda permanecem submetidas a uma desigualdade salarial. No que diz às remunerações recebidas pelas mulheres quando comparadas às dos homens, aquelas são consideradas com salários mais baixos quando relacionado a setores econômicos, grupos de horas trabalhadas e anos de estudo. (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2002)

A presente pesquisa aborda como tema a desigualdade salarial entre homens e mulheres. Nesse sentido, o estudo apresenta uma breve história da participação da mulher no mercado de trabalho, a desigualdade na remuneração dessa força de trabalho, as dificuldades e as conquistas alcançadas. Também é demonstrado como se encontra o mercado de trabalho em relação ao sexo feminino nos dias atuais, uma vez que, atualmente, as mulheres já estão ocupando cargos de liderança, gerência de grandes empresas e garantindo oportunidades de progresso.

Diante disso, o presente trabalho busca responder o seguinte problema proposto: Por que as mulheres ganham salários menores que os homens no Brasil e no município de Sant'Ana do Livramento-RS? Para isso, o presente estudo conta com uma pesquisa bibliográfica e documental, assim como dados dos Censos Demográficos do IBGE de 2000 e 2010 e dados da pesquisa nacional por amostra de domicílio, também do IBGE. Para a

interpretação teórica dos dados, foram utilizadas as diferentes teorias sobre as desigualdades salarial, dando-se ênfase na teoria da discriminação.

Freislebem e Bezerra (2012) apontam que para explicar a teoria da discriminação, é baseado no diferencial de salários entre indivíduos com diferenças em atributos produtivos, como por exemplo, diferença de escolaridade ou experiência, bem como às características não produtivos relacionado ao sexo, cor e religião.

De acordo com os dados relativos ao ano de 2015, divulgado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), o número de mulheres no Brasil é superior ao dos homens. A população brasileira é composta por 48,5% de homens e 51,5% de mulheres. Segundo Fontoura (2017), parte da população em idade ativa (16 a 59 anos) que está trabalhando ou à procura de trabalho atingiu um percentual em média de 55%, uma parcela menor que os homens, com um percentual de 78%. Isso significa que quase metade das brasileiras em idade ativa está fora do mercado de trabalho.

No entanto, vale ressaltar que, mesmo que a desigualdade salarial entre homens e mulheres venha diminuindo, apesar do trabalho doméstico não remunerado, a desigualdade ainda segue sendo o padrão predominante na sociedade brasileira feminina. Os homens, em um período de 20 anos (1995 a 2015) que realizam trabalho doméstico, passaram de 46% para 53%. Contudo, as mulheres ocupadas continuam se responsabilizando pelo trabalho doméstico, possuindo dupla jornada de trabalho, exercendo o emprego remunerado e atuando como principais cuidadoras do lar e da educação dos filhos, porém em um período de tempo reduzido (FONTOURA, 2017)

A vista disso, faz-se necessário entender como o sexo feminino, que representa a maior parte da sociedade brasileira, foi conquistando maior espaço no mercado de trabalho formal remunerado, em quais setores apresentam maior desigualdade salarial entre homens e mulheres no país e como é a remuneração salarial no mercado de trabalho entre homens e mulheres no município de Sant'Ana do Livramento-RS.

As desigualdades salariais entre homens e mulheres no Brasil permanece. Em 2019, os rendimentos das mulheres, segundo o IBGE correspondia apenas 77,69%, do rendimento dos homens. Em Sant'Ana do Livramento - RS, em 2010, o rendimento das mulheres alcançava 74,80% dos rendimentos masculinos. Diante disso, conclui-se que, embora nos últimos anos os ganhos das mulheres tiveram avanços, a desigualdade salarial permanece, tanto no país como no município.

Para fins de apresentação das observações e análises, o trabalho se estrutura em três seções. A primeira inclui a parte da introdução, explicando sobre o tema, o interesse por ele, o

objetivo geral e os específicos, bem como a metodologia utilizada. A segunda dá ênfase ao contexto histórico das lutas das mulheres para integrarem o mercado de trabalho formal, trazendo uma discussão sobre a desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil. A terceira faz uma análise da diferença salarial entre homens e mulheres no Brasil e no município de Sant'Ana do Livramento-RS.

2. OBJETIVO

2.1. Objetivo geral

O objetivo geral da presente pesquisa é analisar os rendimentos salariais entre homens e mulheres no município de Sant'Ana do Livramento-RS.

2.2 Objetivos específicos

A presente pesquisa tem os seguintes objetivos específicos:

- a) Apresentar um breve contexto sobre a trajetória de luta das mulheres pela inserção no mercado de trabalho formal.
- b) Abordar as teorias explicativas sobre a desigualdade salarial entre homens e mulheres.
- c) Abordar as desigualdades salariais entre homens e mulheres no Brasil.
- d) Verificar e analisar a desigualdade de rendimentos salarial entre os homens e mulheres no município de Sant'Ana do Livramento-RS.

3. JUSTIFICATIVA

O interesse pelo tema da desigualdade salarial entre homens e mulheres despontou com maior ênfase a partir do momento que constatei a evolução e a importância, em termos populacional, da presença das mulheres no mercado de trabalho no Brasil. Cabe destacar, que não existem estudos que abordem a desigualdade salarial entre homens e mulheres no município de Sant'Ana do Livramento-RS, o que torna o trabalho ainda mais relevante.

Nesse sentido, a presente pesquisa tem como justificativa buscar compreender quais as diferenças salariais entre homens e mulheres no município mencionado. As desigualdades de renda entre homens e mulheres, no Brasil, no estado do Rio Grande do Sul e no município de Sant'Ana do Livramento-RS podem ser verificadas por meio da análise dos rendimentos médios nos Censos Demográficos dos anos 2000 e 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE.

Segundo dados dos Censos do IBGE (2000 e 2010), a porcentagem do rendimento médio das mulheres em relação a dos homens no Brasil em 2000 era de 65,19%. Dez anos depois, em 2010, o percentual chegou a 67,60%, ou seja, a redução foi de apenas 2,51%, permanecendo uma desigualdade salarial entre homens e mulheres de 32,40%.

No estado do Rio Grande do Sul, no ano de 2000, o rendimento médio das mulheres era de 62,24% do que ganhavam os homens. Esse percentual passou para 69% em 2010, permanecendo uma diferença salarial na qual as mulheres ganham, em média, 31% menos que os homens.

Já, no município de Sant'Ana do Livramento-RS, o rendimento médio das mulheres em relação ao dos homens, em 2000, correspondia a 63,45%; passou para 74,80% em 2010, mantendo-se uma renda salarial média de 25,2% menor do que os homens.

Os estudos sobre as desigualdades salariais entre homens e mulheres no Brasil e nos municípios brasileiros é de suma relevância, pois se faz necessário compreender e transformar tal realidade brasileira. Nesse sentido, esta pesquisa busca contribuir para a compreensão dessa problemática e para sua superação, o que trará satisfação profissional às mulheres, adicionando valorização, reconhecimento e qualidade de vida no ambiente de trabalho e eliminação das desigualdades entre homens e mulheres.

É de extrema importância compreender as desigualdades e identificar as causas que levam as diferenças salariais entre homens e mulheres, de modo que, uma vez encontradas, faz-se necessário propor ações para combatê-las e eliminá-las, como será demonstrado ao longo do texto. Ao diminuírem-se as desigualdades salariais entre homens e mulheres,

diminui-se também a pobreza, produzindo-se bem-estar e igualdade de gênero. Além disso, com a pesquisa, pretende-se estimular novos estudos sobre a problemática. É nesse sentido que a presente pesquisa se justifica.

4. METODOLOGIA

O método utilizado para o desenvolvimento desta pesquisa será o explicativo e descritivo, de modo que ambos se complementam. De acordo com Gil (2012, p. 28), o método de pesquisa explicativo consiste “em pesquisas que têm como preocupação central identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos”. Já o método descritivo tem como objetivo a descrição de determinados fenômenos ou o estabelecimento de relações entre as variáveis.

Quanto à natureza da pesquisa, é classificada como qualitativa. Segundo Gerhardt e Silveira (2009, p. 31), “[...] a pesquisa qualitativa não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização”.

O estudo conta com uma pesquisa bibliográfica, que, de acordo com Gil (2012, p. 50), “[...] é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos [...]”. A vantagem em se utilizar a pesquisa bibliográfica está na possibilidade de utilizar estudos científicos já existentes. A pesquisa bibliográfica foi utilizada para responder aos objetivos propostos: analisar a desigualdade salarial entre homens e mulheres no município de Sant’Ana do Livramento-RS.

O estudo conta ainda com pesquisa documental, utilizada para complementar as respostas do primeiro ao quarto objetivos específicos. Segundo Gil (2012, p. 51) a pesquisa documental “[...] vale-se de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, o qual possibilita uma análise mais crítica e precisa dos dados apresentados [...]”. Nesta pesquisa, foram utilizados dados secundários de relatórios, anuários, estatísticas e dos Censos Demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE dos anos de 2000 e 2010, dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio - IBGE, bem como demais informações coletadas dos Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), entre outros.

Os dados foram analisados a partir do método qualitativo. Para melhor análise e compreensão do tema, foram utilizadas tabelas, dados, gráficos etc. Os dados secundários “têm como objetivo organizar os dados de forma que fique possível o fornecimento de respostas para o problema proposto”. (GERHARDT; SILVEIRA, 2009, p. 81).

Para a interpretação teórica dos dados, utilizou-se diferentes teorias sobre as desigualdades salariais, dando-se ênfase à teoria da discriminação.

Sendo assim, apresenta-se o Quadro 1, sobre os métodos e as fontes que foram utilizadas para atender os objetivos específicos da presente pesquisa.

Quadro 1 - Síntese do método utilizado para atender os objetivos específicos da pesquisa

Objetivos	Método	Fonte utilizada
a) Apresentar um breve contexto sobre a trajetória de luta das mulheres pela inserção no mercado de trabalho formal e pelos seus direitos.	Revisão Bibliográfica	Blay (2001); Bruschini; Lombardi (2002); Hoffman; Leone (2004); Nogueira (2010); Quirino (2012); Silva (2012).
b) Abordar as desigualdades salariais entre homens e mulheres no Brasil.	Revisão Bibliográfica	Amaral; Vieira (2009); Araújo; Ribeiro (2001); Barros; Mendonça (1996); Matos; Machado (2006).
	Pesquisa documental	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA); Censos Demográficos (2000; 2010) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE); dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio - IBGE; entre outros.
c) Abordar as teorias explicativas sobre a desigualdade salarial entre homens e mulheres.	Revisão Bibliográfica	Becker (1962); Fernandes (2002); Freitas (2008); Lima (1980); Loureiro (2003); Ramos; Vieira (2001); Rocha e Campos (2007); Schultz (1961); Yannoulas (2002).
d) Verificar e analisar a desigualdade salarial entre os homens e mulheres no município de Sant'Ana do Livramento-RS.	Revisão Bibliográfica	Amaral; Vieira (2009); Araújo; Ribeiro (2001); Barros; Mendonça (1996); Matos; Machado (2006); entre outros.
	Pesquisa documental	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA); Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE); Ministério do Trabalho e Emprego; entre outros.

Fonte: Elaboração própria, jun. 2022.

5. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

5.1. Contexto histórico da inserção das mulheres no trabalho remunerado

A inserção da mulher no mercado de trabalho aconteceu por motivo de necessidade de contribuir com serviços ligados ao desempenho financeiro familiar. Conforme Silva (2012, p. 15):

A atividade de subsistência era a caça e coleta, realidade que teve transformação devido à agricultura, contexto que radicalizou o modo de vida da sociedade, à medida que eram estabelecidas novas práticas agrícolas, a sociedade foi se aprimorando e desenvolvendo novas práticas de atividades não agrícolas, como artesanato, religião e a política, com esse avanço foi eliminando um sistema onde existia igualdade entre homens e mulheres, uma vez que, na caça e coleta ambos os gêneros contribuam de forma igualitária.

De acordo com a autora (ibid.), as novas plantações fizeram com que a sociedade fosse abandonando o estilo de vida nômade e fixando-se a terra, já que o alimento se tornou mais seguro. Com esse avanço, o homem foi adquirindo vantagens em relação à mulher no sentido de restringi-la ao espaço privado, o que possibilitou que as divisões de trabalhos fossem destinadas às mulheres e aos homens.

A partir das divisões de trabalho, o trabalho doméstico até os dias de hoje permanece sob a responsabilidade das mulheres, estejam elas vivendo uma dupla jornada ou não. Mesmo que o trabalho feminino remunerado venha crescendo, a mulher ainda é vista como a “dona de casa”, enquanto o homem se mantém como garantidor pelo sustento da família (NOGUEIRA, 2010).

Segundo Quirino (2012), o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho se deu devido ao aumento da escolaridade feminina e à queda da fecundidade. No entanto, devido ao avanço tecnológico, novas oportunidades foram oferecidas pelo mercado.

O ingresso das mulheres no mercado de trabalho ocorreu de forma intensa a partir da Revolução Industrial, quando a necessidade de complementação da renda familiar fez com que elas fossem introduzidas ao trabalho remunerado de maneira forçada, sendo obrigadas a aceitarem desempenhar tarefas penosas e mal remuneradas (GIRÃO, 2001 apud AMARAL, 2012, p. 4).

A partir da Revolução Industrial, o trabalho fabril era realizado por homens, mulheres e crianças em jornadas de 12, 14 horas, em semanas de seis dias inteiros e frequentemente incluindo as manhãs de domingo. Os salários eram baixos, as mulheres faziam parte das

“classes perigosas”, além disso, as trabalhadoras participavam das lutas gerais, porém os salários não eram considerados, já que as mulheres apenas “completavam” o salário dos homens (BLAY, 2001).

No entanto, após da Revolução Industrial, o marido trabalhava para manter o sustento da família, enquanto a mulher era dona de casa, dedicando-se a menos atividades profissionais. A realização das atividades domésticas realizadas pelas mulheres que desempenhavam trabalho remunerado era vista como dupla jornada de trabalho mesmo com todas as implicações sofridas, entre elas, a exploração de capital, o que desestimulava boa parte do sexo feminino na inserção no mundo trabalhista (NOGUEIRA, 2010).

No Brasil, de acordo com Hoffman e Leone (2004), as conquistas das mulheres no mercado de trabalho intensificaram-se a partir da década de 1970, com o acelerado processo de industrialização e urbanização. Nessa época, as trabalhadoras eram, na sua maioria, jovens, solteiras e pouco escolarizadas. No entanto, na década de 1980, as mulheres com idade acima de 25 anos, chefes e cônjuges foram as que mais aumentaram sua participação no mercado de trabalho.

Estudos mostram que esse efeito de ampliação da participação feminina para aumentar ou reduzir a desigualdade dos rendimentos domiciliares per capita depende basicamente do trabalho dos homens, aposentadoria e outros rendimentos, no entanto, nos anos 60, o baixo salário do marido afetava a oferta de trabalho dos cônjuges, levando a uma diminuição das diferenças de renda domiciliar, na medida em que os rendimentos da mulher compensariam aqueles domicílios nos quais os homens tinham rendas menores. (MINCER, 1962; MINCER, 1974 apud HOFFMAN; LEONE, 2004, p. 38)

A partir de 1990, houve um breve crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho. Entretanto, o mais significativo desse movimento é que ocorreu num contexto de forte elevação de desemprego feminino e queda nos rendimentos do trabalho. O crescimento da População Economicamente Ativa (PEA) teve como principal justificativa esse contexto, ou seja, a ampliação das taxas de participação feminina, sobretudo entre mulheres não muito jovens. Por sua vez, essa elevação de empregos femininos poderia ser explicada por duas razões: a escolaridade das mulheres é mais elevada na população em geral e, na PEA, porque o setor formal inclui os estatutários, ou seja, os empregos no funcionalismo público, no qual as mulheres predominam, principalmente nas áreas da saúde e educação, e que, em sua maioria requerem, pelo menos, níveis médios de instrução. (HOFFMAN; LEONE, 2004; BRUSCHINI; LOMBARDI, 2002)

De acordo com Quirino (2012), nos anos 2000, a participação da mulher continuou aumentando; nos últimos 40 anos, houve um crescimento expressivo, momento em que as

mulheres se destacavam com um papel mais relevante do que os homens no crescimento da PEA, uma vez que, havia no Brasil, 2 milhões de mulheres a mais do que homens.

Segundo Matos e Machado (2006), no Brasil, durante muitas décadas, o homem possuía uma média de escolaridade superior à média da mulher, uma vez que eles eram responsáveis pelo sustento da família e havia um incentivo maior ao estudo para os homens do que para as mulheres, que se dedicavam somente aos afazeres domésticos. No entanto, a partir de 1970, o que ocorre é uma inversão: as mulheres passam a ter mais anos de escolaridade, em média, do que os homens.

Bruschini e Lombardi (2002) constataram que, nos anos de 1999, as mulheres já possuíam um nível mais elevado do que os homens em relação à escolaridade. Elas têm nível de instrução mais elevado do que os homens na população em geral. Até a conclusão do Ensino Fundamental (8 anos de estudo), a igualdade de gênero pode ser observada, mas, a partir do Ensino Médio (9 a 11 anos de estudo), o predomínio das mulheres sobre os homens, em termos de escolaridade, passa a se impor e prossegue a seguir.

Conforme Quirino (2012), entre os anos de 1995 e 2010, as mulheres ultrapassaram de 5,3 para 7,4 em anos de estudo, enquanto os homens foram de 5 para 7 anos. A autora destaca ainda que mais de 40% das trabalhadoras possuíam mais de 11 anos de estudo e os trabalhadores apenas 35%. Sendo assim, as mulheres são mais escolarizadas do que os homens e também apresentam taxa de analfabetismo inferiores.

De acordo com os dados apresentados por Bruschini e Lombardi (2002), em 1990, no Ensino Superior, já era quase 60% das mulheres concluintes, sendo que, a partir da época, houve um grande aumento, atingindo um percentual superior a 61% em 1997. Desse modo, o gênero feminino obteve um grande avanço relacionado à escolaridade, o que lhes proporcionava maior permanência no mercado de trabalho em ocupações que exigiam mais estudo. No entanto, as autoras revelam que, em 1999, as áreas mais exploradas pelo conhecimento no ensino técnico e profissional predominavam o setor de serviços, como turismo e saúde, e em cursos técnicos de imagem, artes, saúde e na área de serviços. No Ensino Superior, os setores procurados eram na área de línguas, letras e artes, ciências humanas, biológicas e na ciência da saúde.

As autoras ainda afirmam que:

[...] a inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro tem sido caracterizada através do tempo pela marca da precariedade que tem atingido uma importante parcela de trabalhadoras. Mesmo que os dados sinalizem para um decréscimo relativo desse contingente na década de 90, ainda assim, em 1998 nada menos que 36% da força de trabalho feminina ou 10 milhões de mulheres situavam-

se em nichos precários do mercado de trabalho, seja como trabalhadoras domésticas, seja realizando atividades não remuneradas ou trabalhos destinados ao consumo próprio ou do grupo familiar. O desfavorecimento dessa colocação feminina fica ainda mais patente quando é confrontada com os homens: em 98 apenas 10% deles se encontravam naquelas situações. (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2002, p. 18).

Quirino (2012) demonstra com dados estatísticos (2002 a 2010) que a maior parte da força de trabalho feminina esteve concentrada no setor de educação, comércio e serviços domésticos.

Todavia, é presumível observar o avanço na emancipação do ingresso da mulher no mercado de trabalho, e, conseqüentemente, à medida que a mulher se torna assalariada, vai obtendo forças para lutar pela conquista da independência econômico-financeira, do desenvolvimento das habilidades e da realização profissional, definindo o período da maternidade, como e quando se tornar mãe. Assim, o processo de feminização do trabalho resulta em grandes conflitos, uma vez que, quando tratado de assuntos domésticos, altera o comportamento das trabalhadoras (NOGUEIRA, 2010).

O contexto histórico mostra todo o processo de inserção da mulher no mercado de trabalho desde as sociedades mais antigas, em que a mulher não participava do mercado, passando por uma fase de inserção, marcada pela desigualdade, até o início de um período de luta por maior igualdade social. Cabe verificar agora as desigualdades existentes no mercado de trabalho entre ambos os sexos.

5.2 Teorias explicativas sobre a desigualdade salarial entre homens e mulheres

Esta seção aborda as teorias que buscam explicar as desigualdades salariais entre homens e mulheres descritas pela literatura. Ramos e Vieira (2001) apontam quatro fatores que podem levar à existência de diferenciais de salário entre os indivíduos que participam do mercado de trabalho: a primeira teoria, denominada de diferenciais compensatórios, está associada aos ganhos de trabalho a mais, quando há maiores riscos, usufruindo-se de insalubridade, riscos de acidente, entre outros. A segunda teoria se refere aos atributos produtivos, ou seja, diferenças de capital humano, como o nível de educação e a experiência. A terceira teoria é relacionada aos diferentes salários procedentes da segmentação de mercado. Por fim, a quarta teoria trata da discriminação salarial no mercado de trabalho, em que os trabalhadores são remunerados de forma distinta, baseando-se em atributos não produtivos, como cor, sexo, entre outros.

Cabe destacar que, na presente pesquisa, serão abordadas as três teorias que podem esclarecer as diferenças salariais entre homens e mulheres: a teoria do capital humano, teoria da segmentação e a teoria da discriminação. A teoria dos diferenciais compensatórios não será abordada, pela dificuldade em se determinarem variáveis que possam explicar seus efeitos, dado que o posto de trabalho utilizado também não consegue determiná-los.

5.3 Teoria do capital humano

Conforme Lima (1980), até o final da década de 1950, a importância do conceito de capital humano era insignificante, porque o interesse por crescimento econômico era relativamente menor. Os países estavam mais preocupados em alcançar o pleno emprego e amenizar os ciclos econômicos. A distribuição da renda era considerada apenas por transferências diretas. Foi a partir da década de 1960 que os países começaram a se preocupar com o crescimento econômico.

De acordo com Rocha e Campos (2007), a teoria do capital humano buscou ampliar o enfoque da teoria neoclássica ao defender que trabalhadores não possuíam características idênticas, devido a diversos determinantes importantes na formação da mão de obra, principalmente a educação. Logo, Freitas aborda o modelo neoclássico:

O modelo neoclássico tradicional do mercado de trabalho salienta que, os rendimentos são regidos por leis de mercado, ou seja, pela interação entre oferta e demanda de mão de obra. No equilíbrio de mercado, cada indivíduo é remunerado de acordo com sua produtividade marginal à produção de bens e serviços na economia. Portanto, os trabalhadores auferem remuneração equivalente à sua contribuição econômica para a empresa, e essa contribuição será tanto maior quanto mais qualificado for o trabalhador. Esse raciocínio está no limiar da teoria do capital humano (FREITAS 2008, p. 49).

O autor (ibid.) argumenta que, somente a partir da década de 1960, alguns autores, dentre os quais estão Schultz, Becker e Mincer, oficializaram a existência da teoria do capital humano, passando a explicar o funcionamento do mercado de trabalho no que se referia aos rendimentos, à pobreza, ao desemprego e outros fenômenos. Esses economistas iniciaram uma exploração pioneira sobre implicações do investimento em capital humano nas questões econômicas e assim se tornaram os principais autores dessa teoria.

Senna (1976) destaca que Mincer se dedicou aos efeitos dos investimentos em capital humano e na distribuição das rendas pessoais. Becker e Schultz se preocupavam com os retornos dos investimentos em educação e com a contribuição dos investimentos em recursos humanos para o crescimento econômico.

Para Schultz (1961), a teoria do capital humano refere-se aos investimentos ou acúmulo de capital (capital humano), que compete à educação, profissionalização, saúde, entre outros. Becker (1962) menciona que quanto mais o trabalhador investe em escolaridade, mais o salário cresce, visto que os fatores são remunerados de acordo com sua produtividade. Além disso, Schultz (1961) relata que, quando uma pessoa dispõe do seu tempo de lazer para suas habilidades, está investindo em capital humano.

Investimento em educação, informação e saúde, treinamento no trabalho, são tratados de forma tão elaborada não porque seja mais importante do que outros tipos de investimento em capital humano – embora sua importância seja muitas vezes subestimada – mas porque ilustra claramente o efeito do capital humano sobre os rendimentos, emprego e outras variáveis econômicas. Por exemplo, a estreita conexão entre custos anteriores e direitos ou efeito do capital humano sobre os ganhos em diferentes idades é claramente evidenciada (BECKER 1962, p. 05).

Cirino (2008) descreve que a teoria do capital humano procura explicar que o salário das mulheres geralmente são abaixo quando relacionado ao salário dos homens pela diferença dos investimentos em capital humano entre os dois sexos, uma vez que a mulher apresenta menor participação no mercado de trabalho em função do seu papel na criação dos filhos e como dona de casa. Entretanto, o autor relata que as mulheres estão cada vez mais inseridas no mercado de trabalho, com isso, a desigualdade salarial está sendo reduzida.

Pereira e Oliveira (2017) retratam que a explicação para os rendimentos serem a favor dos homens seria a existência de atributos distintos entre os sexos, tais como a educação e a experiência. O autor utiliza duas variáveis para captar o capital humano, baseando-se no método de Mincer (1974), onde experiência é definida pela idade, subtraída pelos anos de estudo, menos seis, pois o indivíduo inicia a escola com seis anos de idade.

(...) o investimento em Capital Humano gera pelo menos dois resultados. Em primeiro lugar, aumenta a produtividade do próprio trabalhador e, em segundo lugar, o resultado mais importante: todos os trabalhadores se beneficiam por trabalhar com colegas mais educados porque estes serão capazes de incrementar a produtividade da empresa e indiretamente das demais empresas da região. (PEREIRA; OLIVEIRA 2017, p. 98)

Vale ressaltar que para a teoria do capital humano, a educação e a experiência são fatores relevantes, visto que para Mincer (1974) os rendimentos eram definidos como salários e vencimentos mais rendimentos do trabalho por conta própria, desde que os salários fossem a principal fonte de rendimentos, enquanto que, para Becker (1962) a teoria do capital humano defende que as diferenças de trabalho correm em função da escolaridade, além disso, é possível destacar que os autores foram quem deram origem à pesquisa sobre a determinação de salários.

Desse modo, a teoria do capital humano busca, em variáveis como escolaridade e profissionalização, determinar a desigualdade salarial existente no mercado de trabalho entre homens e mulheres considerando o nível de escolaridade/educação.

5.4 Teoria da segmentação

Lima (1980) retrata que, a partir do fim da década de 1960 e o início de 1970, as críticas à teoria do capital humano se intensificaram, mesmo que não tivesse surgido uma teoria em contradição. Entretanto, na década de 1980, começaram a ser publicados trabalhos relacionados à teoria do mercado dual, ou seja, a teoria da segmentação, na qual o autor buscou complementar a teoria do capital humano e explicar a dualidade de mercado de trabalho.

Segundo Loureiro (2003), a segmentação no mercado de trabalho diz respeito à divisão de mercado em grupos diferentes, já que trabalhadores com características semelhantes, em ocupações diferentes, podem maximizar funções de utilidades distintas. Fernandes (2002) concorda que a segmentação no mercado de trabalho refere-se como a existência dos mercados de trabalho separados ou distintos.

Para Solimano (1988), um mercado de trabalho pode ser definido como segmentado quando um trabalhador com a mesma produtividade recebe remunerações diferentes em empregos diferentes. O autor ainda afirma que a segmentação, quando relacionada aos trabalhadores com capital humano igual, tem diferentes remunerações.

De acordo com Fernandes (2002), podem existir diferenças de salários em diferentes segmentos do mercado de trabalho, resultado de certos custos de mobilidade ou por outras características não pecuniárias associadas aos postos de trabalho de diferentes segmentos. Lima (1980) destaca que empregos com características distintas são associados a diferentes pessoas. Características de indivíduos, como raça, sexo, escolarização, experiência de emprego, entre outros, irão determinar a oportunidade de trabalho.

Satel (2011) faz uma relação entre a teoria da segmentação e a teoria do capital humano. Para o autor, a primeira está relacionada à ocupação e remuneração, ou seja, o indivíduo recebe seu salário de acordo com o setor no qual está inserido no mercado de trabalho, enquanto a segunda teoria se dá conforme a produtividade de trabalho. No entanto, as duas teorias estão relacionadas com a educação: dado o nível de escolaridade, é determinado o setor e a ocupação dos trabalhadores.

Destarte, a teoria da segmentação tenta explicar as causas das diferenças salariais pela diferença de setor em que o trabalhador está inserido, visto que é relacionado com nível de escolaridade, qualidade da força de trabalho, entre outros.

5.5 Teoria da discriminação

De acordo com Yannoulas (2002), as consequências da discriminação quando relacionada à mulher apresentam-se nas profissões e ocupações mal remuneradas, nos impedimentos ao acesso e promoção no emprego, nos salários inferiores, nas dificuldades para admissão ou causa de demissão com base na maternidade, entre outros. No entanto, a autora ainda relata que quando se trata de mulheres negras, as consequências aumentam, e elas passam a vivenciar com a dupla discriminação.

Loureiro (2003) aponta que a discriminação está presente quando um grupo com características produtivas iguais recebem salários diferenciados devido a fatores como raça, sexo, cor, entre outros. Contudo, Cirino (2008) ainda descreve que, no mercado de trabalho relacionado às mulheres, apesar de ocuparem setores mais vulneráveis, é caracterizado por elevado grau de informalidade e baixo rendimento.

As explicações teóricas para a discriminação no mercado de trabalho são diversas. Dentre os diversos tipos de discriminação econômica, a discriminação no mercado de trabalho é destaque na literatura. No entanto, a discriminação no mercado de trabalho dá ênfase a quatro tipos: discriminação salarial, discriminação de emprego, discriminação de trabalho e discriminação ao acesso do capital humano. A discriminação salarial significa que trabalhadores de um delimitado grupo recebem salários desiguais a trabalhadores de outro grupo. A discriminação de emprego ocorre quando um grupo de indivíduos fica em desvantagem em relação à oferta de empregos. A discriminação de trabalho diz respeito a quando um grupo fica restringido de ocupar certos cargos, mesmo que sejam tão capazes quanto outras pessoas. Por fim, a discriminação ao acesso do capital humano ocorre quando um grupo de pessoas têm menos oportunidades de aumentar sua qualificação, tornando-se mais produtivo e eficiente. (LOUREIRO, 2003)

A discriminação salarial procede quando homens e mulheres, com as mesmas preferências e atributos, recebem salários desiguais no mercado de trabalho. Entretanto, uma parte dessa desigualdade entre homens e mulheres se dá ao fato da qualificação entre eles e a outra parte, que não se refere a qualificações, é designado à discriminação. (BAPTISTA 2016). Fernandes (2002) baseia-se na discriminação estatística, neste caso, é relacionado ao

problema das falhas de informação, dado que, em grandes grupos de trabalhadores o empregador não consegue identificar o empregado que possui maior produtividade, uma vez que, a discriminação acontece no momento que em grupos com menor produtividade podem possuir empregados com nível maior de produtividade.

De acordo com Freisleben e Bezerra (2012), embora a mulher venha desempenhando um papel fundamental para o mercado de trabalho, influenciando positivamente a renda familiar e, por conseguinte, a diminuição da pobreza, há indicativos que comprovam que a discriminação salarial afeta o gênero feminino.

Cambota e Pontes (2016) concluem que há discriminação contra a mulher dentro da mesma ocupação do homem. Estabelecem ainda que o mercado de trabalho pode estar impedindo as mulheres de ocuparem cargos de melhor remuneração e, conseqüentemente, contribuindo para o grau de feminização da pobreza.

A discriminação tem implicações tanto sobre questões relacionadas a desigualdade, justiça social e pobreza, quanto sobre a atividade econômica. A discriminação pode levar a uma alocação ineficiente do nível de produto quando os recursos humanos e de capital são pouco utilizados. Do lado dos trabalhadores, discriminação implica em salários diferenciados para indivíduos com a mesma produtividade e dessa forma, em incentivos diferenciados para o trabalho. Conquanto, do lado da firma, quanto maior a preferência pela discriminação, mais elevado será o custo do trabalho e como consequência, mais o capital das firmas discriminadoras tenderá a ser subutilizado. Além disso, a discriminação por sexo reduz o impacto da participação da mulher na redução da pobreza, assim dado como um complemento familiar. (BARROS, RAMOS; SANTOS, 1995 apud BAPTISTA, 2000).

Como observado anteriormente, a teoria da discriminação busca explicar a desigualdade salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho, quando mulheres exercem a mesma função do que os homens com o mesmo nível de produtividade, mas tem rendimento inferior simplesmente pelo fato de ser mulher. Portanto, essa teoria pode contribuir para interpretar e explicar as desigualdades salariais no país e no município de Sant'Ana do Livramento-RS, pois, por meio dela, pode-se atribuir papel determinante para cada característica individual, como sexo, idade e cor.

6. RESULTADO E DISCUSSÃO

6.1 Desigualdades salariais entre homens e mulheres no Brasil.

No século XX, houve um grande aumento da participação da mulher no trabalho remunerado. Nos últimos 50 anos, o Brasil foi um país marcado pela desigualdade na distribuição de renda, principalmente entre o sexo feminino. O movimento feminista da década de 1970 buscou não desempenhar somente o papel de mãe e dona de casa, mas também de trabalhadoras. Dada a crise do capitalismo, nos anos 1960, houve uma queda no pleno-emprego, impondo-se a necessidade de a mulher participar do mercado de trabalho, pois, com o aumento da escolaridade feminina, mostrava-se uma melhor estratégia para o cenário, já que o sexo feminino tinha um incentivo maior ao estudo do que o homem, pois elas se dedicavam somente aos afazeres domésticos. (MATOS; MACHADO, 2006)

Dessa maneira, para esclarecer a procedência dessas diferenças de renda, o artigo de Barros et al. (2007) explica a desigualdade salarial a partir de duas definições. A primeira é a diferença de produtividade, sendo natural que os trabalhadores com maior nível de escolaridade e experiência sejam mais produtivos e recebam maior remuneração. Já a segunda definição decorre da discriminação ou segmentação na remuneração de trabalhadores com produtividade iguais, nesse âmbito, o capital discrimina quando remunera de forma diferenciada homens e mulheres ou brancos e negros com a mesma produtividade. (STAMM; CASTRO, 2017)

Para Barros e Mendonça (1996):

Não há um nível significativo de discriminação alocativa por gênero no Brasil. A inexistência de discriminação alocativa não significa que homens e mulheres estejam igualmente representados nas diversas ocupações. É perfeitamente possível ter-se uma estrutura ocupacional bastante diferenciada por gênero com as mulheres muito mais concentradas do que os homens em umas poucas ocupações e, ainda assim não existir discriminação alocativa. O que gera discriminação alocativa não é simplesmente uma alocação diferenciada. Para que haja discriminação alocativa é necessário que esta alocação diferenciada esteja relacionada a níveis de renda diferenciados. (BARROS E MENDONÇA, 1996, p. 32).

No entanto, apesar de não existirem motivos para a desigualdade, Araújo e Ribeiro (2001) afirmam que a remuneração das mulheres é, em média, 40% inferior à dos homens, mesmo que tenham desempenhado funções que exijam níveis de escolaridade semelhantes. Os autores obtiveram esses resultados num estudo da Fundação SEADE.

Conforme Bruschini e Lombardi (2002), na década de 1990, o rendimento dos brasileiros era extremamente baixo, mais precisamente o das mulheres, contudo, dada a situação, isso não ocorre somente no Brasil, mas como um todo, de acordo com dados apresentados entre os anos 1991-1996, o salário das mulheres em trabalhos não agrícolas correspondia apenas a 72% ao dos homens.

No entanto, Quirino (2012) demonstra, por meios de dados estatísticos, que, nos anos de 2009, a realidade da época ainda não havia se alterado, ou seja, mulheres com 12 anos ou mais de estudo recebiam, em média, 58% do rendimento dos homens com o mesmo nível de escolaridade. Uma explicação para isso era devido ao fato de que a profissão da mulher era relacionada a atividades pouco valorizadas, como o serviço social, a saúde e a educação.

Contudo, Girão (2001 apud AMARAL; VIEIRA, 2009) evidencia que as estruturas psicológicas formadas levam a mulher a sofrer certo sentimento de culpa quando opta por inserir-se no mercado de trabalho, renunciando a uma vida dedicada exclusivamente ao lar; por outro lado, o sentimento de fracasso a persegue quando opta por realizar-se como mulher no sentido tradicional, sem participação no mundo do trabalho formal. Assim, a mulher sofre grandes problemas com relação à inserção e participação no mercado de trabalho devido a fatores culturais, maternidade, funções tradicionais, entre outros.

Há que se destacar que o mercado de trabalho brasileiro apresenta alta desigualdade na distribuição salarial. De acordo com os dados do Censo Demográfico (2010), a proporção das pessoas ocupadas que estão em trabalhos formais passou de 50,5%, em 2000, para 58,6%, em 2010. É de extrema importância ressaltar que o crescimento da formalização dos trabalhadores teve efeito positivo sobre a inserção das mulheres nas relações de trabalho. Em 2000, o percentual das mulheres com carteira de trabalho assinada era de 32,7%, passando para 39,8% em 2010, ou seja, obteve-se um aumento médio de 7%. No entanto, esse crescimento ainda era inferior quando relacionado aos homens, cuja proporção, em 2000, era de 36,5%, e, nos anos 2010, obteve um aumento de 10 pontos percentuais. Assim, mesmo o aumento da proporção de mulheres com carteira de trabalho assinada não foi suficiente para diminuir as diferenças salariais em relação aos homens.

Os dados do Censo Demográfico do IBGE de 2010 constataram que, quando relacionado à idade, há uma grande quantidade de pessoas sem rendimento entre 16 e 24 anos em virtude de estarem na fase educacional. Quando relacionado às mulheres nessa idade, o percentual é de 51,8%, enquanto, quando relacionado aos homens, o percentual é de 40,6%. Vale ressaltar, ainda assim, os elevados percentuais das jovens sem rendimento na Região Sul, com 40,4%.

Em 2000, a proporção de pessoas com rendimento até 1 salário mínimo era 19,8%, sendo ligeiramente maior entre as mulheres (20,8%). Em 2010, essas proporções se elevaram para 29,8% e 33,7%, respectivamente. O rendimento médio mensal de todas as fontes das mulheres de 10 anos ou mais de idade com rendimento nos anos de 2010 era de R\$ 1.074,00, enquanto o dos homens era R\$1.587,00. O rendimento médio das mulheres pretas ou pardas é equivalente a 52,0% do rendimento médio das mulheres brancas. O rendimento médio das mulheres brancas corresponde a 67,0% do rendimento médio dos homens brancos.

A inserção dos brasileiros no mercado de trabalho é caracterizada pelas desigualdades econômicas, o que contribui para o aumento da pobreza. Entretanto, no contraponto do mercado de desigualdade, Cirino (2008) considera que as trabalhadoras estão sendo inseridas cada vez mais mercado de trabalho e as desigualdades salariais estão diminuindo.

Enfim, são diversos os estudos que apontam as desigualdades salariais entre homens e mulheres no Brasil. Welber Tomás de Oliveira, publicou um trabalho no Jornal Notícias¹ em 07/04/2022 com o seguinte título: *Desigualdade de rendimento entre homens e mulheres na pandemia*. Neste trabalho o autor traz dados da Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), no qual aponta que no primeiro trimestre de 2021, o rendimento mensal habitual médio das mulheres era de R\$2.295,95 enquanto o de homens era de R\$2.871,01, uma diferença de 24,2% desfavorável as mulheres. Este é o menor diferencial da base de dados, segundo o autor. No primeiro trimestre de 2012, a diferença de rendimento de homens e mulheres era de 36,7%. No período de 2012 a 2021, as mulheres tiveram aumento de rendimento de 14,62%, enquanto os homens tiveram aumento de 4,86%. A Figura 01, mostra os rendimentos médio mensais no primeiro trimestre de cada ano, em valores monetariamente corrigidos para o primeiro trimestre de 2021.

Hoffman e Leone (2004) em *A participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002*, analisaram a evolução da participação da mulher no mercado de trabalho, onde utilizaram os dados da PNAD. Os dados evidenciaram que apesar da grande desigualdade, houve uma diminuição da contribuição da renda do trabalho masculino e um crescimento da contribuição da renda do trabalho das mulheres. Verificou -se que em 1981, o rendimento médio do trabalho da mulher equivalia a 55,7% do rendimento médio do trabalho do homem e essa relação passou a ser de 70,6% em 2002.

¹ Para maiores informações consultar: <https://comunica.ufu.br/noticia/2022/04/desigualdade-de-rendimento-entre-homens-e-mulheres-na-pandemia#:~:text=As%20mulheres%20sofreram%20uma%20redu%C3%A7%C3%A3o,afetou%20mais%20adversamente%20as%20mulheres.>

Figura 1- Brasil: rendimento habitual médio de mulheres e homens, variação anual e variação acumulada ano a ano, em valores de 2021.1 (2012.1-2021.1)

Período	Mulheres			Homens		
	Rendimento (R\$)	Δ (%)	Acumulado (%)	Rendimento (R\$)	Δ (%)	Acumulado (%)
2012.1	2.003,14	-	-	2.737,85	-	-
2013.1	2.059,57	2,82	2,82	2.788,10	1,84	1,84
2014.1	2.134,60	3,64	6,56	2.893,47	3,78	5,68
2015.1	2.169,12	1,62	8,29	2.863,40	-1,04	4,59
2016.1	2.128,77	-1,86	6,27	2.757,62	-3,69	0,72
2017.1	2.190,77	2,91	9,37	2.793,23	1,29	2,02
2018.1	2.183,78	-0,32	9,02	2.843,70	1,81	3,87
2019.1	2.253,11	3,17	12,48	2.851,86	0,29	4,16
2020.1	2.247,66	-0,24	12,21	2.898,55	1,64	5,87
2021.1	2.295,95	2,15	14,62	2.871,01	-0,95	4,86

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios Contínua (PNADC). Elaboração CEPES/IERI/UFU

Hoffman e Leone (2004) em *A participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002*, analisaram a evolução da participação da mulher no mercado de trabalho, onde utilizaram os dados da PNAD. Os dados evidenciaram que apesar da grande desigualdade, houve uma diminuição da contribuição da renda do trabalho masculino e um crescimento da contribuição da renda do trabalho das mulheres. Verificou-se que em 1981, o rendimento médio do trabalho da mulher equivalia a 55,7% do rendimento médio do trabalho do homem e essa relação passou a ser de 70,6% em 2002.

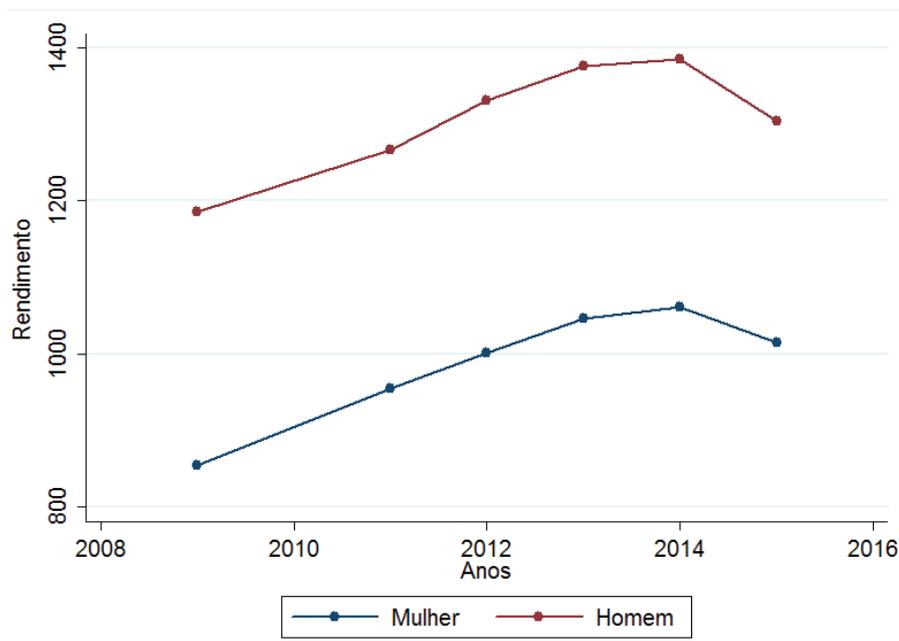
Serpa (2010) em *A inserção e a discriminação da mulher no mercado de trabalho: questão de gênero*, a autora realizou uma pesquisa nas Centrais Elétricas de Santa Catarina S/A – CELESC S/A, onde procurou analisar as transformações ocorridas com a participação da mulher no mercado de trabalho e refletir sobre suas implicações nos diversos processos de mudanças das condições sociais femininas no mundo do trabalho. Os resultados evidenciaram que em todo país, a renda média dos homens é de 76% maior que o das mulheres. As mulheres ganham menos que os homens, mesmo que tenham o mesmo vínculo de trabalho, trabalhem o mesmo número de horas e possuem a mesma escolaridade que eles.

Guimarães (2019) em *Desigualdade salarial entre homens e mulheres: uma análise econométrica de 2009-2015 no Brasil*, estudou tendo como base de dados a Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílio (PNAD) dos anos de 2009 a 2015, o autor fez uma avaliação no mercado de trabalho brasileiro em relação a desigualdade de gênero. Os

resultados mostraram que embora as mulheres recebem valores menores que os homens a renda média até 2014 se manteve positiva tanto para homens, o que pode ser observado na Figura 02.

A Figura 02 mostra que a diferença de renda entre os gêneros não se manteve constante ao longo do tempo, tendo até diminuído nos últimos anos. No ano de 2009, os homens recebiam um valor monetário de R\$ 1.184,75, enquanto as mulheres recebiam uma quantidade de R\$ 854,93. Ou seja, uma diferença de aproximadamente 28%, sendo a máxima observada na amostra. A menor diferença entre as rendas é a do último ano, em que os homens recebiam R\$ 1.303,22 e as mulheres recebiam R\$ 1.014,80, o que resulta em uma diferença de 22% da renda entre os dois gêneros. (GUIMARÃES 2019, p. 25)

Figura 2 - Brasil - Média de rendimentos amostral de homens e mulheres para os anos de 2009 - 2015



Fonte: (Guimarães, 2019, p. 24)

Em síntese, dado essa apresentação da revisão da literatura sobre alguns estudos realizados sobre desigualdade salarial entre homens e mulheres, os resultados explicitam a existência de discriminação, a vista que, quando comparado ao rendimento dos homens as mulheres recebem menos. Ou seja, os resultados trazem dados favoráveis aos homens.

A seguir, apresentamos uma análise feita a partir dos dados da Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios (PNAD) entre os anos de 1995 e 2019, retirada das páginas eletrônicas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

No que se refere ao rendimento médio mensal entre homens e mulheres no Brasil, a Tabela 01, mostra que no período de 1995 a 2019, segundo dados da Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios (PNAD), em 1995 as mulheres tinham rendimento correspondente a apenas 52,95% do rendimento dos homens, o que corresponde a 47,05% a menos. Em 2019, o percentual de rendimento das mulheres comparada aos rendimentos médios dos homens aumentou para 77,69%, o que, apesar do crescimento ocorrido no período, corresponde a 22,31% a menos do rendimento de homens.

Ao se analisar o período 1995 a 2019, percebe-se que no ano de 2018, o diferencial de rendimentos médio mensal, quando as mulheres tinham um rendimento de R\$2.010,00 e os homens de R\$2.551,00, o rendimento das mulheres correspondia a 78,79% dos rendimentos dos homens. De acordo com os anos correspondentes, a Tabela 01 mostra que no ano de 1995 as mulheres tinham um rendimento de R\$912,83 e os homens R\$1.724,07. Ou seja, as mulheres ganhavam apenas 52,95% do salário dos homens. Já no ano de 2018, os números aumentaram e a diferença diminuiu, as mulheres tiveram rendimento médio mensal de R\$2.010,00 e os homens R\$2.551,00, alcançando assim, um percentual de 78,79% do rendimento dos homens. Ou seja, os dados revelam que no período 1995 a 2019, o ano de 1995 foi o período de menor rendimento das mulheres e, 2018, o de maior.

Na Tabela 01, pode-se visualizar o rendimento médio mensal no trabalho principal da população ocupada de 16 anos ou mais de idade, por sexo e diferença salarial entre sexo no Brasil de 1995 a 2019.

Tabela 1 - Brasil - Rendimento médio mensal no trabalho principal da população ocupada de 16 anos ou mais de idade, por sexo e diferença salarial entre sexo, 1995 a 2019

Ano	Rendimento médio mensal homem	Rendimento médio mensal mulheres	Diferença homens x mulheres em R\$	Rendimento mulheres (%) x homens	Varição anual do rendimento das mulheres em %
1995	R\$1.724,07	R\$912,83	R\$811,24	52,95%	-
1996	R\$1.751,42	R\$1.005,33	R\$746,09	57,40%	4,45%
1997	R\$1.738,60	R\$984,67	R\$753,93	56,64%	-0,77%
1998	R\$1.707,97	R\$996,56	R\$711,41	58,35%	1,71%
1999	R\$1.571,38	R\$934,68	R\$636,70	59,48%	1,13%

2001	R\$1.554,58	R\$961,78	R\$592,80	61,87%	2,39%
2002	R\$1.510,03	R\$944,62	R\$565,41	62,56%	0,69%
2003	R\$1.409,75	R\$872,07	R\$537,68	61,86%	-0,70%
2004	R\$1.400,17	R\$881,09	R\$519,08	62,93%	1,07%
2005	R\$1.445,85	R\$921,65	R\$524,20	63,74%	0,82%
2006	R\$1.556,50	R\$1.007,55	R\$548,95	64,73%	0,99%
2007	R\$1.614,32	R\$1.045,87	R\$568,45	64,79%	0,06%
2008	R\$1.649,12	R\$1.074,97	R\$574,15	65,18%	0,40%
2009	R\$1.691,96	R\$1.113,49	R\$578,47	65,81%	0,63%
2011	R\$1.829,17	R\$1.270,50	R\$558,67	69,46%	3,65%
2012	R\$1.938,84	R\$1.339,64	R\$599,20	69,09%	-0,36%
2013	R\$2.010,57	R\$1.402,02	R\$608,55	69,73%	0,64%
2014	R\$2.016,56	R\$1.418,89	R\$597,67	70,36%	0,63%
2015	R\$1.913,78	R\$1.383,65	R\$530,13	72,30%	1,94%
2016	R\$2.519,00	R\$1.953,00	R\$566,00	77,53%	5,23%
2017	R\$2.510,00	R\$1.936,00	R\$574,00	77,13%	-0,40%
2018	R\$2.551,00	R\$2.010,00	R\$541,00	78,79%	1,66%
2019	R\$2.555,00	R\$1.985,00	R\$570,00	77,69%	-1,10%
Variação média ao ano					1,12%

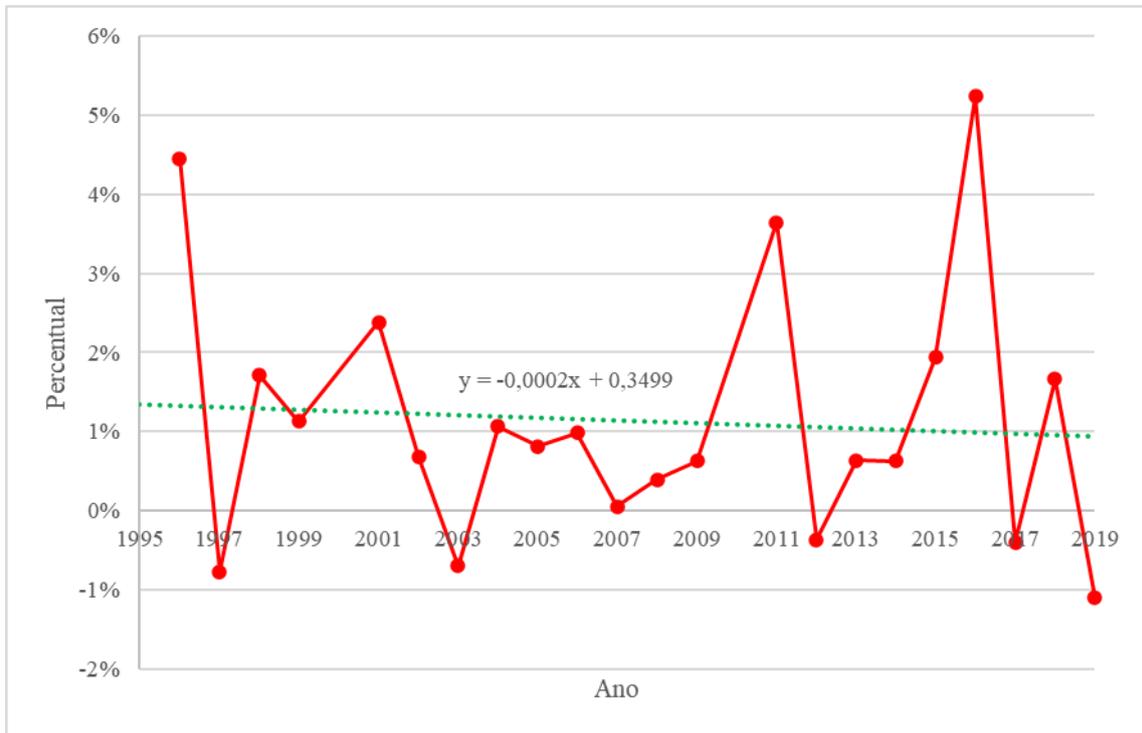
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados obtidos do PNAD 2015 e 2019 – IBGE

Nota: O rendimento médio mensal, a partir de 2016, a população ocupada é de 14 anos ou mais. Os valores de 2016 a 2019, foram atualizados em 2019 pelo IBGE.

Ao se analisar o período correspondente aos 24 anos, ou seja, de 1995 a 2019, percebe-se que a diferença vem se reduzindo ao longo do tempo, no entanto, em ritmo lento. O aumento de 24,74% no rendimento das mulheres comparada com o rendimento dos homens durante o período, mostra que mantido o ritmo médio atual de diminuição de apenas 0,75% ao ano nos rendimentos das mulheres serão necessários mais 22 anos para que as mulheres possam ter igualdade salarial perante os homens.

Conforme o Gráfico 01, é possível visualizar a variação anual do rendimento das mulheres entre os anos e 1995 a 2019. Ao analisar o período correspondente, percebe-se que entre os anos de 2016 para 2017 foi o período de maior diferença no rendimento das mulheres. Em 2016, a variação anual do rendimento das mulheres foi de 5,23%, logo em 2017, houve a perda de rendimento das mulheres, chegando a - 0,40%. Ou seja, a variação nesse período atingiu um percentual de 5,63%.

Gráfico 1- Brasil - Variação anual do rendimento das mulheres (em %), 1995 a 2019.



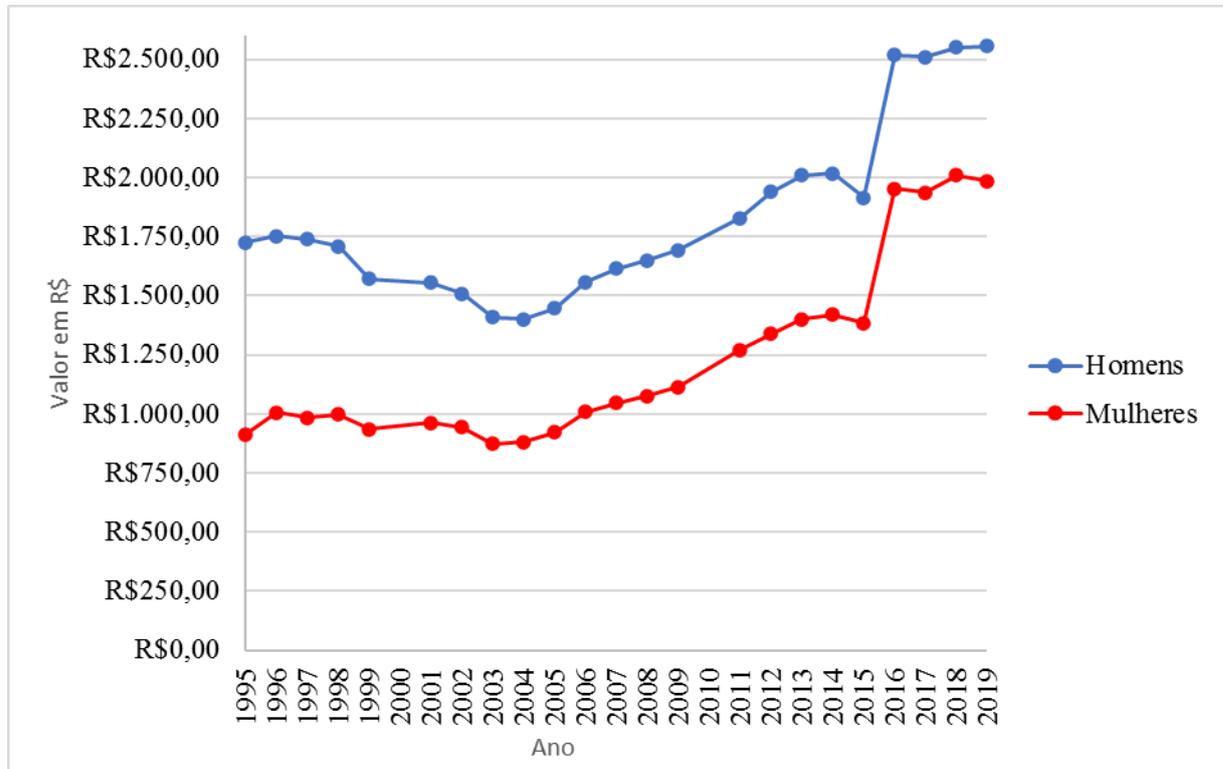
Fonte: Elaboração própria a partir dos dados obtidos do PNAD – IBGE, 2019

Cabe ainda ressaltar, que entre os anos de 1996 para 1997, esses números também tiveram um grande aumento no rendimento das mulheres; em 1996 a variação anual do rendimento das mulheres era 4,45%, logo em 1997, houve o aumento da diferença dos salários entre homens e mulheres, chegando a -0,77%, ou seja, a variação nesse período atingiu um percentual de 5,22%.

Além disso, pode-se visualizar que entre os anos de 2015 e 2016 foi o período de maior ganho na renda salarial das mulheres, em 2015 a variação anual do rendimento das mulheres era de 1,94%, logo em 2016, esse percentual aumentou chegando a 5,23%, ou seja, a variação nesse período atingiu um percentual de 3,29% no aumento salarial.

Cabe destacar que, quando se verifica a média do período e a tendência, observa-se que ela é de queda. Ou seja, durante o período de 1995 os ganhos salariais das mulheres em comparação ao rendimento dos homens vêm diminuindo, mas cada vez num ritmo menor, como mostra o Gráfico 01. No Gráfico 02, pode-se visualizar a evolução do rendimento médio mensal no trabalho principal da população ocupada de 16 anos ou mais de idade, por sexo e diferença salarial entre sexo no Brasil, 1995 a 2019.

Gráfico 2 - Brasil - Evolução do rendimento médio mensal no trabalho principal da população ocupada de 16 anos ou mais de idade por sexo e diferença salarial entre sexo, 1995 a 2019



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados obtidos do PNAD – IBGE

Nota: O rendimento médio mensal, a partir de 2016, a população ocupada é de 14 anos ou mais. Os valores de 2016 a 2019, foram atualizados em 2019 pelo IBGE.

Ao se analisar os setores no qual o rendimento tem a maior ou menor diferença, considerando os de: diretores e gerentes; ciências e intelectuais; vendedores dos comércios e mercados; operários e artesões da construção, das artes mecânicas e outros ofícios; operadores de instalações de máquinas e montadores; técnicos e profissionais e nível médio; agropecuária, florestais, da caça e a pesca; administrativo; ocupações elementares e forças armadas, policiais e bombeiros militares, percebe-se que existem grandes variações nos rendimentos médio mensal entre homens e mulheres.

O Gráfico 03, que mostra o rendimento habitual de todos os trabalhos da população ocupada de 16 anos ou mais de idade, por sexo, segundo grupos de idade e posição ocupada no ano de 2019, revela que a ocupação de diretores e gerentes é onde se encontra a maior diferença salarial entre homens e mulheres. Enquanto o rendimento médio salarial mensal para o sexo masculino neste setor era de R\$7.541,54, o rendimento médio mensal das

mulheres nesta mesma ocupação chegava apenas a R\$4.666,24. Ou seja, uma variação de R\$2.875,30, a menos para as mulheres. Ao se comparar aos rendimentos dos homens, em percentual, o valor corresponde apenas 61,87% do rendimento dos homens. Ou seja, 38,13% menos do que recebiam os homens, em 2019. Isso significa que no setor de diretores e gerentes, as mulheres têm rendimento bem inferior, inclusive, da média nacional que era de 77,69% dos rendimentos dos homens. Ou seja, é no setor de diretores e gerentes que se encontra a maior diferença nos rendimentos entre homens e mulheres, no Brasil.

O segundo setor com maior diferença salarial entre homens e mulheres é o setor de ciências e intelectuais, conforme dados do Gráfico 03. Ao analisar os dados deste, observa-se que nesta ocupação enquanto o rendimento médio mensal dos homens, em 2019, correspondia a R\$6.639,85 o rendimento médio mensal das mulheres era de apenas R\$4.224,91. Um valor a menos recebido pelas mulheres na ordem de R\$2.414,94, o que corresponde a apenas 63,63% do rendimento dos homens. É possível ressaltar que neste setor, além das mulheres terem rendimento inferior ao dos homens (63,63%), este valor corresponde a 14,06% menos do que é a média nacional que, em 2019, correspondia a 77,69%. Ou seja, o setor de ciências e intelectuais é onde se encontra a segunda maior diferença salarial entre homens e mulheres no país, no qual as mulheres recebem 36,37% menos.

No setor de vendedores dos comércios e mercados, encontra-se a terceira maior diferença de rendimento média mensal entre homens e mulheres. Enquanto os homens, em 2019, receberam R\$2.034,86, rendimento médio mensal das mulheres para este mesmo setor foi de apenas R\$1.295,11. Uma diferença desfavorável as mulheres de R\$739,76. Em termos de participação, comparado ao rendimento dos homens, o percentual equivalia a 63,65% do rendimento masculino, o que significa que as mulheres neste setor têm rendimento 14,04% inferior à média nacional que é de 77,69%. Ou seja, o rendimento feminino é 36,35% inferior ao dos homens.

O quarto setor com maior diferença de rendimento entre homens e mulheres é o de operários e artesões da construção, das artes mecânicas e outros ofícios. Neste setor, enquanto os homens possuíam, em 2019, rendimento de R\$ 1.756,59, as mulheres recebiam apenas R\$1.132,21, o que em termos de rendimento, equivale a R\$ 624,39 a menos. No que diz respeito a participação percentual comparada a dos homens, o valor corresponde a 64,55% do rendimento masculino. Comparado a média de rendimento nacional das mulheres, o valor é 13,24% inferior. Ou seja, neste setor as mulheres, em 2019, ganhavam 35,55% menos do que os homes.

No setor de operadores de instalações de máquinas e montadores, encontra-se a quinta maior diferença de rendimento médio entre homens e mulheres. Enquanto os homens, em 2019, possuíam rendimento médio mensal de R\$1.926,10, as mulheres recebiam apenas R\$1.337,07, o que corresponde a uma diferença de R\$589,02, desfavorável as mulheres. Em termos percentuais, neste setor, as mulheres recebem apenas 69,42% comparado ao dos homens. Ou seja, 30,58% menos que os homens, o que equivale a 8,27% menos do que a média do rendimento nacional que, em 2019, foi de 77,69%.

No setor de técnicos e profissionais de nível médio, tem-se a sexta maior diferença da média salarial mensal entre homens e mulheres. Em 2019, enquanto os homens recebiam R\$3.325,78, o rendimento médio mensal das mulheres era de apenas R\$2.500,94. Uma diferença desfavorável para as mulheres de R\$824,84 ao mês. Se comparáramos ao rendimento dos homens, neste mesmo ano de 2019, o percentual de rendimento das mulheres ao comparar com o rendimento dos homens correspondia a que corresponde a 75,20%. Ou seja, as mulheres tinham rendimento, em termos percentuais, 24,80% inferior ao dos homens.

O setor de agropecuária, florestais, da caça e da pesca, fica em sétimo lugar com a maior diferença na média salarial mensal. Neste setor o rendimento dos homens, em 2019, era de R\$ 1.518,23, já o das mulheres era de apenas R\$1.188,70, o que equivale a um valor de R\$ 329,53, a menos para as mulheres. Ao se comparar o rendimento masculino e feminino, percebe-se que o rendimento das mulheres, em termos percentuais chega a 78,30%. Este valor está 0,61% acima da média nacional de rendimentos das mulheres que era de 77,69%. Entretanto, neste setor as mulheres possuem rendimento 21,70% inferior ao rendimento masculino.

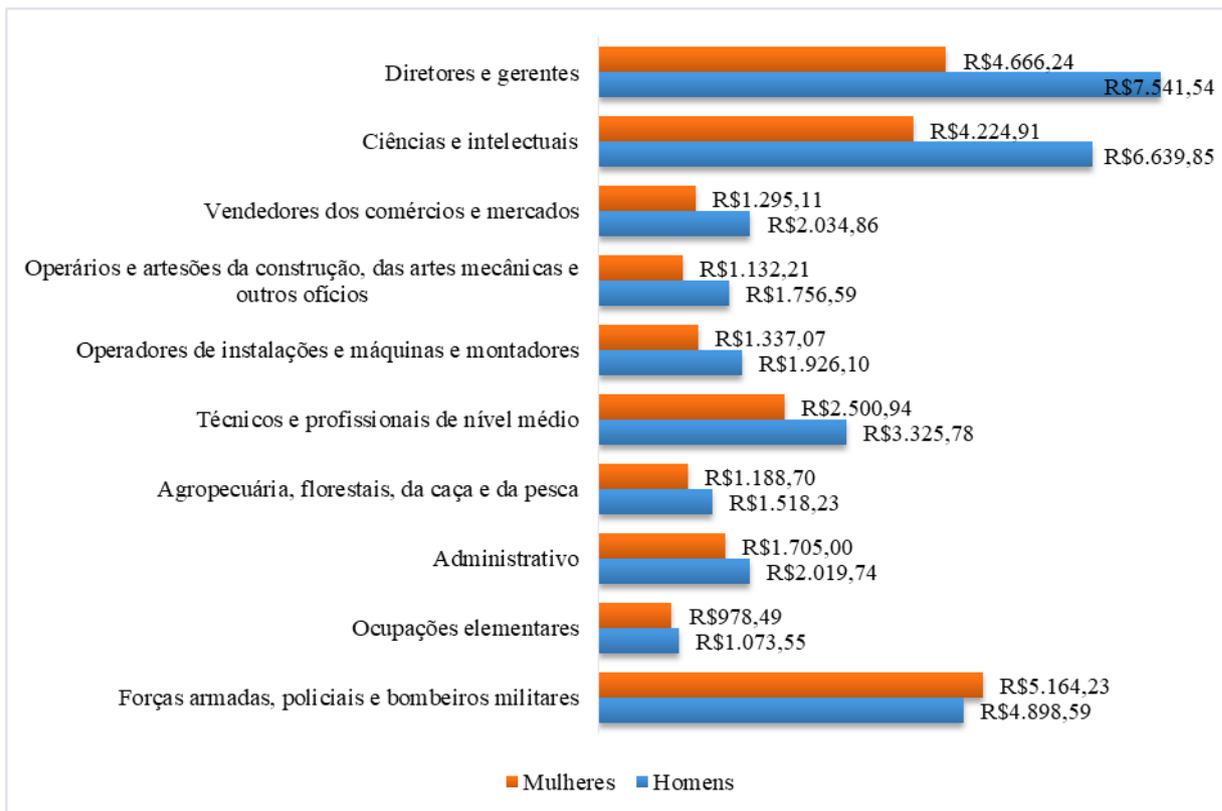
No setor administrativo, encontra-se a oitava diferença de rendimento entre homens e mulheres. Enquanto o rendimento médio mensal dos homens, em 2019, era de R\$2.019,74, o rendimento das mulheres, para esta ocupação, correspondia a R\$1,705,00 mensal, uma diferença desfavorável as mulheres de R\$ 314,74. Em termos de participação no total do rendimento dos homens, neste setor, o percentual de rendimento das mulheres alcançava 84,42% do rendimento dos homens. Embora neste setor as mulheres ganham 6,73% superior à média nacional, as mulheres recebiam 15,58% a menos que os homens.

No setor de ocupações elementares, a diferença salarial entre homens e mulheres é menor. Em 2019, enquanto o rendimento médio mensal para os homens correspondia a R\$ 1.073,55, o rendimento das mulheres para esta ocupação era de R\$978,49. Uma diferença de R\$ 95,05, desfavorável ao sexo feminino. Em termos de participação percentual o rendimento das mulheres neste setor correspondia a 91,15% comparado ao dos homens. Ou seja, as

mulheres recebiam 8,15% menos que os homens. Cabe ressaltar que, mesmo que a diferença de rendimentos entre homens e mulheres seja menor, ela existe. Outro fator a ser considerado é que este setor é onde se encontra a menor média de rendimento mensal, R\$ 1.026,00.

O setor das forças armadas, policiais e bombeiros militares, é a única ocupação em que as mulheres possuem rendimento médio mensal superior ao dos homens. Com uma média salarial mensal de R\$5.164,23, para mulheres e de R\$4.898,59 para homens, estes valores correspondem a R\$ 265,64 favoráveis as mulheres. Ou seja, neste setor o rendimento médio das mulheres é 5,42% superior ao rendimento dos homens. Se todos os demais setores de atividades as mulheres têm rendimento inferior ao dos homens, o que explicaria este setor das forças armadas, policiais e bombeiros militares as mulheres terem rendimento superior?

Gráfico 3 - Rendimento habitual de todos os trabalhos e razão de rendimentos das pessoas ocupadas de 14 anos ou mais de idade, por sexo, com indicação do coeficiente de variação, segundo grupos de idade e grandes grupos ocupacionais - 2019



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados obtidos do PNAD 2015 – IBGE

De acordo com o IBGE (2018), isso ocorre porque as mulheres que trabalham nestas funções possuem um nível de escolaridade média superior ao dos que a dos homens. Além disso, não ingressam na carreira no primeiro nível de hierarquia deste setor. A maioria

começa em hierarquia superior, o que faz com que a média salarial das mulheres seja superior ao dos homens².

No gráfico 03, verifica-se que no Brasil, em 2019, a maior desigualdade de rendimento médio mensal entre homens e mulheres, encontra-se na ocupação de diretores e gerentes; enquanto, quando relacionado às ocupações elementares verifica-se a menor desigualdade entre os sexos está no setor de ocupações elementares. O único setor em que as mulheres ganham mais que os homens é o das forças armadas, policiais e bombeiros militares, com rendimento 5,42% superior ao dos homens.

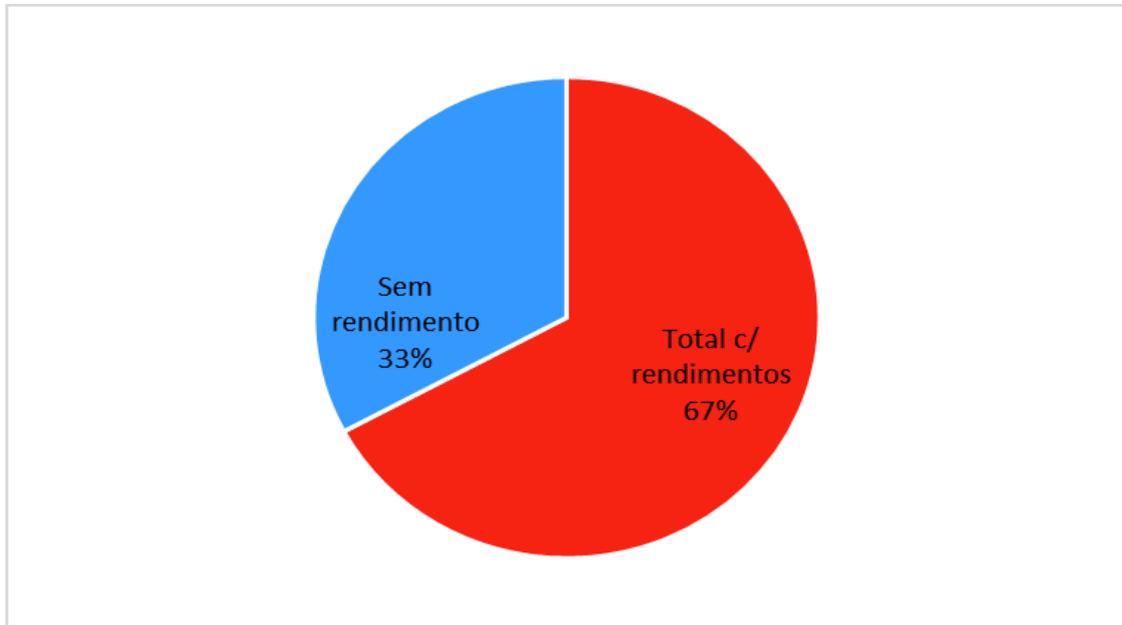
Diante do que foi exposto, observa-se que as diferenças salariais entre homens e mulheres no Brasil, em termos percentuais, diminuíram entre 1995 e 2019. No entanto, a diferença ainda é acentuada, principalmente em alguns setores. Mas, o mais preocupante é o baixo ritmo em que esta diferença vem caindo no país ao longo dos anos. Ou seja, ela vem reduzindo seu ritmo o que pode levar, em alguns setores da economia, mais de duas décadas para que as mulheres tenham igualdade de rendimento comparado aos rendimentos dos homens.

6.2 A desigualdade salarial entre homens e mulheres no município de Sant’Ana do Livramento-RS

No município de Sant’Ana do Livramento-RS, de acordo com os dados do Censo Demográfico de 2010 do IBGE, a população da cidade é composta por 82.465 habitantes – 52% são formados por mulheres e 48% por homens. A população santanense com idade de 10 e mais de 70 anos corresponde a 71.074 habitantes. Desse total, 33% fazem parte da classe de rendimentos mensal com rendimentos e 67% fazem parte das pessoas sem rendimentos, como pode ser visualizado no Gráfico 01.

²Para maiores informações consultar:
https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2019/03/08/internas_economia,1036263/mulheres-ganham-menos-ate-em-funcoes-em-que-sao-maioria-diz-ibge.shtml

Gráfico 4 - Classe de rendimento nominal mensal - Pessoas entre 10 e 70 anos de idade, Sant'Ana do Livramento, ano 2010.



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados obtidos do Censo Demográfico de 2010 do IBGE

Na Tabela 02, apresentamos uma análise feita a partir dos dados do Censo Demográfico do IBGE nos anos de 2000 e 2010, para o Brasil, estado do Rio Grande do Sul e para o município de Sant'Ana do Livramento.

No que diz respeito a Tabela 02, ao se analisar a raça e faixa de idade em que se encontra a maior desigualdade salarial entre homens e mulheres, observa-se que no Brasil, no ano de 2000, a maior desigualdade salarial estava relacionada às mulheres brancas de 60 anos ou mais; estas tinham um rendimento médio mensal de apenas 50,21% do rendimento dos homens, o que correspondia a 49,79% a menos.

Tabela 2 - Razão entre o rendimento médio das mulheres em relação ao rendimento dos homens (%), no Brasil, Rio Grande do Sul e Sant'Ana do Livramento – RS, 2000 e 2010

Faixa etária e raça	Brasil	Rio Grande do Sul	Sant'Ana do Livramento
2010	67,60	69,00	74,80
Branca	66,80	68,40	75,30
Preta ou Parda	67,50	70,30	71,10
16 a 24 anos	81,70	82,90	75,00
Branca, 16 a 24 anos	84,30	83,70	75,60

Preta ou Parda, 16 a 24 anos	76,40	75,60	71,70
25 a 39 anos	69,40	73,60	79,50
Branca, 25 a 39 anos	71,60	74,40	81,60
Preta ou Parda, 25 a 39 anos	65,10	65,80	68,50
40 a 59 anos	63,70	64,70	68,60
Branca, 40 a 59 anos	63,70	64,00	69,00
Preta ou Parda, 40 a 59 anos	63,70	68,10	69,50
60 anos ou mais	63,00	63,10	74,10
Branca, 60 anos ou mais	59,10	62,00	74,60
Preta ou Parda, 60 anos ou mais	71,00	73,50	68,90
2000	65,19	62,24	63,45
Branca	61,97	61,36	62,13
Preta ou Parda	68,95	70,19	82,62
16 a 24 anos	85,91	82,15	79,79
Branca, 16 a 24 anos	84,82	82,15	80,44
Preta ou Parda, 16 a 24 anos	81,79	77,08	68,80
25 a 39 anos	73,62	71,33	89,81
Branca, 25 a 39 anos	71,32	70,78	87,23
Preta ou Parda, 25 a 39 anos	72,79	72,39	90,85
40 a 59 anos	59,41	59,23	47,76
Branca, 40 a 59 anos	57,12	58,70	47,66
Preta ou Parda, 40 a 59 anos	64,01	67,18	85,07
60 anos ou mais	53,04	47,75	56,56
Branca, 60 anos ou mais	50,21	46,73	56,56
Preta ou Parda, 60 anos ou mais	61,97	64,47	58,90

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados dos Censos Demográficos – IBGE, 2000 e 2010

Quando se analisa o estado do Rio Grande do Sul, observa-se que as mulheres brancas de 60 anos ou mais, contavam com um rendimento médio mensal de 46,73% comparado ao rendimento dos homens; ou seja, 3,50% a menos do que o rendimento médio mensal das mulheres no Brasil.

Já para o município de Sant'Ana do Livramento-RS, no ano de 2000, a maior desigualdade salarial está entre as mulheres brancas de 40 a 59 ano; o rendimento destas, equivalia a apenas 47,66% do rendimento dos homens, ou seja, recebiam 52,34% a menos. Já no que se refere a menor desigualdades comparados aos rendimentos dos homens encontra-se entre mulheres pretas ou pardas, de 25 a 39 anos, onde as mesmas recebem 90,85% do salário dos homens.

No que corresponde aos anos 2010, a maior desigualdade salarial no Brasil estava entre às mulheres brancas com 60 anos ou mais, onde tinham um rendimento de apenas 59,10% comparado ao rendimento dos homens; ou seja, 49,79% a menos. Percebe-se que

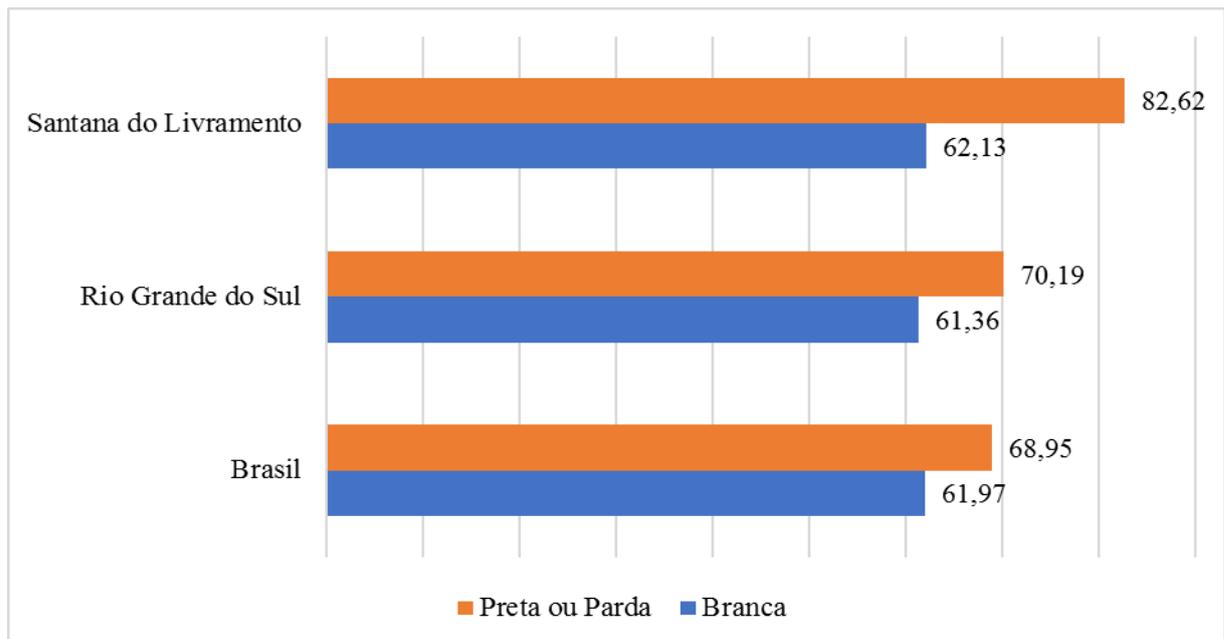
quando relacionado aos anos de 2000, houve uma diminuição de 8,89% no rendimento dessas mesmas mulheres no período.

Ao se analisar o estado do Rio Grande do Sul, percebe-se que as mulheres brancas com 60 anos ou mais também estavam em desvantagem em relação aos homens; ou seja, tinham um rendimento médio mensal de 62,00% do rendimento dos homens, o que corresponde a um ganho de 15,27% do que recebiam nos anos de 2000.

Além disso, cabe ressaltar, que nos anos de 2010, para o município de Sant'Ana do Livramento-RS, a maior desigualdade salarial estava entre as mulheres pretas ou parda de 25 a 39 anos, onde contavam com apenas com 68,50% do rendimento dos homens; ou seja, elas possuíam rendimentos de 31,50% a menos do que o rendimento médio dos homens. Já a menor desigualdade em 2010 encontra-se entre mulheres brancas com idade de 25 a 39 anos, onde elas possuem rendimentos de 81,60%; ou seja, 18,40% menos do que os homens.

Diante do exposto, é possível analisar que mesmo com a redução na desigualdade de rendimento, as trabalhadoras ainda ganham menos que os homens no Brasil, no estado do Rio Grande do Sul e no município de Sant'Ana do Livramento, como pode ser observado nos Gráficos 05 e 06.

Gráfico 5 - Razão entre o rendimento médio das mulheres brancas, pretas e pardas, em relação ao rendimento dos homens (%), Brasil, Rio Grande do Sul e Sant'Ana do Livramento - RS, 2000



Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados dos Censos Demográficos – IBGE, 2000

No que se refere ao rendimento médio das mulheres brancas, pretas e pardas, em relação ao rendimento dos homens, o Gráfico 05, mostra que no período de 2000, segundo dados do Censo Demográfico do IBGE de 2000, no município de Sant'Ana do Livramento, as mulheres preta ou parda tinham rendimento médio correspondente a 82,62% do rendimento dos homens, o que equivale a 17,38 a menos. As mulheres brancas tinham um rendimento que correspondia a 62,13% do rendimento dos homens, ou seja, 37,87% a menos.

Quando comparado a Tabela 01 e ao Gráfico 06, onde é apresentado esses mesmos dados no ano de 2010, segundo dados do Censo Demográfico do IBGE de 2010, percebe-se que as mulheres pretas ou pardas contam com um rendimento médio ainda menor do que nos anos anteriores, com 71,10% do rendimento dos homens; ou seja, 11,52% a menos que em 2000, e 28,90% a menos que o rendimento dos homens neste mesmo ano.

Ao relacionar-se com as mulheres brancas, percebe-se um aumento no percentual desses rendimentos, onde contam com um rendimento médio de 75,30% do rendimento dos homens, ou seja, 13,17% a mais que em 2000, e 24,70% a menos que o rendimento dos homens neste mesmo período. Além disso, percebe-se uma desigualdade no rendimento médio das mulheres entre ambas as raças, para os anos 2000, uma diferença de 20,49% a mais no rendimento das mulheres pretas ou pardas quando comparado ao rendimento das mulheres brancas; já para os anos 2010, essa diferença se inverte, ou seja, as mulheres brancas têm um rendimento equivalente a 4,20% a mais do que o rendimento médio das mulheres pretas ou pardas.

Ao relacionar-se com o estado do Rio Grande do Sul, é possível analisar que, o rendimento médio das mulheres pretas ou pardas, no ano de 2000, tinham um rendimento correspondente a 70,19 do rendimento dos homens, o que equivale a 29,81% a menos. Em relação as mulheres brancas, nesse mesmo estado, percebem-se que o rendimento médio corresponde a 61,36% do rendimento dos homens, ou seja, 38,64% a menos.

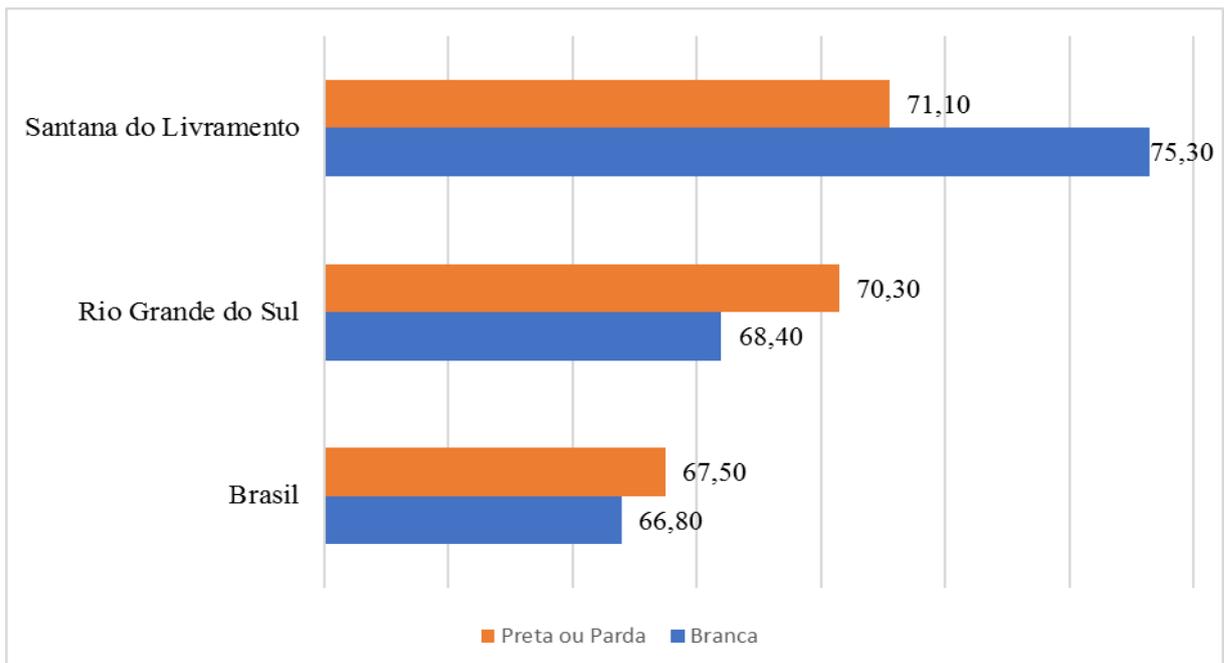
Quando comparada ao Gráfico 06, com os dados de 2010, o rendimento médio das mulheres pretas ou pardas, tiveram um aumento para 70,30% do rendimento dos homens, ou seja, aumentaram 0,11% do ano de 2000, porém, se mantinham com um rendimento inferior ao dos homens, com 29,70% a menos. Além disso, o rendimento médio das mulheres brancas, também tiveram um aumento no percentual, com 68,40% do rendimento dos homens, isto é, um aumento de 7,04% a mais que nos anos de 2000, e 31,60% a menos que o rendimento dos homens neste estado. Também, a desigualdade no rendimento médio das mulheres entre ambas as raças, para os anos 2000, equivale a 8,83% a mais para as mulheres pretas ou pardas

quando comparado ao rendimento das mulheres brancas; já para os anos 2010, essa diferença equivale a 1,90%.

Quando relacionado ao Brasil, observa-se que o rendimento médio das mulheres pretas e pardas em 2000, corresponde a 68,95% do rendimento dos homens, o que equivale a 31,05% a menos. Já as mulheres brancas contavam com um rendimento médio de 61,97% do rendimento dos homens, isto é, 38,03% a menos. Ao comparar com o gráfico 05, com os dados de 2010, percebe-se que as mulheres pretas e pardas, tiveram uma diminuição no rendimento médio, com 67,50% do rendimento dos homens, ou seja, uma diferença de 1,45% a menos do que nos anos de 2000, e 32,50% a menos do rendimento dos homens no período de 2010.

Já o rendimento médio das mulheres brancas, tiveram um aumento no percentual, com 66,80% do rendimento dos homens; ou seja, um aumento de 4,83% a mais que nos anos de 2000, e 33,20% a menos que o rendimento dos homens. Além disso, a desigualdade no rendimento médio das mulheres entre ambas as cores, para os anos 2000, equivale a 6,98% a mais para as mulheres pretas ou pardas quando comparado ao rendimento das mulheres brancas; já para os anos 2010, essa diferença equivale a 0,70%.

Gráfico 6 - Razão entre o rendimento médio das mulheres brancas, pretas e pardas, em relação ao rendimento dos homens (%), Brasil, Rio Grande do Sul e Sant'Ana do Livramento - RS, 2010



Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados dos Censos Demográficos – IBGE, 2010

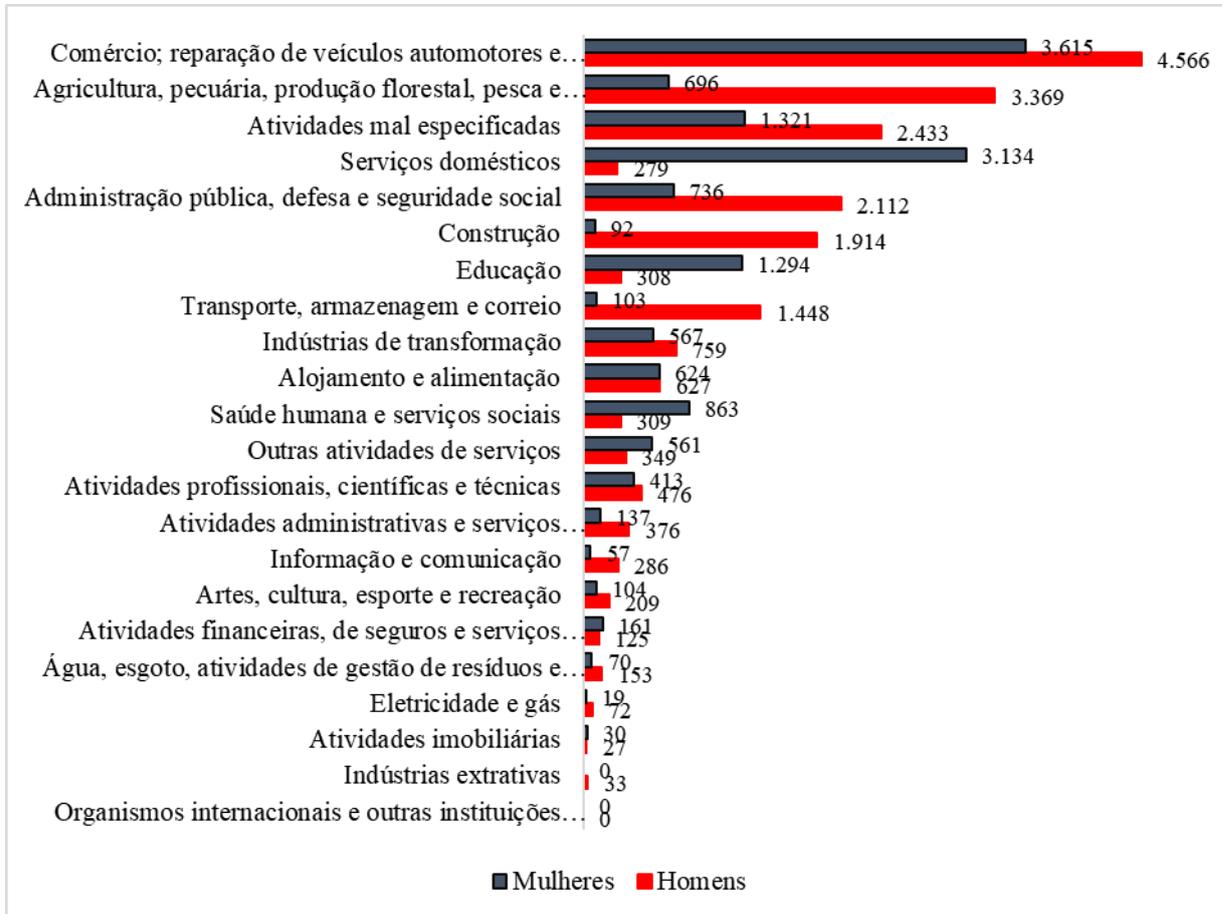
De acordo com os dados apresentados nos Gráficos 05 e 06, nos anos de 2000 e 2010, percebe-se que a diferença do rendimento das mulheres brancas vem diminuindo ao longo dos anos. No entanto, é de extrema importância ressaltar que, atualmente, a mulher preta ou parda, ainda é a mais prejudicada. O rendimento médio da mulher branca teve um aumento de aproximadamente 8%, enquanto, quando relacionado a mulher preta ou parda, esse rendimento tornou-se negativo para os anos de 2010, com aproximadamente 4,2% a menos para os anos de 2010.

Ao se analisar os setores de atividade no qual tem o maior ou menor número de pessoas, considerando os de: Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais; indústrias extrativas; atividades imobiliárias; eletricidade e gás; água, esgoto, atividades de gestão de resíduos e descontaminação; atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados; artes, cultura, esporte e recreação; informação e comunicação; atividades administrativas e serviços complementares; atividades profissionais, científicas e técnicas; outras atividades de serviços; saúde humana e serviços sociais; alojamento e alimentação; indústrias de transformação; transporte, armazenagem e correio; educação; construção; administração pública, defesa e seguridade social; serviços domésticos; atividades mal especificadas; agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura; comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas, percebe-se que existem grandes variações nos setores entre homens e mulheres.

O Gráfico 07, que mostra as pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, com rendimento do trabalho principal em Sant'Ana do Livramento – RS, em 2010, aponta que o número de pessoas de 10 anos ou mais de idade de todos os trabalhos da população, segundo sexo e população ocupada, revela que o setor de comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas é onde se encontra a maior parte da população ocupada, com 3.615 mulheres e 4.566 homens.

O setor de agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura, é a segunda ocupação com maior número de pessoas, preenchido por 696 mulheres e 3.369 homens. As atividades não especificadas são compostas por 1.321 mulheres e 2.433 homens. Já o setor de serviços domésticos apresenta o maior percentual para as mulheres, ocupado pôr em média 92% de mulheres, ou seja, 3.134 mulheres, enquanto, apenas 279 homens fazem parte dessa ocupação. O setor de administração pública, defesa e seguridade social, é responsável por 2.112 homens e 736 mulheres. Logo o setor de construções, é a ocupação que apresenta o maior percentual para os homens, sendo ocupado pôr em média 95% de homens, ou seja, 1.914 homens, enquanto, apenas 92 mulheres fazem parte dessa ocupação.

Gráfico 7 - Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, com rendimento do trabalho principal (Pessoas) - Sant'Ana do Livramento – RS, 2010.



Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados dos Censos Demográficos – IBGE/SIDRA, 2010

No setor de educação é ocupado por 1.294 mulheres, enquanto, apenas 308 homens fazem parte dessa ocupação. Além disso, o setor de saúde humana e serviços sociais é ocupado por 309 homens e 863 mulheres. O setor de transporte, armazenagem e correio é dominado por 1.448 homens e apenas 103 mulheres.

O setor de indústrias de transformação, é composto por 759 homens e 567 mulheres. Logo o setor de alojamento e alimentação é preenchido por um número com pouca diferença entre ambos os sexos, ou seja, 627 para homens e 624 para mulheres.

A categoria de outras atividades de serviços é ocupada por 349 homens e 561 mulheres. Já as atividades profissionais, científicas e técnicas, é composta por 476 homens e 413 mulheres. As atividades administrativas e serviços complementares contam com 376 homens e 137 mulheres. O setor de informação e comunicação tem 286 homens e 57 mulheres. As atividades de artes, cultura, esporte e recreação contam com 209 homens e 104 mulheres. As atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados é preenchido por 125

homens e 161 mulheres. O setor de água, esgoto, atividades de gestão de resíduos e descontaminação é composto por 153 homens e 70 mulheres. A ocupação de eletricidade e gás, conta com 72 homens e apenas 19 mulheres. Já o setor de atividades imobiliárias, é ocupado por 27 homens e 30 mulheres. E, por último, o setor de industrial extrativas é ocupado por 33 homens e nenhuma mulher.

Vale ressaltar que, de acordo com o censo demográfico – IBGE (2010), o setor de organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais no município de Sant’Ana do Livramento-RS, não é ocupado por nenhum dos sexos. Além disso, verifica-se que as variáveis relacionadas a educação e saúde, apresentam o número de mulheres mais elevado, principalmente em decorrência do nível educacional.

Gráfico 8 - Valor do rendimento nominal médio mensal do trabalho principal das pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, com rendimento do trabalho principal entre homens e mulheres na seção de atividade do trabalho principal - Sant'Ana do Livramento – RS, 2010



Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados dos Censos Demográficos – IBGE/SIDRA, 2010

O Gráfico 08, que mostra o rendimento habitual de todos os trabalhos da população ocupada de 10 anos ou mais de idade, por sexo, segundo grupos de idade e posição ocupada no ano de 2010, por seção de atividade do trabalho principal, revela que a ocupação de indústrias extrativas, é ocupada apenas por homens, portanto não é possível fazer a comparação entre a diferença salarial entre ambos os sexos.

O setor com maior diferença salarial entre homens e mulheres é o setor de saúde humana e serviços sociais. Ao analisar os dados deste, observa-se que nesta ocupação enquanto o rendimento médio mensal dos homens, em 2010, correspondia a R\$3.136,57 o rendimento médio mensal das mulheres era de apenas R\$1.088,62. Um valor a menos recebido pelas mulheres na ordem de R\$2.047,95, o que corresponde a apenas 34,71% do rendimento dos homens.

No setor de atividades imobiliárias, encontra-se a segunda maior diferença de rendimento média mensal entre homens e mulheres. Enquanto os homens, em 2010, receberam R\$2.440,04, o rendimento médio mensal das mulheres para este mesmo setor foi de apenas R\$1.118,33. Uma diferença desfavorável as mulheres de R\$1.321,71. Em termos de participação, comparado ao rendimento dos homens, o percentual equivalia a 45,83% do rendimento masculino.

O terceiro setor com maior diferença de rendimento entre homens e mulheres é o de indústrias de transformação. Neste setor, enquanto os homens possuíam, em 2010, rendimento de R\$ 1.014,87, as mulheres recebiam apenas R\$533,35, o que em termos de rendimento, equivale a R\$481,52 a menos. No que diz respeito a participação percentual comparada a dos homens, o valor corresponde a 52,55% do rendimento masculino.

No setor de eletricidade e gás, encontra-se a quarta maior diferença de rendimento médio entre homens e mulheres. Enquanto os homens, em 2010, possuíam rendimento médio mensal de R\$971,63, as mulheres recebiam apenas R\$492,85, o que corresponde a uma diferença de R\$478,78, desfavorável as mulheres. Em termos percentuais, neste setor, as mulheres recebem apenas 50,72% comparado ao dos homens.

No setor de educação, tem-se a quinta maior diferença da média salarial mensal entre homens e mulheres. Em 2010, enquanto os homens recebiam R\$1.496,80, o rendimento médio mensal das mulheres era de apenas R\$1.054,80. Uma diferença desfavorável para as mulheres de R\$442,00 ao mês. Se compararmos ao rendimento dos homens, neste mesmo ano de 2010, o percentual de rendimento das mulheres ao comparar com o rendimento dos homens correspondia a 70,47%. Ou seja, as mulheres tinham rendimento, em termos percentuais, 29,53% inferior ao dos homens.

O setor de comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas, fica em sexto lugar com a maior diferença na média salarial mensal. Neste setor o rendimento dos homens, em 2010, era de R\$1.083,61, já o das mulheres era de apenas R\$738,99, o que equivale a um valor de R\$344,62, a menos para as mulheres. Ao se comparar o rendimento masculino e feminino, percebe-se que o rendimento das mulheres, em termos percentuais chega a 68,20%. Entretanto, neste setor as mulheres possuem rendimento 31,80% inferior ao rendimento masculino.

Nas atividades profissionais, científicas e técnicas, encontra-se a oitava diferença de rendimento entre homens e mulheres. Enquanto o rendimento médio mensal dos homens, em 2010, era de R\$1.654,59, o rendimento das mulheres, para esta ocupação, correspondia a R\$1.314,85 mensal, uma diferença desfavorável as mulheres de R\$339,74. Em termos de participação no total do rendimento dos homens, neste setor, o percentual de rendimento das mulheres alcançava 79,47% do rendimento dos homens. Neste setor as mulheres ganham 20,53% a menos que os homens.

Nas atividades mal específicas, encontra-se a oitava maior diferença de rendimento médio entre homens e mulheres. Enquanto os homens, em 2010, possuíam rendimento médio mensal de R\$1.031,38, as mulheres recebiam apenas R\$752,24, o que corresponde a uma diferença de R\$279,14, desfavorável as mulheres. Em termos percentuais, neste setor, as mulheres recebem apenas 72,94% comparado ao dos homens.

Nas atividades administrativas e serviços complementares, tem-se a nona maior diferença da média salarial mensal entre homens e mulheres. Em 2010, enquanto os homens recebiam R\$697,36, o rendimento médio mensal das mulheres era de apenas R\$424,01. Uma diferença desfavorável para as mulheres de R\$273,35 ao mês. Se compararmos ao rendimento dos homens, neste mesmo ano de 2010, o percentual de rendimento das mulheres ao comparar com o rendimento dos homens correspondia a que corresponde a 60,80%. Ou seja, as mulheres tinham rendimento, em termos percentuais, 39,20% inferior ao dos homens.

As atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados, ficam em décimo lugar com a maior diferença na média salarial mensal. Neste setor o rendimento dos homens, em 2010, era de R\$1.937,91, já o das mulheres era de apenas R\$1.676,78, o que equivale a um valor de R\$261,13, a menos para as mulheres. Ao se comparar o rendimento masculino e feminino, percebe-se que o rendimento das mulheres, em termos percentuais chega a 86,53%. Entretanto, neste setor as mulheres possuem rendimento 13,47% inferior ao rendimento masculino.

Em outras atividades de serviços, encontra-se a décima primeira diferença de rendimento entre homens e mulheres. Enquanto o rendimento médio mensal dos homens, em 2010, era de R\$880,27, o rendimento das mulheres, para esta ocupação, correspondia a R\$681,26 mensal, uma diferença desfavorável as mulheres de R\$199,01. Em termos de participação no total do rendimento dos homens, neste setor, o percentual de rendimento das mulheres alcançava 77,39% do rendimento dos homens. Neste setor as mulheres ganham 22,61% a menos que os homens.

O décimo segundo setor com maior diferença salarial entre homens e mulheres é o setor de administração pública, defesa e seguridade social. Ao analisar os dados deste, observa-se que nesta ocupação enquanto o rendimento médio mensal dos homens, em 2010, correspondia a R\$1.932,25 o rendimento médio mensal das mulheres era de apenas R\$1.793,82. Um valor a menos recebido pelas mulheres na ordem de R\$138,43, o que corresponde a apenas 92,84% do rendimento dos homens.

No setor de alojamento e alimentação, encontra-se a décima terceira maior diferença de rendimento média mensal entre homens e mulheres. Enquanto os homens, em 2010, receberam R\$721,97, o rendimento médio mensal das mulheres para este mesmo setor foi de apenas R\$595,05. Uma diferença desfavorável as mulheres de R\$126,92. Em termos de participação, comparado ao rendimento dos homens, o percentual equivalia a 82,42% do rendimento masculino.

O décimo quarto setor com maior diferença de rendimento entre homens e mulheres é o de construção. Neste setor, enquanto os homens possuíam, em 2010, rendimento de R\$744,01, as mulheres recebiam apenas R\$619,99, o que em termos de rendimento, equivale a R\$124,02 a menos. No que diz respeito a participação percentual comparada a dos homens, o valor corresponde a 83,33% do rendimento masculino.

No setor de serviços domésticos, encontra-se a décima quinta maior diferença de rendimento médio entre homens e mulheres. Enquanto os homens, em 2010, possuíam rendimento médio mensal de R\$483,76, as mulheres recebiam apenas R\$386,80, o que corresponde a uma diferença de R\$99,96, desfavorável as mulheres. Em termos percentuais, neste setor, as mulheres recebem apenas 79,46% comparado ao dos homens.

No setor de informação e comunicação, tem-se a décima sexta maior diferença da média salarial mensal entre homens e mulheres. Em 2010, enquanto os homens recebiam R\$678,56, o rendimento médio mensal das mulheres era de apenas R\$613,06. Uma diferença desfavorável para as mulheres de R\$65,50 ao mês. Se compararmos ao rendimento dos homens, neste mesmo ano de 2010, o percentual de rendimento das mulheres ao comparar

com o rendimento dos homens correspondia a que corresponde a 90,35%. Ou seja, as mulheres tinham rendimento, em termos percentuais, 9,65% inferior ao dos homens.

No setor de transporte, armazenagem e correio, as mulheres também possuem rendimento médio mensal superior ao dos homens. Enquanto o rendimento médio mensal das mulheres, em 2010, era de R\$1.124,09, o rendimento dos homens, para esta ocupação, correspondia a R\$929,68 mensal, uma diferença favorável as mulheres de R\$194,41. Em termos de participação no total do rendimento médio das mulheres, neste setor, o percentual é de 20,91% superior ao rendimento dos homens.

O setor de artes, cultura, esporte e recreação, as mulheres possuem rendimento médio mensal superior ao dos homens. Com uma média salarial mensal de R\$784,68, para mulheres e de R\$613,09 para homens, estes valores correspondem a R\$171,59 favoráveis as mulheres. Ou seja, neste setor o rendimento médio das mulheres é 27,99% superior ao rendimento dos homens.

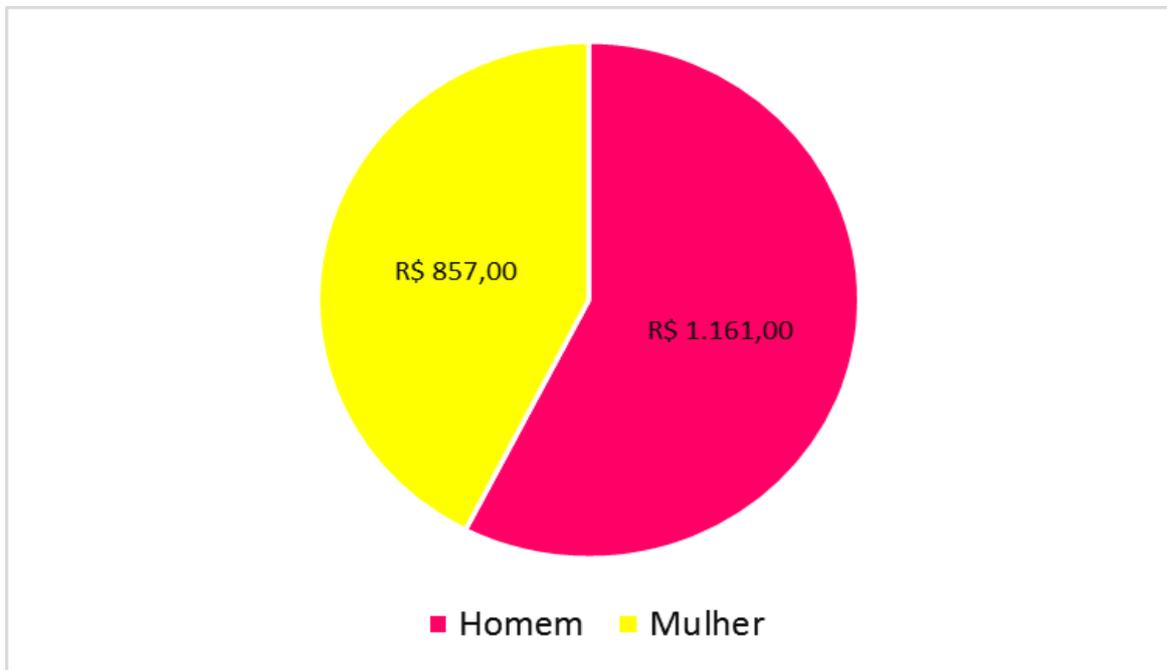
No setor de agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura, as mulheres contam com um rendimento médio mensal superior ao dos homens. Enquanto as mulheres, em 2010, possuíam rendimento médio mensal de R\$1.451,97, os homens recebiam apenas R\$962,44, o que corresponde a uma diferença de R\$489,53, favorável as mulheres. Em termos percentuais, neste setor, as mulheres recebem 50,86% a mais que o rendimento dos homens.

O setor de água, esgoto, atividades de gestão de resíduos e descontaminação, as mulheres possuem rendimento médio mensal superior ao dos homens. Com uma média salarial mensal de R\$1.643,05, para mulheres e de R\$691,16 para homens, estes valores correspondem a R\$951,89 favoráveis as mulheres. Ou seja, neste setor o rendimento médio das mulheres é 237,72% superior ao rendimento dos homens.

Diante dos dados colocados anteriormente, percebe-se que nos setores de agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura; água, esgoto, atividades de gestão de resíduos e descontaminação; artes, cultura, esporte e recreação; as mulheres ganham mais, porém, são setores de baixa remuneração, quando comparado com a diferença dos setores onde os homens têm rendimento superior.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2010), a remuneração média, em 2000, para as mulheres no município de Sant’Ana do Livramento – RS era, em média, 63,45% quando relacionada aos homens.

Gráfico 9 - Valor médio do rendimento mensal total nominal, por sexo (R\$) – Sant’Ana do Livramento – RS, 2010



Fonte: Censo Demográfico do IBGE - 2010

Nos anos de 2010, a distância entre a remuneração de homens e mulheres diminuiu, mas ainda permanece inferior ao dos homens, correspondendo a 74,80%. De acordo com o Gráfico 09, a remuneração média dos homens em 2010 era de R\$1.161,00, enquanto a das mulheres era de R\$857,00.

Pelos dados apresentados anteriormente, pode-se inferir que as diferenças salariais, a favor dos homens, para o mercado de trabalho no município de Sant’Ana do Livramento, entre os anos de 2000 para 2010 diminuíram. Em 2000, a diferença de rendimento das mulheres em comparação aos homens era de 36,55% desfavoráveis às mulheres. Ou seja, os rendimentos das mulheres correspondiam a 63,45%; em 2010 esta diferença caiu para 25,20%. Isto é, as mulheres alcançaram 74,80% dos rendimentos masculinos. Diante disso, conclui-se que em 10 anos as mulheres tiveram um ganho de 11,35% na redução das desigualdades salariais o que significa que a média anual de redução da desigualdade salarial foi de 1,13% ao ano.

7. CONCLUSÃO

A presente pesquisa pautou-se na história da mulher onde foi marcada ao longo dos séculos pelas desigualdades. Para tal, apresentou-se a evolução das mulheres no mercado de trabalho, trazendo de forma objetiva essa trajetória. Pode perceber que as dificuldades enfrentadas pelas mulheres se deram a partir da dupla jornada, a desigualdade de cargos e salários e a garantia de seus direitos.

A partir da Revolução Industrial, com a necessidade de complementação da renda familiar fez com que as mulheres fossem introduzidas ao mercado de trabalho de maneira forçada, sendo obrigadas a desempenharem tarefas dolorosas de baixa renda. Vale ressaltar que a partir de muita luta e através de movimentos feministas as mulheres vieram ganhando espaço e questionando essas desigualdades. Nota-se uma grande evolução da mulher com movimentos chegando ao Brasil na década de 1970, com o acelerado processo de industrialização e urbanização, se consolidando nos anos de 1990.

De acordo com os dados apresentados, no Brasil em 1995 a desigualdade salarial entre homens e mulheres estava em torno de 47,05% a favor dos homens, em 2001 caem para cerca de 38,13%, em 2006 passam a representar 35,27%; já para 2011 estava em 32,54%, em 2015 contavam com 27,70%, e por fim, em 2019 a desigualdade entre rendimento de homens e mulheres era de 22,31% desfavoráveis as mulheres.

Quando relacionado ao município de Sant'Ana do Livramento, em 2000, a desigualdade salarial entre ambos os sexos estava em 36,55% a favor dos homens; em 2010 caem para cerca de 25,20%, ou seja, um ganho de 11,35% no rendimento das mulheres. Portanto, pode-se afirmar que, no período analisado, mesmo que em ritmo lento, ocorreu redução das desigualdades salariais entre ambos os sexos.

No mesmo sentido, percebe-se uma queda atribuída na diferença de rendimento entre homens e mulheres. Ainda que, pode-se afirmar que houve redução da desigualdade salarial entre homens e mulheres, no período de 2000 a 2010 no município de Sant'Ana do Livramento – RS, percebe-se que as mulheres mesmo com o passar dos anos continuam em atividades de prestação de serviços que ainda oferecem piores remunerações. Quando conseguem cargos de chefia ou liderança ainda são remuneradas de forma inferior aos homens.

Além disso, é possível destacar que apesar das mulheres desempenharem ainda multitarefas, recebem pouco reconhecimento, desde sua entrada ao mercado de trabalho, as

mulheres enfrentam desafios e barreiras a ser superadas até os dias atuais, principalmente em determinadas áreas do saber que tem sua composição majoritariamente masculina.

Ao relacionar-se com a decomposição das diferenças salariais, percebeu-se que as variáveis de segmentação não foram representativas na sua contribuição. A discriminação foi a que teve maior contribuição na explicação das diferenças salariais em favor dos homens, pois apesar das desigualdades salariais estarem diminuindo elas existiram em grande percentual em todo o período analisado.

Barros e Mendonça (1996) descrevem leis contra a discriminação, onde são baseadas em quatro fatores, seja eles: igualdade de oportunidade, pagamento igual por trabalho igual, pagamento similar por trabalho equivalente e discriminação inversa ou positiva. Diante disso, é de extrema importância destacar, que por meio de políticas públicas e de mudanças na legislação, poderia para diminuir a discriminação. Além disso, seria necessária uma fiscalização para realizar o trabalho de supervisionar os salários entre ambos os sexos.

Sendo assim, os resultados desse trabalho estão em conformidade com os resultados apresentados por Cirino (2008), que se verificou, as pessoas do sexo feminino apresentarem, em termos médios, atributos produtivos superiores aos dos trabalhadores do sexo oposto, notadamente em termos de escolaridade, elas mostraram, na média, menores rendimentos/hora, confirmando a existência de certa discriminação contra elas.

A pesquisa também corrobora com as análises de Baptista (2016) onde o autor explica que apesar das mulheres possuírem atributos produtivos melhores que os dos homens, principalmente em relação a educação, elas recebem salários inferiores ao deles, assim, confirmando a existência de discriminação.

A pesquisa também corrobora com os resultados apontados por Sant'Ana Junior e Callado (2017), em que relatam que as diferenças salariais entre os sexos são causadas por fatores discriminatórios. Neste sentido, os dados deixam claro que a condição da mulher, ainda necessita de mudanças drásticas e eficazes para que estas possam adquirir a tão desejada, igualdade ao sexo oposto e ainda que a sociedade compreenda que ambos os sexos deveriam ter critérios igualitários. Diante disso, ressalta-se que os membros da sociedade reivindiquem políticas públicas e apóiem os movimentos e projetos sociais que se dediquem a desigualdade salarial. Dessa forma, o Brasil estará avançando na garantia total dos direitos das mulheres. Resultando em tratamentos diferenciado e contribuindo para a diminuição da pobreza e incentivando a mulher no mercado de trabalho.

Caso nada seja feito, e mantido o ritmo de redução da desigualdade salarial entre homens e mulheres de apenas 0,75% ao ano, como ocorreu no Brasil em 2019, serão

necessários cerca de 20 anos para que as mulheres possam ter igualdade salarial perante os homens.

Por fim, cabe destacar que, devido a falta de dados e o atraso na conclusão do Censo Demográfico do IBGE, não foi possível levantar informações mais recentes referente ao município de Santana do Livramento, motivo pelo qual faz-se necessário dar continuidade na pesquisa através de novos estudos sobre o tema.

8. REFERÊNCIAS

AMARAL, Grazielle Alves. Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho. **Itinerarius Reflectionis**, v. 8, n. 2, 2012. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/rir/article/view/22336>. Acesso em: 23 maio 2022.

AMARAL, Grazielle Alves; VIEIRA, Adriane. A mulher e a tripla jornada de trabalho: a arte de ser Beija-Flor. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 33., 2009. **Anais eletrônicos** [...] Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR324.pdf>. Acesso em: 8 jun. 2022.

ARAÚJO, Verônica Fagundes; RIBEIRO, Eduardo Pontual. **Diferenciais de salários por gênero no Brasil: uma análise regional**, 2001. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/ppge/wp-content/uploads/2021/06/2001-11.pdf>. Acesso em: 1º jun. 2022.

BAPTISTA, Dulce Benigna Dias Alvarenga. Diferenciais de rendimento e discriminação por sexo no mercado de trabalho brasileiro na década de 90. **Anais eletrônicos** [...], p. 1-25, 2016. Disponível em: <http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/viewFile/1031/996>. Acesso em: 24 jun. 2022.

BARROS, Ricardo Paes de; MENDONÇA, Rosane Silva Pinto de. **Os determinantes da desigualdade no Brasil**. Texto para discussão, no. 366. IPEA, Rio de Janeiro, Julho, 1995. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=3490 Acesso em: 8 jul. 2022.

BECKER, Gary Stanley. Investment in human capital: A theoretical analysis. **Journal of political economy**, Chicago, v. 70, n. 5, p. 9-49, Oct. 1962. Disponível em: <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/258724>. Acesso em: 8 jul. 2022.

BLAY, Eva Alterman. 8 de março: conquistas e controvérsias. **Revista Estudos Feministas**, v. 9, p. 601-607, 2001. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2001000200016>. Acesso em: 27 maio 2022.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. Instruídas e trabalhadeiras Trabalho feminino no final do século XX. **Cadernos Pagu**, p. 157-196, 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-83332002000100007>. Acesso em: 20 maio 2022.

CAMBOTA, Jacqueline Nogueira; PONTES, Paulo Araújo. Discriminação por gênero Intra-Ocupações no Brasil, em 2004. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS. **Anais eletrônicos** [...], p. 1-15, 2016. Disponível em: <http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/view/1647/1609>. Acesso em: 24 jun. 2022.

CIRINO, Jader Fernandes. **Participação feminina e rendimento no mercado de trabalho: análise da decomposição para o Brasil e as regiões metropolitanas de Belo Horizonte e Salvador**. 2008. 188 f. Tese (Doutorado DoctorScientiae em Economia Aplicada) – Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2008.

DE OLIVEIRA, Welber Tomás. **Desigualdade de rendimento entre homens e mulheres na pandemia**. Portal Comunica UFU, 2022. Disponível em: [https://comunica.ufu.br/noticia/2022/04/desigualdade-de-rendimento-entre-homens-e-mulheres-na-pandemia#:~:text=As%20mulheres%20sofreram%20uma%20redu%C3%A7%C3%A3o,afetu%20mais%20adversamente%20as%20mulheres](https://comunica.ufu.br/noticia/2022/04/desigualdade-de-rendimento-entre-homens-e-mulheres-na-pandemia#:~:text=As%20mulheres%20sofreram%20uma%20redu%C3%A7%C3%A3o,afetu%20mais%20adversamente%20as%20mulheres.). Acesso em: 10 out 2022.

DIANNI, Claudia. **Mulheres ganham menos até em funções em que são maioria, diz IBGE**. Estado de Minas Economia, 2019. Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2019/03/08/internas_economia,1036263/mulheres-ganham-menos-ate-em-funcoes-em-que-sao-maioria-diz-ibge.shtml. Acesso em: 10 out 2022.

FREISLEBEN, Viviane da Silva; BEZERRA, Fernanda Mendes. 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. Disponível em: <https://doi.org/10.46699/rce.v16i30/31..1646>. Acesso em: 24 jun. 2022.

FERNANDES, Reynaldo. Desigualdade salarial: aspectos teóricos. 2002. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9867/1/Desigualdade.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2022.

FONTOURA, Natália et al. Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça—1995 a 2015. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_gnero_raca.pdf, 2017. Acesso em: 30 jun. 2022.

FREITAS, Urandi Roberto Paiva. Diferenciais de rendimentos do trabalho entre as regiões metropolitanas de Salvador e de porto Alegre: uma avaliação empírica baseada nos procedimentos de de Oaxaca. 2008. 86 f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2008.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de Pesquisa**. Coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

HOFFMAN, Rodolfo; LEONE, Eugênia Troncoso. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002. **Nova economia**, v. 14, n. 2, 2004. Disponível em: <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/novaeconomia/article/view/430>. Acesso em: 20 maio 2022.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico**. 2010. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/?loc=431710&cat=-2,3,4,-3,128,129&ind=4721>. Acesso em: 05 out 2022.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico**, 2000. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/administracao-publica-e-participacao-politica/9663-censo-demografico-2000.html>. Acesso em: 12 set 2022.

IBGE. SIDRA: **Sistema IBGE de Recuperação Automática**. Rio de Janeiro, 2010.

Disponível em:

<https://sidra.ibge.gov.br/tabela/3559#n6/4317103/v/all/p/all/c2/all/c526/15349/c11805/all/d/v784%200,v1621%202,v1622%202,v1000784%202/l/v,p+c2+c526,t+c11805/resultado>.

Acesso em: 10 nov 2002.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico**, 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=resultados>. Acesso em: 12 set 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de gênero: uma análise dos resultados do censo demográfico 2010**. Rio de Janeiro: IBGE, 2014.

Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv88941.pdf>. Acesso em: 9 jun. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em:

https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 9 jun. 2022.

LIMA, Ricardo. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 10, n.1, 1980. Disponível em:

<https://ppe.ipea.gov.br/index.php/ppe/article/viewFile/497/439>. Acesso em: 9 jun. 2022.

LOUREIRO, Paulo R. A. Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação. **Revista Brasileira de Economia**, v. 57, p. 125-157, 2003. Disponível em:

<https://doi.org/10.1590/S0034-71402003000100005>. Acesso em: 9 jun. 2022.

MATOS, Raquel Silvério; MACHADO, Ana Flávia. Diferencial de rendimento por cor e sexo no Brasil (1987-2001). **Econômica**, v. 8, n. 1, 2006. Disponível em:

<https://doi.org/10.22409/economica.8i1.p162>. Acesso em: 9 jun. 2022.

NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. As relações sociais de gênero no trabalho e na reprodução.

Revista Aurora, v. 3, n. 2, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.36311/1982-8004.2010.v3n2.1231>. Acesso em: 27 maio 2022.

PNAD, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. **Censo Demográfico**. Disponível em:

<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9127-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios.html?=&t=destaques>. Acesso em: 25 set 2022.

PASCHOALINO, Pietro Andre Telatin; PLASSA, Wander; DOS SANTOS, Moisés Pais.

Discriminação de gênero no mercado de trabalho brasileiro: uma análise para o ano 2015.

Revista Econômica do Nordeste, v. 48, n. 3, p. 43-54, 2017. Disponível em:

<https://g20mais20.bnb.gov.br/revista/index.php/ren/article/view/430>

QUIRINO, Raquel. Trabalho da mulher no Brasil nos últimos 40 anos. **Revista Tecnologia e Sociedade**, v. 8, n. 15, p. 90-102, 2012. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.3895/rts.v8n15.2596>. Acesso em: 20 maio 2022.

RAMOS, Lauro Roberto Albrecht; VIEIRA, Maria Lucia. **Desigualdade de rendimentos no Brasil nas décadas de 80 e 90**: evolução e principais determinantes. 2001. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/1979/1/TD_0803.pdf. Acesso em: 29 jun. 2022.

ROCHA, Marcos Aurelio Andrade; DE SOUZA CAMPOS, Maria de Fátima. Desigualdades salariais no mercado de trabalho urbano no Paraná: uma aplicação da metodologia de Heckman. **Revista Paranaense de Desenvolvimento-RPD**, n. 112, p. 47-71, 2007. Disponível em: <https://ipardes.emnuvens.com.br/revistaparanaense/article/view/37/49>. Acesso em: 29 jun. 2022.

SANTANA JUNIOR, Gilvan Medeiros; CALLADO, Aldo Leonardo Cunha. Discriminação salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho dos contadores do nordeste brasileiro. **Revista Mineira de Contabilidade**, v. 18, n. 2, p. 70-82, 2017. Disponível em: <https://revista.crcmg.org.br/rmc/article/view/674>. Acesso em: 02 jan. 2023

SATEL, Clécia Ivânia Rosa. **Desigualdade de rendimentos do trabalho no Paraná no período 2002 a 2009**: uma análise quantificadora para o quartil 0, 25º e percentil 0, 90º da distribuição de rendimentos. 118 f. 2011. Tese (Mestrado em Economia Regional) – Universidade Estadual de Londrina-UEL, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Londrina, 2011.

SCHULTZ, Theodore William. Investment in human capital. **The American Economic Review**, Pittsburgh, v. 51, n. 1, p. 1-17, Mar. 1961. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/1818907>. Acesso em: 20 maio 2022.

SENNA, José Júlio. **Escolaridade, experiência do trabalho e salários no Brasil**. Ensaios Econômicos da EPGE/FGV. Fundação Getúlio Vargas, 1976. Disponível em: https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/732/22_000024231.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 29 jun. 2022.

SILVA, Delphine Brownlee Bezerra. **Relações de gênero na sociedade contemporânea e o debate da desigualdade social, frente às políticas públicas**. 2012. 81 f. Monografia (bacharelado em Serviço Social) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2012.

SOLIMANO, Andrés. Mercado de trabalho: quatro enfoques em busca de um paradigma. 1988. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/5950/1/PPE_v18_n03_Mercado.pdf. Acesso em: 30 jun. 2022.

STAMM, Cristiano; CASTRO, Bruna Naiara de. Diferenças salariais de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro: uma análise estatística e econométrica. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 20., 2017. **Anais eletrônicos [...]**, p. 1-20, 2017. Disponível em: <http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/view/2833/2712>. Acesso em: 27 maio 2022.

YANNOULAS, Silvia Cristina. **Dossiê**: políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho. Centro Feminista de Estudos e Assessoria; Fundo para Igualdade de Gênero/Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional, 2002. Disponível em: <https://www.cfemea.org.br/images/stories/publicacoes/dossiepprgmt.pdf>. Acesso em: 27 maio 2022.