

DIFERENÇAS SALARIAIS ENTRE HOMENS E MULHERES NO BRASIL NO PERÍODO DE 2015 A 2020¹

Paola dos Santos Oliveira²

Patrinês Aparecida França Zonatto³

RESUMO

Este trabalho analisa as diferenças salariais entre os gêneros no Brasil. Tendo como objetivo geral compreender e apresentar as principais diferenças salariais entre homens e mulheres no período compreendido de 2015 a 2020. Em relação ao plano de coleta de dados, este trabalho se utilizou de dados secundários. A coleta de dados ocorreu na plataforma de bases de dados Google Acadêmico no mês de junho de 2021. Constata-se que apesar do crescimento do mercado de trabalho, a mulher brasileira tem recebido espaço e reconhecimento inferiores aos dos homens. As evidências sugerem, que esta diferença tem diminuído pouco a pouco ao longo do período estudado entre homens e mulheres. É que um maior número de mulheres tem ingressado no ensino superior, e mesmo assim, com mais qualificação, o salário médio do homem ainda é superior. Os resultados sugerem que ainda existem desigualdades salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho, devido a fatores, como sociais e culturais.

PALAVRAS-CHAVE: Mercado de Trabalho; Gêneros; Desigualdade Salarial.

1. INTRODUÇÃO

A mulher foi ganhando espaço no concorrido mercado de trabalho que se consolidava ao passar das décadas, cuja suas funções e salários não havia a necessidade de ser equivalente ou superior ao do homem.

São várias as consequências que a diferença salarial, se causada por discriminação entre os sexos, introduz nas relações humanas, bem como nos mercados de trabalho. “No mercado de trabalho, a discriminação provoca mal uso dos recursos humanos, na medida que os agentes econômicos, em se utilizando das disparidades de remuneração, alimentam formas rígidas de relações de trabalho, permitindo uma ineficiência da atividade econômica” (ARAÚJO; RIBEIRO, p. 197, 2002).

Segundo Lima (2018), a mulher é imposta há muitas diferenciações sociais, em todos âmbitos sociais, na qual todas moldadas sobre a ótica sexista, requerendo uma ação política no

¹ Trabalho Final de Graduação – Curso de Gestão de Recursos Humanos – Universidade Franciscana

² Acadêmico do Curso de Gestão de Recursos Humanos – Universidade Franciscana

³ Professora orientadora

universo feminista, para o enfrentamento de assédio em várias esferas (familiar, social e laboral). Afim de incluir a diferenciação salarial entre gêneros e a destinação, “das maiores fatias de trabalho informal, mal remunerado e não qualificado” (LIMA, 2018, p. 10)

Nos últimos anos, a mulher está cada vez mais presente no mercado de trabalho. Este fenômeno mundial tem ocorrido tanto em países desenvolvidos, como também nos países em desenvolvimento, no qual o Brasil não é exceção. Segundo Probst (2003), outra peculiaridade que acompanha a mulher é a sua “terceira jornada”. Para a autora, além de cumprir suas tarefas na empresa, a mulher também precisa cuidar dos afazeres domésticos e isso acontece em quase 90% dos casos.

No ano de 2015, saiu uma nova Declaração Sociolaboral do Mercosul, no qual amplia a questão salarial como direito individual, em consonância com a premissa da OIT (Organização Internacional do Trabalho) de desigualdade salarial. A mesma possibilita a adoção, pelos os Estados, ações que viabilizem acelerar a promoção de igualdade (RODRIGUES; ALMEIDA LIMA, CAMILA, 2015)

Sendo assim, este trabalho abordou a inserção feminina no mercado, bem como as desigualdades salariais existentes entre homens e mulheres, no período que compreende 2015 a 2020. Para isso, os dados utilizados foram de uma pesquisa bibliográfica, elaborada com base em um material já publicado. Diante do exposto, este estudo tem como objetivo geral compreender e apresentar as principais diferenças salariais entre homens e mulheres no período compreendido de 2015 a 2020.

Este trabalho justifica-se por conta do aumento da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. Tornou-se, portanto, relevante verificar quais as condições que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho quanto aos salários recebidos, relacionando estes dados com o nível de escolaridade das mesmas, bem como efetuando análise comparativa com os dados para os homens. A principal hipótese deste trabalho é que ao longo do tempo, tem havido redução das diferenças salariais entre gêneros, no Brasil e esta diferença entre salários é menor quanto maior o nível de escolaridade das mulheres.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 EVOLUÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Nas últimas décadas observa-se um mercado de trabalho aquecido no Brasil, com gradual redução do desemprego. Neste sentido, tem-se observado que ao inserir-se no mercado de trabalho, cada vez mais competitivo, o trabalhador deverá ter uma mão-de-obra qualificada, de modo que, a sua maior qualificação lhe remeterá a um melhor emprego e salários.

As Revoluções Industriais, como também a nova Divisão Internacional do Trabalho (DIT) evidenciam as mudanças, no que se refere ao mercado de trabalho. As teorias, como Keynesianismo e Fordismo caracterizam, por excelência, a evolução no mercado de trabalho. Deste modo, a própria evolução também abarcou a inserção da mulher no mercado de trabalho, ainda que em processo lento.

A evolução do mercado de trabalho também ocorreu, ainda que tardiamente, no Brasil, de modo que Noronha (2003), salienta que no início do século XX, começou a se desenvolver o mercado de trabalho, no sentido moderno do termo, como a forma predominante de produção de bens e serviços. Assim, a propulsão do mercado de trabalho dá-se a partir das indústrias de base. Nessa linha, ratificam-se as leis trabalhistas que emergem no presente período, ao qual Noronha (2003), aborda:

A legislação do trabalho estabelecia, de maneira cada vez mais detalhada, quais eram as regras mínimas de relações de trabalho justas. Salário mínimo, jornada de trabalho, férias anuais e muitos outros direitos foram definidos por lei. Acordos coletivos tiveram um papel bastante secundário nesse processo. Muitos direitos sociais também foram garantidos aos trabalhadores, aqui entendidos como trabalhador formal, conformando um típico *welfare* ocupacional. Os servidores públicos foram os primeiros beneficiários dos contratos de trabalho formais e, conseqüentemente, dos direitos sociais a ele associados. Gradualmente, os trabalhadores urbanos não industriais foram incorporados (p. 113).

Nessa perspectiva, ocorre, ainda que precárias, algumas melhorias no que se refere às condições de trabalho, pois anteriormente os trabalhadores não tinham nenhuma norma trabalhista, mas sim deveres a cumprir. A partir de então (início do século XX), os trabalhadores começaram a desfrutar de direitos trabalhistas, na qual foi se confirmando um processo de formação da cidadania entre as categorias de trabalho.

Entretanto, ainda que emergissem os direitos trabalhistas, nem todos os trabalhadores desfrutaram das mesmas, pois com o avanço da industrialização, bem como da urbanização, emergiu a classe do subemprego, caracterizando assim, o emprego informal. Desta forma, cresceu uma categoria, na qual não absorve todos os direitos conseguidos arduamente em lutas sociais no início do século XXI, marginalizando os trabalhadores não incorporados ao mercado de trabalho, acarretando o chamado desemprego estrutural, no qual Pochmann (1998), aborda que:

Esse desemprego estrutural foi se generalizando, sobretudo a partir dos anos 50, quando o País avançou rapidamente na incorporação da matriz produtiva da Segunda Revolução Industrial e Tecnológica — originária do final do século XIX nos países centrais. Com a maturação do projeto de industrialização nacional, já nos anos 70 foi possível perceber a permanência das diferenças socioeconômicas regionais, setoriais e locais. Ao mesmo tempo, o próprio mercado de trabalho manteve-se fortemente heterogêneo, com segmentos modernos e outros atrasados (POCHMANN, 1998, p. 121).

Segundo Noronha (2003), a Revolução Informacional ocorrida na década de 70, bem como o avanço tecnológico proporcionou melhorias à sociedade, entretanto trouxe o desemprego estrutural, de modo que inúmeros trabalhadores perderam seus empregos para a implantação da tecnologia. Desta forma, os desempregados, excluídos do mercado de trabalho, migraram para os

empregos informais (subempregos).

2.1.1 Evolução do salário mínimo real no Brasil

Sabe-se que desde 1994, o Brasil experimenta, com êxito, a redução da inflação. De acordo com os dados disponíveis no IPEA, no primeiro ano do Plano real, em 1994, registrou-se uma inflação de aproximadamente de 916% ao ano. Porém, já nos anos posteriores, esse valor reduziu-se muito, passando para 22% e 9,56% em, 1995 e 1996, respectivamente. Nos anos 2000, os índices registrados, foram bem inferiores, tendo destaque para os que se apresentaram superiores a oito pontos percentuais, como 2002 e 2003, com um valor de aproximadamente 12% e 9%.

Com a redução da inflação, o poder aquisitivo do trabalhador aumentou, dado que a inflação deteriora os rendimentos, principalmente do trabalhador assalariado (VASCONCELLOS, 2009). Segundo o IPEA (2012), o salário mínimo foi instituído no Brasil, por Getúlio Vargas, e passou a vigorar em julho de 1940. Em 1943 teria sido incorporado a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Entretanto, desde 2000, é permitido que os Estados fixem pisos estaduais superiores ao mínimo nacional.

Este aumento real não se deve somente ao controle da inflação, mas, pelas políticas feitas pelo governo, para a manutenção do poder de compra dos brasileiros. A metodologia usada para o reajuste do salário mínimo é o seguinte: soma-se a variação do PIB com a taxa de inflação do mesmo ano e adiciona-se ao salário mínimo vigente. Com a redução de inflação e a nova forma de cálculo do reajuste do salário, constata-se o maior poder de compra dos brasileiros, que estão auferindo um salário real, que teve uma elevação significativa desde 1995.

Como foi observado no texto, o salário mínimo real no Brasil teve uma elevação no período de 1995 em diante. Desta forma, uma maior renda, não apenas aumenta o consumo interno do país, mas, deixa o mercado de trabalho mais atrativo. As empresas, percebendo esta maior demanda interna, criam novas vagas de emprego, apresentando no país uma maior demanda por mão-de-obra. O desemprego no Brasil teve pouca variação, porém, o mercado informal apresentou maior variação, ostentando uma queda maior. Esta variação poderia ser explicada pela criação de novas vagas de empregos formais no país. Assim, o número de vagas para empregos aumentou no Brasil, a quantidade de empregos existentes no Brasil, apresentou variação de perto dos 50%, entre 2001 a 2009.

Neste intervalo de tempo, salientou-se os anos de 2004 e 2007, que obtiveram variação superior aos demais anos, respectivamente de 6,30% (em comparação com 2003) e 6,98% (em comparação com 2006). Cabe frisar que no ano de 2007, foi o ano de registrou a maior abertura de vagas de trabalho, apresentando uma criação de empregos aproximadamente de 2.452.181, relação ao ano anterior.

2.2 EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Em um período não muito distante, os homens eram responsáveis pelo sustento da família, aonde as mulheres somente respondiam pela parte doméstica e aos cuidados com seus filhos. Estes tempos estão a terminar, pois a inserção no mercado de trabalho da mulher no fim do século XX evidencia uma nova relação familiar. Deste modo, o sexo feminino passa a disputar uma vaga no mercado, como também dividir as responsabilidades domésticas. Segundo Hoffmann e Leone (2004), a mulher somente teve inserção no mercado de trabalho a partir da década de 1970, em um contexto de expansão da economia e acelerado processo de industrialização e urbanização.

A partir da década de 1970, intensificou-se a participação das mulheres na atividade econômica em um contexto de expansão da economia com acelerado processo de industrialização e urbanização. Prosseguiu na década de 1980, apesar da estagnação da atividade econômica e da deterioração das oportunidades de ocupação. Nos anos 1990, década caracterizada pela intensa abertura econômica, pelos baixos investimentos e pela terceirização da economia, continuou a tendência de crescente incorporação da mulher na força de trabalho. Contudo, incrementa-se, nessa última década, o desemprego feminino, indicando que o aumento de postos de trabalho para mulheres não foi suficiente para absorver a totalidade do crescimento da PEA feminina (HOFFMANN; LEONE, 2004, p. 36).

Nessa perspectiva, a consolidação do capitalismo emerge para outra classe trabalhadora, ou seja, a classe feminina. Sendo assim, Porto (2006, p. 52), corrobora que, “desde os anos oitenta do século XX, é crescente a inserção das mulheres em diversas atividades no mercado de trabalho, mesmo que a maternidade ainda afete as taxas de participação para as mais jovens.” Esse cenário configurado a partir dessa década persiste até o momento presente. No entanto, percebe continuar a existir, em pleno século XXI, um santuário profissional privilegiando determinados setores ao mundo masculino. Isso contribui para a sexualização das ocupações no atual mercado de trabalho.

Conforme Araújo e Ribeiro (2001), muitas vezes as mulheres trabalham igualmente ou a mais que os homens, mas mesmo com mesmas funções seus salários ainda são desiguais, isso é o que se chama de discriminação social. Também há a discriminação econômica, que é quando não há uma avaliação de custos e benefícios, antes mesmo de demonstrar suas atribuições produtivas, o que se denomina de prejulgamentos. Torna-se necessário confirmar esses diferenciais salariais entre os gêneros, para que seja possível analisar as razões para cada situação. No que se refere ao mencionado, Porto (2006, p. 52), aborda que, “a história mostra-nos que a atividade ocupacional no mercado de trabalho definida para a mulher sempre foi determinada em oposição à dos homens.” A partir dessa bipolaridade ocupacional, criaram-se códigos culturais que contribuem para legitimar relações desiguais, tanto no rendimento, quanto na hierarquia profissional existente entre eles.

Ao encontro dos escritos, evidencia-se a desigualdade de gênero, bem como o ponto de reflexão para alavancar a superação das desigualdades a serem vencidas. A busca por melhores

perspectivas salariais na renda domiciliar pode-se afirmar também como um marco para a inserção da mulher no mercado de trabalho. Nessa linha, Hoffmann e Leone (2004, p. 38), afirmam que, o “aumento de participação feminina na força de trabalho amplia o efeito de seus rendimentos sobre a desigualdade de renda domiciliar”. Esse efeito também depende como já dito, da correlação entre os rendimentos femininos e os demais e da desigualdade dos rendimentos femininos.

Assim, cabe ressaltar que apesar da complementação na renda familiar e a jornada de trabalho, a mulher não eliminou a jornada domiciliar. Desta forma, observa-se uma terceira jornada de trabalho para a mulher, ou seja, o trabalho domiciliar, em que ainda, na maioria dos domicílios, fica a cargo da mulher. Entretanto, a heterogeneidade supera a própria inserção no mercado de trabalho, pois há desigualdades sociais entre as mulheres que se inserem no mercado de trabalho. Neste sentido, Hoffmann e Leone (2004, p. 39), afirmam que “se o aumento de participação feminina ocorre apenas para mulheres de altos proventos que são de domicílios com alta renda, então a desigualdade domiciliar irá aumentar com a maior participação feminina”, se, pelo contrário, o aumento de participação feminina deve-se a mulheres de domicílios de baixa renda que irão auferir rendimentos relativamente baixos, então irá ocorrer redução da desigualdade da renda domiciliar com a maior participação da mulher.

Uma das formas mais frequentes de discriminação, por gênero, em diversas sociedades, é expressa por diferenciais de salário entre homens e mulheres que possuem as mesmas características individuais, tais como habilidades, experiência, educação e idade. De acordo com Ehrengerg e Smith (2000, p. 459), “existe discriminação no mercado de trabalho se trabalhadores com idênticas características produtivas são tratados diferentemente devido aos grupos demográficos a que pertencem”.

A inserção feminina no meio acadêmico cria novas fronteiras para elas. Proporciona uma nova visão de mundo e oportunidades para o desenvolvimento profissional, em diversos setores da economia e incentivando cada vez mais para a especialização profissional. De acordo com Toledo (2008), as características femininas se adequam a três itens desejosos por parte das empresas: àquelas que facilitam o controle da força de trabalho (maior submissão); as relacionadas à produtividade (facilidade no manuseio de objetos pequenos); e as que revelam flexibilidade no trabalho.

As mulheres, demandando mais tempo para a qualificação profissional, têm o planejamento familiar como fundamental para a conquista de seus objetivos. Tem se observado o envelhecimento populacional e ao mesmo tempo, a diminuição da fecundidade no país, que era de 2,39 em 2000, caindo para 1,76 em 2010. De acordo com dados do IBGE (2010), a expectativa de vida no Brasil que era de 70 anos em 2001, já em 2009 era de 73 anos. Cuidar da família, e principalmente pensar em gravidez é um condicionante para perdas de oportunidade no mercado de trabalho, que a cada ano torna-se muito mais competitivo, e um problema para empregos que

exigem muitas horas de trabalho, ou ainda mais difícil para quem possui 2 ou mais empregos.

Em muitos casos, ocupações de grande confiança requerem bastante empenho e destinação de tempo diário. Observando o mercado de trabalho brasileiro, com dados obtidos nas pesquisas do IBGE, o homem exerce uma carga horária semanal superior ao da mulher, quando se trata de uma jornada com 40 horas ou mais semanalmente.

3. METODOLOGIA

Este trabalho visa compreender e apresentar as diferenças salariais entre homens e mulheres, buscando contextualizar suas principais causas e características. Para tanto, foi elaborada uma pesquisa de natureza qualitativa e, para atender os objetivos propostos pela pesquisa, utilizou da pesquisa descritiva, com procedimento técnico de uma pesquisa bibliográfica.

De acordo com Vieira e Zouain (2005), a pesquisa qualitativa atribui importância fundamental aos depoimentos dos atores sociais envolvidos, aos discursos e aos significados transmitidos por eles. Essa pesquisa se dá por uma abordagem de interpretação de pesquisadores e seus significados.

Em relação a pesquisa descritiva, Segundo Silva e Menezes (2000, p. 21), explicam que este tipo de pesquisa, “visa descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados: questionário e observação sistemática . Assume, em geral, a forma de levantamento”.

Em relação aos procedimentos técnicos, a pesquisa se caracteriza como uma pesquisa bibliográfica. A pesquisa Bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos sejam exigidos algum tipo de trabalho desta natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas. Para Gil (2002, p. 44), pesquisa bibliográfica "é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos".

A coleta de dados, foi realizada no mês de junho de 2021, através de busca de artigos que tratam especificamente sobre o tema diferenças salariais entre homens e mulheres no Brasil, utilizando a plataforma Google Acadêmico, num período compreendido entre 2015 a 2020. Ao utilizar como palavra-chave diferenças salariais por gênero, obteve-se um total de 16.900 artigos, e destes foram selecionados apenas 6 artigos como amostragem, dentro do período pesquisado, e que correspondam com os objetivos da pesquisa.

Os artigos selecionados foram analisados de forma individual para verificar quais mudanças ocorreram a respeito do assunto dentro das organizações, bem como verificar a evolução do tema e se a desigualdade estudada está diminuindo durante o período pesquisado.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esse estudo teve como objetivo geral compreender e apresentar as principais diferenças salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho, verificando se ao longo dos anos houve diminuição de desigualdade por gêneros.

No entanto, para este trabalho foram selecionados 6 artigos no período compreendido entre 2015 a 2020, através de busca na base de dados do Google Acadêmico, sob o tema estudado. A seguir apresentam-se respectivamente por plano anual as principais contribuições dos artigos sobre o tema e sua evolução de pesquisas:

A MÃO DE OBRA FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: DISCRIMINAÇÃO SALARIAL POR GÊNERO

O primeiro artigo a ser apresentado sobre o tema de desigualdade salariais entre homens e mulheres é de autoria de Katy Maia, Ariciéri Devidé Júnior, Solange de Cassia Inforzato de Souza e Sarah Cristina Bruno Cugini, publicado no ano de 2015. O objetivo geral deste estudo foi analisar a participação das mulheres no mercado de trabalho e os diferenciais de salários por gênero no Brasil.

As principais constatações do estudo, foram que, apesar de estar crescente a participação da mulher no mercado de trabalho, a mulher recebeu em média salários inferiores aos dos homens, mesmo estando com o mesmo grau de escolaridade. É necessário a conscientização da população sobre os reais problemas causados pela discriminação e a criação de instrumentos que incentivem a busca de soluções para minimizar os efeitos da discriminação via políticas públicas para que haja maior igualdade entre os gêneros.

RETRATO DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O segundo artigo a ser apresentado sobre o tema de desigualdade salariais entre homens e mulheres é de autoria de Paola Amaral de Oliveira, publicado no ano de 2016. O objetivo geral deste estudo foi verificar se a diferença salarial entre os gêneros lesa o princípio da igualdade e da dignidade da pessoa humana, apesar de todas as legislações específicas que protegem o trabalho e garantem direitos iguais à mulher, analisar quais são os motivos que levam a essa insistente desigualdade entre homens e mulheres, e porque, após tantas conquistas, a mulher continua recebendo um salário menor que o do homem.

As principais contribuições e resultados deste estudo com base no levantamento de dados, é de que com tantos dados estatísticos referente à mulher no mercado de trabalho, é evidente a desigualdade entre mulheres e homens, e que a mesma está ligada a discriminação de gêneros.

Para a autora, no viés da discriminação, deve-se trabalhar a forma de pensar nos indivíduos, pois a mulher está conquistando cada vez mais seu espaço no mercado de trabalho e

que é preciso essa reflexão de discriminações na sociedade. Precisa-se salientar uma fiscalização das leis existentes, na qual, garante igualdade a todos, fazendo jus a Constituição Brasileira de 1988.

DISCRIMINAÇÃO SALARIAL DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO PORTUGUÊS

O terceiro artigo a ser apresentado sobre o tema de desigualdade salariais entre homens e mulheres é de autoria Letícia Freitas Fonseca, publicado no ano de 2017. O objetivo geral deste estudo foi estudar as diferenças salariais entre gêneros no mercado de trabalho português. A principal discussão sobre o tema foi analisar a eventual existência e a evolução da discriminação de renda, tendo em vista os gêneros.

As principais contribuições e resultados desta pesquisa foram de que a parcela mais relevante do estudo, está associada as práticas discriminatórias no mercado de trabalho. E que a profissão e o setor de cada atividade econômica são as variáveis mais relevantes para explicar esse diferencial salarial desfavorável as mulheres, demonstrando que as diferentes formas de como os homens e as mulheres se distribuem por profissão e setor, favorecem os homens em relação salarial.

DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE GÊNEROS

O quarto artigo a ser apresentado sobre o tema de desigualdade salariais entre homens e mulheres é de autoria de Ávila Nogueira Silva de Oliveira e João Paulo de Sousa Morais, publicado no ano de 2018. O objetivo geral deste estudo foi analisar a evolução social das conquistas das mulheres no mercado de trabalho e a desigualdade salarial que fere as normas que regem a igualdade.

A principal discussão sobre o tema estudado é de que há resistência por partes das empresas, pois a desigualdade está presente no mercado de trabalho, sendo a principal causa a questão cultural e social, mesmo com os direitos conquistados por meio das Leis de Trabalho, devem ser aprovados projetos de lei com o intuito de ter punições contra as desigualdades, para que assim combatessem esse problema.

DISCRIMINAÇÃO SALARIAL POR GÊNERO ENTRE FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS NO BRASIL

O penúltimo artigo a ser apresentado sobre o tema de desigualdes salariais entre homens e mulheres é de autoria de Andrea Rodrigues Ferro, Ana Carolina Martins Alves Pisteli, Andrea Cunha dos Reis e Priscila Fulvia Bittencourt, publicado no ano de 2019. Objetivo geral do estudo

é analisar se as diferenças salariais entre homens e mulheres funcionários públicos no Brasil se deve à discriminação por sexo ou gênero.

O principal resultado encontradas neste estudo é que, em todas as áreas que foram estudadas relacionadas aos salários, há coeficientes menores para as mulheres em relação aos dos homens. O salário das mulheres que trabalham em setores públicos no Brasil, é cerca de 95% do salários dos homens que ocupam o mesmo cargo. Para Ferro et al (2019, p.12) “ Os resultados obtidos indicam que, mesmo no contexto em que os coeficientes estão condicionados a ocupações específicas, e levando em conta a premissa de que o setor público está menos sujeito à discriminação, essa situação ainda existe.

DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL NO BRASIL

E por fim, o último artigo a ser apresentado sobre o tema de desigualdes salariais entre homens e mulheres é de autoria de Luisa Rabioglio Cotrim, Marilane Oliveira Teixeira e Marcelo Weishaupt Proni, publicado no ano de 2020. O objetivo geral deste estudo foi analisar a desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil. A principal discussão sobre o tema é verificar se a reversão do ciclo econômico e a reforma trabalhista interperaram a tendência de redução gradual das desigualdades entre homens e mulheres. E o principal resultado, foi a confirmação do pressuposto de que, dadas as inserções diferenciadas no mercado de trabalho, os homens e mulheres são atingidos diferentes em contexto econômico.

Apesar de maior participação das mulheres no mercado de trabalho, a maior parte de ocupações de cargos, já é na maioria ocupado por mulheres, e além disso, há desigualdades entre os salários, mesmo ocupando os mesmos cargos do que os homens, se manifestam em quase todas as atividades.

5. CONCLUSÃO E APRECIÇÃO CRÍTICA

Após a análise dos estudos e fazendo uma projeção sobre o tema proposto, verifica-se que ainda existem desigualdades salariais entre homens e mulheres, mesmo as mulheres possuindo as mesmas qualificações que os homens e ocupando os mesmos cargos.

Fazendo uma análise da evolução do mercado de trabalho brasileiro, comprova-se que o início do século XX, foi o período em que trabalhadores começaram a possuir seus direitos trabalhistas, mas nem todos igualmente, devido o aumento de emprego informal e a implementação da tecnologia.

Mesmo assim, o mercado de trabalho brasileiro obteve evolução positiva, devido as novas oportunidades de emprego. Ao final do século XX, o sexo feminino passa a disputar essas vagas

com os homens. Mas, quando se fala em remuneração por horas trabalhadas, é evidente as diferenças de remuneração entre os gêneros ainda permanece até os dias atuais.

Constatou-se que no Brasil o mercado de trabalho está em crescente expansão e estas novas vagas estão sendo preenchidas por ambos os gêneros, porém, o número dessas novas vagas ocupadas, representa superioridade feminina, em relação às ocupações dos homens.

Conforme os estudos foram aprofundados observou-se a desigualdade salarial entre os gêneros. Não o bastante, nem mesmo o maior nível de escolaridade feminina, foram capazes de sustentar uma igualdade salarial. Não apresentando apenas desigualdade salarial, também inferioridade na porção de cargos de alto nível hierárquico, apesar do nível de instrução superior aos do sexo masculino.

Porém, todos os fatos atuais, históricos e culturais, representam uma barreira a ser derrubada pelas mulheres, que estão de olho nas oportunidades que estão surgindo, qualificando-se e preparando-se para um mercado de trabalho que, a cada dia se torna mais competitivo no Brasil.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Verônica Fagundes de; RIBEIRO, Eduardo Pontual. Diferenças de salários por gênero no Brasil: uma análise regional. **Revista Econômica do Nordeste**. Fortaleza, v.33, nº 2, abr-jun, 2002. Disponível em: http://www.bnb.gov.br/projwebren/Exec/artigoRenPDF.aspx?cd_artigo_ren=276. Acesso em mai. 2021.

BORI, C; DURHAN,E. (Orgs.) **Equidade e heterogeneidade no ensino superior brasileiro**. Brasília: INEP, 2000.

CARLETTO, A. E. C. **No limiar da incerteza: as relações e condições de trabalho dos assistentes sociais no Espírito Santo**. 2008. 392 p. Dissertação (Mestrado em Política Social) – Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória. Disponível em: <http://web3.ufes.br/ppgps/sites/web3.ufes.br/ppgps/files/No%20limiar%20da%20incerteza.pdf> > Acesso em jun. 2021.

CARLOS G. A. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2006.

CATHO. Pesquisa Salarial e de Benéficos Online. Disponível em: <http://www3.catho.com.br/salario/action//artigos/As_diferencas_salariais_entre_Homens_e_Mulheres.php> Acesso em mai. 2021.

CHAVES, A. L. L. (2000). **Estimativa da discriminação salarial, por gênero, para os trabalhadores assalariados da Região Metropolitana de Porto Alegre**. Informe PED, Porto Alegre: FEE, v. 9, n. esp., p.85-94. Disponível em: <<http://www.fee.rs.gov.br/sitefee/download/mulher/2002/artigo4.pdf>> Acesso em maio. 2021.

COTRIM, L. R. et al. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil**. Unicamp. IE, Campinas. 2020.

EHRENBERG, R. G. e SMITH, R. S. **A moderna economia do trabalho: teoria e política pública**. São Paulo: Makron Books, 2000.

FERRO, A. B. et al. **Discriminação salarial por gênero entre funcionários públicos no Brasil**. Universidade Federal de São Carlos – UFSCar, 2019.

FONSECA, F. F. **Discriminação salarial de gênero no mercado de trabalho português**. Universidade do Porto. 2017.

FUNDAÇÃO SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS (SEADE). Inserção feminina no mercado de trabalho (2000 a 2002). **Mulher e Trabalho – Boletim nº 13**. Disponível em: <http://www.seade.gov.br/produtos/mulher/index.php?bole=13&tip=03>. Acesso em jun. 2021.

GIUBERTI, A. C.; MENEZES FILHO, N. Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre Brasil e Estados Unidos. **Revista de Economia Aplicada**. v.9; nº 3; jul-set, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-80502005000300002&script=sci_arttext> Acesso em jun. 2021.

HOFFMANN, Rodolfo; LEONE, Eugênia Troncoso. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar *per capita* no Brasil: 1981-2002. **Revista Nova Economia**. nº 14, vol. 2, 2008. Disponível em: <<http://www.face.ufmg.br/novaeconomia/sumarios/v14n2/140202.pdf>> Acesso em maio, 2021.

LAVINAS, Lena. (2000). **Empregabilidade no Brasil: Inflexões de Gênero e Diferenciais Femininos**. IPEA, texto para discussão nº826. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td_0826.pdf> Acesso em mai. 2021.

LIMA, Ricardo. **Mercado de Trabalho: O capital humano e a teoria da segmentação**. Pesquisa e Planejamento Econômico, Rio de Janeiro/RJ. Abril /1980.

LIMA, C. R. N. Gênero, trabalho e cidadania: Função igual, tratamento salarial desigual. *Revista Estudos Feministas*. Florianópolis, nº 3, p. 10. 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104026X2018000300210&lang=pt . Acesso em: 21 jun. 2021.

LOUREIRO, Paulo Roberto Amorin; CARNEIRO, F. G. Discriminação no mercado de trabalho: uma análise dos setores rural e urbano no Brasil. **Economia Aplicada**, v. 5, n. 3, p. 519-545, 2001.

MAIA, K. et al. **A Mão de Obra Feminina no Mercado de Trabalho Brasileiro: Discriminação Salarial Por Gênero**. Eaida Do Trabalho. 2015.

MINISTERIO DO TRABALHO E EMPREGO – MTE. **Dados sobre níveis salariais por gênero na região sul**. Disponível em: <<http://www.mte.org.br>> Acesso em 13 maio. 2021.

NORONHA, Eduardo G. “Informal”, ilegal, injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. Vol. 18 n°. 53 outubro/2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/%0D/rbcsoc/v18n53/18081.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2021.

OLIVEIRA, P.A. **Retrato das desigualdades de gênero nas Relações de trabalho**. Universidade do Oeste de Santa Catarina. 2016.

OLIVEIRA, A. N. S.; MORAIS, J. P. S. **Desigualdade salarial entre gêneros**. Rio de Janeiro. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica: 2006-2015**. Maio de 2006. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/agenda_hemisferica_537.pdf> Acesso em jun. 2021.

POCHMANN, Márcio. **Velhos e novos problemas no mercado de trabalho no Brasil**. Indicadores Econômicos FEE, Vol. 26, No 2, 1998. Disponível em <http://revistas.fee.tche.br/index.php/indicadores/article/viewArticle/1297>

PORTO, Vanessa Almeida. O lugar das ocupantes no mercado de trabalho em Santa Maria/RS em 2004. **Dissertação** (Mestrado) – Universidade Federal de Santa Maria, Centro Ciências Naturais e Exatas, Programa de Pós-Graduação em Geografia e Geociências, RS, 2006. Disponível em: <http://w3.ufsm.br/ppggeo/files/dissertacoes_06-11/Vanessa%20Almeida%20Porto.pdf> Acesso em mai, 2021.

PROBST, Elisiana Renata. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Instituto Catarinense de Pós-Graduação, 2008. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>> Acesso em jun. 2021.

RISTOFF, D.; GIOLO, J. (Orgs.). **Trajatória da mulher na educação superior brasileira: 1991-2004**. Brasília: INEP, 2006.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, Nancy. de Deus. Vieira. Mercados de trabalho formal e informal: uma análise da discriminação e da segmentação. Piracicaba: ESALQ/USP (**Dissertação de Mestrado**), São Paulo, 1997.

SOARES, S. (2000). **Discriminação de gênero e de raça no mercado de trabalho**. **Boletim Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise**. n° 13 p.45-51. MTE/IPEA. Rio de Janeiro. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/pub/bcmt/mt013.pdf>> Acesso em jun. 2021.

SOUZA, L. N. de, RODARTE, M. M. S. e FILGUEIRAS, L. A. M. (2002). **Gênero e mercado de trabalho na grande Salvador: um breve comparativo entre as décadas de 80 e 90.** em: *Encontro Nacional de Estudos do Trabalho*, 7. Salvador (BA). Anais (CD). ABET. Disponível em: <http://www.flexibilizacao.ufba.br/RCRH-2006-135filgueiras.pdf>> Acesso em jun. 2021.

TOLEDO, C. **Mulheres: o gênero nos une, a classe nos divide.** 2 ed. São Paulo: Sundermann, 2008.

VASCONCELLOS, Marco Antônio Sandoval. **Economia Micro e Macro.** São Paulo: Atlas, 2009.

VIEIRA, M. M. F. e ZOUAIN, D. M. **Pesquisa qualitativa em administração: teoria e prática.** Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.