

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
ESTELA MARIS MARTINIANO DA SILVA**

**AS DISPARARIDADES SALARIAIS POR GÊNERO NO MERCADO DE
TRABALHO BRASILEIRO: 1995 2001,2006 E 2012.**

**CURITIBA
2014**

ESTELA MARIS MARTINIANO DA SILVA

**AS DISPARIDADES SALARIAIS POR GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO
BRASILEIRO: 1995 2001,2006 E 2012.**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Econômicas, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientador: Prof. Dr. Angela Welters

**CURITIBA
2014**

TERMO DE APROVAÇÃO

ESTELA MARIS MARTINIANO DA SILVA

AS DISPARIDADES SALARIAIS POR GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO
BRASILEIRO: 1995 2001, 2006 E 2012.

Monografia aprovada como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Ciências Econômicas, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:

Orientador: Prof. Dr. Angela Welters
Setor de Ciências Sociais Aplicadas
Universidade Federal do Paraná

Prof.
Setor de Ciências Sociais Aplicadas
Universidade Federal do Paraná

Prof.
Setor de Ciências Sociais Aplicadas
Universidade Federal do Paraná

Curitiba, de Dezembro de 2014

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela vida, saúde e proteção.

A minha mãe Carmen, pelo amor, incentivo e apoio incondicional.

A minha filha Camille, pelo amor e compreensão em momentos que não pude estar presente.

A professora Angela Welters, pela orientação, suporte e pelas suas correções e incentivos.

A todos os meus amigos, pelo incentivo, carinho e apoio que me foi dado.

“O auge do sucesso é o luxo de dar a si mesmo tempo para fazer o que se quer”.

Leontyne Price

RESUMO

Este trabalho estuda as diferenças de rendimentos do trabalho entre homens e mulheres no Brasil. Tais diferenças de rendimentos entre os gêneros podem ser justificadas teoricamente por diferenças de atributos, qualificação, jornada de trabalho e escolaridade. Porém, no caso das mulheres mesmo quando igualmente qualificadas e com os mesmos atributos masculinos as diferenças de rendimentos permanecem. Em média o rendimento das mulheres equivale a 72,9% do recebido pelos homens (PNAD, 2012). Mas quando o assunto é rendimento do trabalho e escolaridade as diferenças entre homens e mulheres são expressivas. Mesmo que ambos tenham a mesma média de anos de estudo, os homens ganham mais que as mulheres. Essa desigualdade de rendimentos se mantém em todos os estados e regiões brasileiras. As mulheres continuam concentradas em setores como o serviço social do qual fazem parte os serviços domésticos, educação e saúde já os homens tem pouca participação nesses setores. A participação crescente das brasileiras no mercado de trabalho mostrou que a trabalhadora feminina encontra-se segregada em setores precários e com baixas remunerações, mesmo mais escolarizadas que os homens as mulheres continuam ganhando menos e essa desigualdade se mantém elevada em todas as regiões brasileiras.

Palavras-chave: Mulher, Discriminação, Mercado de Trabalho e Diferenças Salariais.

ABSTRACT

This paper studies the differences in labor earnings between men and women in Brazil. Such differences in income between the genders can be theoretically justified by differences in attributes, qualifications, working hours and education. However, for women even when equally qualified and with the same masculine attributes the income disparities remain. On average women's income is equivalent to 72.9% of earned by men (PNAD, 2012). But when it comes to labor income and educational differences between men and women are significant. Even though both have the same average years of study, men earn more than women. This income inequality remains in all states and regions. Women are still concentrated in sectors such as social service which comprises domestic services, education and health since men have little involvement in these sectors. The growing participation of Brazilian labor market showed that the female worker is found secreted in precarious and low-paid sectors, even more educated than men women continue to earn less and this inequality keeps high in all regions.

Keywords: Women, Discrimination, Work and Pay Gap.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IPEA Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

OIT Organização Mundial do Trabalho

ONU Organização das Nações Unidas

PEA População Economicamente Ativa

PIA População em Idade Ativa

PNAD Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio

SMT Segmentação do Mercado de Trabalho

LISTA DE TABELAS

TABELA 1- Média de Anos de Estudo das Pessoas Ocupadas com 16 anos ou mais de idade e sexo-Brasil e Regiões- 1995, 2001,2006 e 2012.....	21
TABELA 2- Distribuição Percentual da População Ocupada com 16 anos ou mais de idade por Sexo, segundo Anos de Estudo-Brasil-1995, 2001, 2006 e 2012.....	22
TABELA 3- Taxa de Escolarização Líquida, por Sexo e Nível de Ensino – Brasil- 1995 2001,2006 e 2012.....	23
TABELA 4- Taxa de Ocupação da População de 10 anos ou mais de idade, por Sexo- 1995, 2001, 2006 e 2012.....	25
TABELA 5- Taxa de Participação das pessoas de 16 anos ou mais de idade, por Sexo e Localização do Domicílio - Brasil e Regiões-1995, 2001,2006 e 2012.....	26
TABELA 6- Distribuição Percentual da População Feminina Ocupada com 16 anos ou mais de idade, Setor de Atividade- 1995, 2001,2006 e 2012.....	27
TABELA 7- Rendimento Médio Mensal no Trabalho Principal da População Ocupada com 16 anos ou mais, por Sexo Brasil e Regiões-1995, 2001,2006 e 2012.....	30
TABELA 8- Rendimento Médio Mensal no Trabalho Principal da População Ocupada de 16 anos ou mais de idade, por Sexo e Posição na Ocupação – Brasil (1995, 2001, 2006 e 2012.....	31
TABELA 9-Distribuição Percentual da População Ocupada de 16 anos ou mais de idade, por Sexo e Faixa de Rendimento no Trabalho Principal – Brasil 1995, 2001, 2006 e 2012.....	32

SUMARIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. TEORIA E EVIDENCIAS SOBRE A SEGMENTAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO	13
2.1 Teoria da segmentação do mercado de trabalho	13
3. A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO	18
4. A DISCRIMINAÇÃO POR GENERO NO BRASIL	20
5. AS CARACTERISTICAS DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO	24
6. AS DISPARARIDADES SALARIAIS ENTRE HOMENS E MULHERES	28
7. CONCLUSÃO	33
8. REFERENCIAS	34

1 INTRODUÇÃO

Uma das mais importantes transformações sociais ocorridas no Brasil desde os anos 1970 foi o aumento da participação feminina no mercado de trabalho. Por outro lado, o diferencial salarial entre homens e mulheres não tem caído de modo significativo ao longo do tempo. As mulheres têm consolidado sua participação no mercado de trabalho brasileiro e sua participação tem se ampliado em diversos setores da economia. Alguns fatores explicam esse intenso crescimento no mercado de trabalho como: o aumento da escolaridade feminina, a redução da taxa de fecundidade e o crescimento da industrialização no Brasil que absorveram a mão-de-obra feminina e mantiveram as taxas elevadas da participação feminina no mercado de trabalho.

As mulheres passaram por mudanças sociais e culturais, porém a dupla jornada e o cuidado com os filhos que ainda é de responsabilidade feminina dificulta a dedicação das mulheres ao trabalho, acaba levando essa trabalhadora a ingressar em ocupações precárias e com baixas remunerações.

As diferenças de inserção no mercado de trabalho costumam ser justificadas por diferenças de características produtivas entre os trabalhadores, Assim, trabalhadores mais educados ou com mais experiência tendem a ocupar melhores postos de trabalho, pois possuem maior estoque de capital humano. Isso não tem se aplicado às mulheres, elas possuem maior escolaridade em relação à população masculina e mesmo assim continuam a obter os piores rendimentos com diferenças significativas.

O presente trabalho tem como objetivo demonstrar as possíveis causas das diferenças salariais por gênero no mercado de trabalho brasileiro e verificar quais disparidades salariais ainda permanecem para as diferentes regiões brasileiras, o período escolhido foi os anos de 1995, 2001, 2006 e 2012, pois assim pode-se avaliar o mercado de trabalho em governos distintos com o partido do PSDB governado por Fernando Henrique Cardoso de 1995 a 2002 e PT governado por Lula de 2003 a 2010 e Dilma Rousseff até os dias de hoje.

O Referencial teórico proposto por esse trabalho utiliza o conceito de um mercado de trabalho segmentado ou dual com base no pensamento institucionalista e com o argumento que a teoria do capital humano falha ao tentar explicar as diferenças de rendas entre os indivíduos com os mesmos atributos.

A metodologia utilizada é a bibliografia sobre o assunto, e dados coletados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística e Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio.

Além dessa introdução, o trabalho está dividido em mais cinco partes, a primeira seção trata do referencial teórico no qual os autores destacam um mercado de trabalho segmentado ou dual. Na segunda seção encontra-se a inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro, na terceira seção a discriminação sofrida pelas mulheres no mercado de trabalho, na quarta seção as características do mercado de trabalho e quais setores as mulheres encontram-se ocupadas e a quinta seção que trata das diferenças de rendimentos nas diferentes regiões brasileiras, e por fim, a última seção apresenta as conclusões.

2 TEORIA E EVIDENCIAS SOBRE A SEGMENTAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO

A literatura econômica apresenta várias teorias para explicar as diferenças salariais existentes no mercado de trabalho, a constatação de que existe uma certa disparidade entre o rendimento masculino e feminino vem sendo abordada por diversos autores. O referencial teórico proposto neste trabalho discute a Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho que Segundo Lima (1980), devido à grande quantidade de críticas a teoria neoclássica surge em 1970 a Teoria do Mercado Dual ou Segmentado como alternativa para explicar a determinação dos salários e a mobilidade ocupacional.

2.1 Teoria da segmentação do mercado de trabalho

A teoria da segmentação do mercado de trabalho surgiu em 1970 por acreditar que a teoria do capital humano falha ao tentar explicar as diferenças de renda no mercado de trabalho que segundo Lima (1980), a Teoria do capital humano defende a ideia de que quando o indivíduo investe em educação ele aumenta a sua habilidade cognitiva e sua produtividade e o resultado desse aumento na produtividade faz com que o indivíduo receba maiores rendas. O argumento principal dos neoclássicos é que um indivíduo que investe em educação formal receberá melhores salários.

A Teoria da Segmentação, ao invés de destacar o papel da educação para determinação da renda como o fazem os neoclássicos, destaca o mercado de trabalho. O papel da educação é bastante limitado na distribuição da renda, a indivíduos com diferentes níveis educacionais que estão inseridos em diferentes segmentos independente do papel desempenhado pela educação, a teoria considera que o mercado de trabalho não é contínuo, pois apresenta barreiras a mobilidade ocupacional (LIMA 1980, P 253).

Para os autores Doeringer e Piore (1971, apud Souza, 1978), a explicação para as disparidades salariais e as desigualdades ocorrem pela existência de um mercado dual de trabalho, no qual destaca dois segmentos. O segmento primário e secundário. Os empregos que compõem o mercado de trabalho primário se caracterizam por período integral, estabilidade no emprego, salários e

produtividades relativamente altos, as promoções são definidas por critérios internos. A qualificação específica é obtida no próprio emprego mediante o desempenho na função e a experiência adquirida, e geralmente são empresas de grande porte, às vezes oligopolistas e que representam alta relação capital-trabalho. Os custos com a mão-de-obra são considerados pela empresa como fixo visto que os trabalhadores não estão dispostos a arcar com esse custo de treinamento, porque o conhecimento adquirido só seria aplicável àquela empresa. A empresa não está disposta a abrir mão desse trabalhador com conhecimentos específicos, pois terá que arcar com custos de treinamento para novos trabalhadores e perdera o nível de produtividade daqueles já treinados.

Para o segmento secundário os salários são relativamente baixos, alta rotatividade, mínima qualificação e as empresas propiciam mínimo treinamento, a baixa produtividade e as empresas não estão inseridas em cadeias promocionais. Os empregos desse mercado são oferecidos por firmas pequenas e que apresentam demanda instável e com pouco acesso a capital e tecnologia devido à pouca geração de lucro. (DOERINGER e PIORE 1971, apud SOUZA, 1978).

Existem várias correntes teóricas que identificam diferentes causas para a segmentação, para os teóricos Doeringer e Piore a explicação para a segmentação se encontra no que eles denominam de „ajuste alocativo” onde empregadores estarão dispostos a oferecer empregos com diferentes níveis de treinamento e custos. Empresas com demandas estáveis vão ofertar empregos com boas condições internas como: salários mais elevados, qualificação, treinamentos e segurança. Esse segmento é denominado pelos autores Doeringer e Piore como mercado interno. As firmas com demanda instáveis não estarão dispostas a arcar com custos de treinamento, porque (...) estarão dispostas a alterar tanto o nível quanto a composição de sua mão-de-obra ao sabor das flutuações da demanda, estas, via de regra oferecerão empregos secundários instáveis”. (LIMA, RICARDO, 1980 p.237). As características pessoais dos trabalhadores (escolaridade, raça, experiência no emprego e classe social própria e dos familiares etc.) irão determinar em qual mercado o indivíduo será alocado, assim a partir do momento que um trabalhador é alocado no mercado secundário dificilmente conseguirá ter acesso ao mercado primário. (DOERINGER e PIORE; 1971 apud LIMA, RICARDO; 1980 p. 237).

Para Vietorisz e Harrison (1973, apud do Souza, 1978), a justificativa para a segmentação do mercado de trabalho se encontra no dualismo tecnológico onde encontramos uma estrutura industrial desigual no que se refere ao uso da tecnologia entre os segmentos primário e secundário. O mercado primário se caracteriza por altos salários, tecnologias avançadas e alta qualificação da mão-de-obra. Assim os investimentos em capital humano devido ao treinamento e à qualificação específica, levam a investimentos em inovação tecnológica e acarretam em aumento da produtividade devido ao conjunto entre o capital moderno adotado pela empresa e a qualificação da mão-de-obra, isso faz com que o trabalhador obtenha salários mais elevados devido a sua alta qualificação gerando um „feedback positivo“ para o trabalhador.

Segundo Moraes (2005), o segmento secundário também chamado de mercado externo se constitui por apresentar os piores salários, falta de oportunidades, baixa ascensão profissional, piores condições de trabalho e baixos investimentos em capital humano. Assim, os trabalhadores inseridos no segmento secundário não são incentivados a melhorar seu perfil profissional, a baixa qualificação e os programas de treinamento não são incentivados levando a um trabalhador com um perfil profissional que não abra portas para ingressar no segmento primário aonde se encontram as melhores oportunidades. Conforme cita Lima:

(...) Depois que uma pessoa é alocada em um determinado segmento, seu salário vai depender das regras internas daquele segmento com relações a padrões de remuneração e promoção. O salário desta pessoa não vai depender nem da habilidade cognitiva que supostamente adquiriu na escola, nem da sua produtividade, como a teoria do capital humano defende. (LIMA; RICARDO, 1980, p.255).

Segundo Ometto (2001), para os teóricos da segmentação do mercado de trabalho a segregação das mulheres em postos de trabalhos pior remunerados não decorre sempre pela discriminação feita pelos empregadores, mas sim pela „instabilidade“ característica atribuída ao sexo feminino e que exclui essas trabalhadoras de ser inseridas em empregos melhor remunerados. Portanto, leva as trabalhadoras a segregação, poucas oportunidades de ocupações e por fim com as piores remunerações.

Para Reich Gordon e Edward (1972, apud Lima, 1980), a segmentação surgiu por uma funcionalidade do sistema capitalista e para afastar a homogeneidade da força de trabalho, o aparecimento de movimentos trabalhistas faz com que os empregadores com medo dos conflitos e tensões exercidas pelo operariado, em um esforço consciente para enfrentar a ameaça promovem a segmentação do mercado de trabalho. Ao dividir os trabalhadores os capitalistas conseguem diminuir o poder de barganha desses trabalhadores e protegem também os lucros das pressões salariais exercida por eles. A divisão desses trabalhadores em segmentos dificulta a mobilidade e o acesso do secundário para os empregos do primário, e por fim „ (...) ajudam a sustentar o desenvolvimento divergente do ciclo de produção técnica e facilitam a operação das instituições capitalistas.” (LIMA, RICARDO; 1980 p. 245). A segmentação facilitou um melhor funcionamento do regime capitalista dividindo os trabalhadores em segmentos distintos e dificultando uma união desses trabalhadores.

Moraes (2005) argumenta que os teóricos da Segmentação do mercado de trabalho apontam um mercado de trabalho que beneficia alguns trabalhadores devido a critérios de contratação que muitas vezes discrimina alguns indivíduos como mulheres e negros, barrando o acesso a melhores empregos e mantendo a disparidade salarial.

Embora a participação feminina no mercado de trabalho tenha aumentado expressivamente, isso não significou a diminuição das desigualdades entre homens e mulheres. As mulheres estão inseridas em segmentos com baixos salários, alta rotatividade e poucas possibilidades de ascensão profissional. Esse segmento denominado de secundário onde estão inseridos empregos precários segundo a teoria absorve a mão-de-obra feminina.

Enfim, as mulheres estão segregadas em setores precários e com baixos salários por opção ou porque são barradas a ingressar em setores com oportunidades melhores e ganhos mais elevados. Segundo Ometto (2001), se o acesso ao mercado de trabalho e as ocupações ofertadas são universal e as mulheres igualmente qualificadas encontram-se segregadas por escolha ou uma opção, ao levar em conta fatores como cuidado com os filhos e a família e uma jornada de trabalho mais flexível, as diferenças de remuneração seriam justificadas e não seria necessária nenhuma intervenção. Porém, se o acesso às ocupações não é universal e as ocupações tipicamente masculinas possibilitam rendimentos

maiores o que se conclui é que as mulheres são prejudicadas e excluídas a ingressar nas ocupações que possibilitam melhores ganhos.

2 A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Em um período não muito distante à sociedade vivia em um modelo patriarcal ao qual ao homem cabia o sustento do lar e as mulheres eram educadas para cuidar dos filhos e o serviço doméstico. Atualmente, além de donas de casa e mães, as mulheres têm participação constante no mercado de trabalho. A participação das mulheres no mercado de trabalho teve seu início com a I e II Guerras Mundiais conforme (PROBST, 2003; p.2) cita:

A participação da mulher no mercado de trabalho teve início com as I e II Guerras Mundiais quando os homens iam para as frentes de batalha e as mulheres passavam a assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho. Mas a guerra acabou. E com ela a vida de muitos homens que lutaram pelo país. Alguns dos que sobreviveram ao conflito foram mutilados e impossibilitados de voltar ao trabalho. Foi nesse momento que as mulheres sentiram-se na obrigação de deixar a casa e os filhos para levar adiante os projetos e o trabalho que eram realizados pelos seus maridos. (PROBST, 2003, p. 2).

A participação feminina no mercado de trabalho brasileiro se intensificou a partir dos anos setenta e não retrocedeu nos anos seguintes. A explicação para essa expansão da participação feminina no mercado de trabalho se deve a alguns fatores importantes. Primeiramente, as mulheres passam a ser mais escolarizadas com aumentos expressivos nas universidades, abrindo as portas para essas trabalhadoras a novas oportunidades de trabalho. (BRUSCHINI e LOMBARDI; 1996 p. 484). Outro ponto muito importante foi à queda na taxa de fecundidade em 1970 as mulheres tinham em média 5,8 filhos após 30 anos a média passou para 2,38 filhos. Isso possibilitou uma maior disponibilidade para o mercado de trabalho segundo dados do IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística segundo o Censo de 2010.

Outro aspecto importante a ser ressaltado foi à expansão da economia devido ao ritmo acelerado da industrialização nos anos setenta ao qual absorveu

grande parte da mão-de-obra feminina. Segundo Bruschini (1996), a expansão econômica, a crescente urbanização e o ritmo acelerado da industrialização dos anos setenta possibilitaram o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho. Mesmo com as sucessivas crises ao qual passou o Brasil nos anos oitenta foi o intenso processo de terceirização que possibilitou as mulheres um mercado de trabalho propício ao qual não sofreram com as crises e continuaram a sua participação cada vez mais expressiva no mercado de trabalho.

A Fundação Getúlio Vargas (2009), ao analisar o comportamento da força de trabalho feminina constata um crescimento significativo para a população economicamente ativa (PEA) no qual demonstra que as mulheres tiveram um acréscimo de mais de 32 milhões de trabalhadoras entre 1976 a 2007 enquanto os homens se mantiveram e não apresentaram aumentos expressivos. As taxas de atividades masculinas se mantiveram entre 73% a 76% enquanto para as mulheres essa variação foi de 29% a 53% o que comprova esse crescimento ao longo dos anos ao qual possibilitou as mulheres uma participação expressiva e constante no mercado de trabalho.

Ao demonstrar essa crescente persistência da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho precisamos destacar as dificuldades enfrentadas pelas mulheres para se manter no ambiente de trabalho. Como a atividade doméstica e o cuidado com os filhos permanecem como uma atividade feminina, a dupla jornada dificulta a dedicação das mulheres ao trabalho e acaba levando essa trabalhadora a ingressar em setores com baixas remunerações e a transforma em uma trabalhadora com um perfil profissional ao qual a exclui de segmentos melhor remunerados.

Segundo Bruschini (1998), a inserção das mulheres no mercado de trabalho não depende apenas da demanda do mercado e das suas qualificações, e sim de diversas questões as quais as mulheres levam em conta para ingressar no mundo do trabalho. A dupla jornada, a presença de filhos, o estado conjugal e a escolaridade da trabalhadora são fatores importantes que estão presentes na decisão de ingressar e permanecer no mercado de trabalho.

3 A DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO NO BRASIL

A participação das mulheres no mercado de trabalho é algo que vem chamando atenção de especialistas. Eles demonstram que mesmo com uma participação cada vez mais ativa no mercado de trabalho as mulheres enfrentam discriminação. Segundo Ometto (2001), as mulheres sofrem discriminação quando igualmente qualificadas recebem salários inferiores, por ingressar em postos de trabalhos pior remunerados ou quando desempenham a mesma função que os homens e recebem salários menores. No primeiro caso, considera-se que existe discriminação ocupacional no qual a uma segmentação do mercado de trabalho aonde as mulheres só têm acesso a setores pior remunerados e no segundo caso a discriminação salarial pura.

Segundo Cavaliere e Fernandes (1998), ao analisar o mercado de trabalho de diferentes economias, verificou-se que as diferenças de rendimentos entre os gêneros com o mesmo atributo podem ser encontradas facilmente em diferentes países, mas no caso brasileiro essa disparidade de rendimento se mostra sempre elevada.

Ao falar sobre a discriminação enfrentada pelas mulheres no mercado de trabalho os autores Cacciamali e Hirata, (2005, P.4) citam:

A discriminação das mulheres no mercado de trabalho, por outro lado, se sobrepõe àquela de raça e incide, de forma altamente negativa, especialmente sobre a mulher negra. Ela se revela por meio de mecanismos de segregação social e ocupacional instaurados pela tradição patriarcal na nossa sociedade, criando menores oportunidades de mobilidade vertical e estabelecendo salários inferiores para as mulheres, especialmente nos postos de trabalho que predominam. As maiores responsabilidades da mulher no que tange à família e o seu papel na reprodução biológica podem acarretar seu menor envolvimento e descontinuidade no exercício do trabalho. Dessa maneira, esse papel social das mulheres contribui para a manutenção de práticas que as discriminam no mercado de trabalho, seja por meio de remunerações menores e/ou de menores investimentos das empresas em treinamento e capacitação para os seus empregados do sexo feminino, restringindo-lhes sua ascensão profissional. (CACCIAMALI, M. C. e HIRATA, I.G. 2005 p.4).

Segundo Bezerra e Freisleben (2004), ao analisar os rendimentos entre homens e mulheres para a região sul do Brasil concluiu que existem diferenças de

rendimentos entre os gêneros com os mesmos atributos e essa diferença se deve a discriminação sofrida pelas mulheres no mercado de trabalho.

Soares (2000), em seu trabalho sobre discriminação por gênero e raça conclui que a discriminação contra as mulheres é diferente da discriminação contra os negros, enquanto as mulheres trabalham em setores bem remunerados e possuem muitas vezes atributo superior aos homens ainda assim continuam a ser discriminadas e a receber rendimentos menores. Para os negros essa diferença se explica pelo déficit em educação e por estarem alocados em setor mal remunerados.

Há vários argumentos para justificar as diferenças de rendimentos recebidas pelos indivíduos no mercado de trabalho; podemos destacar escolaridade, jornada de trabalho, qualificação, diferenças de atributos. Mas quando controles são inseridos as diferenças permanecem como é o caso das mulheres. O aumento da escolaridade da população brasileira se mostra de grande importância para o ingresso em postos de trabalho melhor remunerados, em particular as mulheres aumentaram sua escolaridade para todos os anos analisados com uma média superior a masculina em todas as regiões brasileiras.

Tabela 1- Média de Anos de Estudo das Pessoas Ocupadas com 16 anos ou mais de idade e sexo-Brasil e Regiões. (1995, 2001,2006 e 2012)

Região	Masculino				Feminino			
	1995	2001	2006	2012	1995	2001	2006	2012
Brasil	5,5	6,4	7,2	8,1	6,3	7,4	8,2	9,4
Norte	5,5	6,2	6,4	7,3	6,6	7,4	7,5	8,7
Nordeste	3,7	4,5	5,5	6,6	4,8	5,9	6,9	8,4
Sudeste	6,5	7,4	8,2	9,0	7,1	8,2	8,9	9,9
Sul	6,1	6,9	7,8	8,6	6,5	7,5	8,4	9,4
Centro-Oeste	5,6	6,5	7,4	8,4	6,7	7,7	8,7	9,9

Fonte: Dados IBGE/PNAD. Elaboração: IPEA et al. (2011)

Como pode-se observar na tabela 1, as mulheres possuem uma média de anos de estudos nacional superior aos homens para todos os anos analisados 1995 (6,3 anos de estudo) 2001 (7,4 anos de estudo) 2006 (8,2 anos de estudos) e 2012 (9,4 anos de estudos). O nordeste aonde as mulheres têm a menor média de anos de estudo elas passaram de 4,8 anos de estudo em 1995 para 8,4 anos em

2012. Passaram a ter o ensino fundamental completo, enquanto os homens passaram de 3,7 anos para 6,6 anos de estudos em 2012.

A região sudeste se destaca por ser a região com maior escolaridade, acima da média nacional o que poderia explicar essa maior escolaridade da região sudeste, seria as melhores oportunidades de trabalho devido ao desenvolvimento econômico da região, o que leva o indivíduo a investir em educação para ter acesso a trabalhos melhor remunerados. As regiões sul e centro-oeste possuem uma média de anos de estudo com poucas diferenças se comparado às demais regiões. Para a região norte a média de anos de estudos fica abaixo da média brasileira com exceção apenas para os anos de 1995 em que a média para os homens era de 5,5 anos igual a média brasileira e 6,6 anos para a mulher, 2001 em que as mulheres tinham a mesma escolaridade 7,4 anos igual a média brasileira. Os dados evidenciam que o nível educacional melhorou em todas as regiões brasileiras, porém as regiões norte e nordeste são as regiões com menor escolaridade entre os ocupados.

Tabela 2-Distribuição Percentual da População Ocupada com 16 anos ou mais de idade por Sexo, segundo Anos de Estudo-Brasil, (1995, 2001, 2006 e 2012).

Anos de Estudo	1995		2001		2006		2012	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Menos de 1 ano	16,3	13,7	13,1	10,1	10,1	7,5	8,1	4,9
De 1 a 4 anos	34,3	31,3	28,0	23,8	23,3	19,5	17,6	13,0
De 5 a 8 anos	26,1	23,4	27,0	23,3	25,7	21,4	24,4	19,7
De 9 a 11 anos	15,4	20,1	22,7	28,1	29,4	33,9	34,3	37,7
12 anos ou mais	7,9	11,6	9,2	14,8	11,5	17,7	15,7	24,7

Fonte: Dados IBGE/PNAD. Elaboração: IPEA et al. (2011)

Ao analisar a população ocupada levando em conta o nível de instrução (tabela 2) o que se verifica é que em 1995 as mulheres com 1 a 4 anos de estudos tinham maior concentração das trabalhadoras 31,3 %. Porém, com uma queda acentuada para os anos seguintes em 2001 (23,8%) com 1 a 4 anos, 2006 (19,5%) e 2012 (13,0%) com 1 a 4 anos. A população masculina também se concentrava entre 1 a 4 anos de estudos, mas essa queda progressiva também foi vista para os homens 1995 (34,3%), 2001 (28,0%), 2006 (23,3%) e 2012 (17,6%) com 1 a 4 anos.

Na faixa com menos de 1 ano de estudos os homens eram maioria com 16,5% em 1995 mas também tiveram uma redução que se manteve em todos os anos em 2001 (13,1%), 2006 (10,1%) e 2012 (8,1%). As mulheres passaram a se concentrar nas faixas com 9 a 11 anos de estudos com aumento expressivo em 1995 (20,1%), 2001 (28,1%), 2006 (33,9%) e 2012 (37,7%). Os homens também passaram a se concentrar nessa faixa de estudo em 1995 representavam (15,4%) 2001 (22,7%) 2006 (29,4%) e 2012 (34,3%). A faixa com 12 anos ou mais de estudos os homens passaram de (7,9%) em 1995 para (15,7%) em 2012 e as mulheres (11,6%) para (24,7%) em 2012. A população ocupada passou a ter uma maior escolaridade: deixaram as faixas de 1 a 4 anos de estudos para se concentrar nas faixas com 9 a 11 anos de estudos.

Tabela 3-Taxa de Escolarização Líquida, por Sexo e Nível de Ensino – Brasil, (1995, 2001,2006 e 2012).

Nível de Ensino	Masculino				Feminino			
	1995	2001	2006	2012	1995	2001	2006	2012
Educação Infantil	27,1	35,0	42,8	49,2	28,0	34,9	43,1	49,3
0 a 3 anos	7,6	10,8	16,0	21,2	7,5	10,4	14,8	21,3
4 a 6 anos	52,1	65,0	75,5	84,3	54,8	66,2	76,5	84,3
Ensino Fundamental	84,3	92,8	94,8	96,3	86,7	93,5	94,9	95,9
Ensino Médio	18,4	32,3	41,7	48,5	25,8	41,2	51,9	59,7
Ensino Superior	5,0	7,7	10,5	12,9	6,5	9,9	14,2	17,4

Fonte: Dados IBGE/PNAD. Elaboração: IPEA et al. (2011)

A tabela 3 mostra a taxa de escolaridade para homens e mulheres matriculado no nível de ensino, ao se observar os indivíduos com ensino fundamental pode-se concluir que houve uma melhora tanto para os homens como para as mulheres com poucas diferenças entre eles. No Ensino médio as mulheres se destacam em 1995 eram (25,8%), 2001 (41,2%), 2006 (51,9%) em 2012 (59,7%). Enquanto para os homens com ensino médio em 1995 eram (18,4%), 2001 (32,3%), 2006 (41,7%) em 2012 (48,5%). Para o ensino superior o destaque também vai para as mulheres elas entraram em 1995 com apenas (6,5%) com ensino superior, em 2001 representavam (9,9%), 2006 (14,2%) em 2012 (17,4%). Enquanto os homens em 1995 representavam (5,0%), 2001 (7,7%) 2006 (10,5%) 2012 (12,9%).

E como foi evidenciado quando a variável educação é inserida o que pode-se concluir é que a população masculina e feminina aumentou a sua escolaridade, em todas as regiões brasileira e todas as faixas de ano de estudo. Porém, as mulheres são maioria no ensino médio e no ensino superior.

4 AS CARACTERÍSTICAS DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

A participação feminina no mercado de trabalho vem sendo apontada como uma das maiores transformações sociais ocorridas no Brasil desde os anos setenta. As mulheres tem consolidado sua participação no mercado de trabalho e sua participação tem se ampliado em diversos setores da economia. Segundo a Fundação Carlos Chagas (2009), alguns nichos continuam predominado pelas mulheres como o de serviços (serviços sociais, serviços domésticos, educação, saúde, alojamento e alimentação). Porém, com uma diminuição devido a diversificação da mão-de-obra feminina em 1970 54,9% das ocupadas eram dos serviços e do setor social, em 1998, 47,5%, em 2002, 44,1% e, em 2007, 43,6%.

As ocupações pouco valorizadas continuam se reproduzindo e continuam sendo ocupada pelas mulheres conforme citam Hoffman e Leone, (2004, P.37)

As ocupações menos valorizadas e tradicionalmente femininas do mercado de trabalho continuam se reproduzindo, implicando a persistência de nichos ocupacionais, como, por exemplo, o do emprego doméstico. O aumento do emprego doméstico aliado ao aumento do trabalho autônomo reflete maior proporção de mulheres na informalidade, desprotegidas de qualquer regulamentação que lhes garanta importantes direitos sociais, como carteira de trabalho assinada, licença-maternidade e acesso a creche, entre outros. Deve-se salientar que o aumento de ocupações precárias tem ajudado também a absorver uma parcela de homens, ocorrendo, por vias transversas, redução da segmentação por gênero. Assim, as diferenças de trabalho masculino e feminino estão diminuindo, só que agora não somente pela capacidade das mulheres de entrarem no mercado reservado aos homens, mas também pela redução deste último e pela participação conjunta de homens e mulheres nos empregos precários que hoje o mercado de trabalho oferece a ambos os sexos. (HOFFMAN, RODOLFO e LEONE, T. EUGENIA, P.37;2004).

Segundo um estudo sobre gênero divulgado pelo IBGE (2014), as mulheres estudam mais, mas possuem formação em áreas que auferem menores rendimentos. As áreas gerais de formação nas quais as mulheres com 25 anos ou

mais de idade estão concentradas são Educação (83,0%) Humanidades e Artes (74,2%), possuem formação justamente naquelas áreas que possuem menor rendimento médio entre as ocupadas (R\$ 1.881 e R\$ 2.224 respectivamente). As trabalhadoras que até o final dos anos setenta eram em sua maioria jovens, solteiras e sem filhos passaram a ser mais velhas, casadas e mães. (BRUSCHINI,2007; p.4).

Tabela 4-Taxa de Ocupação da População de 10 anos ou mais de idade, por Sexo. (1995, 2001, 2006 e 2012)

Faixa Etária	Masculino				Feminino			
	1995	2001	2006	2012	1995	2001	2006	2012
Total	94,7	92,5	93,6	95,3	92,7	88,1	89,0	91,7
10 a 15 anos	90,8	88,7	89,9	87,7	88,7	83,1	83,7	76,9
16 a 17 anos	88,5	81,1	81,5	82,7	81,9	73,4	69,1	72,9
18 a 24 anos	91,0	86,3	87,2	89,8	86,9	78,5	78,5	82,7
25 a 29 anos	95,1	92,8	93,5	95,0	92,2	86,0	86,8	90,3
30 a 44 anos	96,4	95,1	96,2	97,0	94,7	91,2	92,1	93,8
45 a 59 anos	97,3	95,5	96,5	97,9	97,8	94,9	95,7	96,5
60 anos ou mais	98,3	97,2	97,7	98,3	99,0	97,8	98,3	98,2

Fonte: Dados IBGE/PNAD. Elaboração: IPEA et al. (2011)

Ao analisar a taxa de ocupação (tabela 4) constata-se que na faixa etária entre as mais jovens houve uma retração. Na faixa entre 10 a 15 anos que em 1995 representavam 88,7% para os anos de 2001 e 2006 pouca diferença porém, em 2012 chega a 76,9%. Na faixa de 16 a 17 anos também houve uma redução passaram de 81,9% em 1995 para 72,9% em 2012.

Segundo Bruschini (1998), as trabalhadoras que até o final dos anos setenta eram jovens, solteiras e sem filhos, passaram a ser mais velhas, casadas e mães. As taxas mais alta de ocupação estão entre as mais velhas 30 a 44 anos 93,8% em 2012, 45 a 59 anos 96,5% em 2012 e 60 anos ou mais 98,2% em 2012. Para os homens as taxas na faixa entre 10 a 15 anos houve uma variação entre 88% a 91% e nas faixas entre 18 a 24 anos a variação foi de 87% a 91% entre os anos analisados. Para os homens houve pouca alteração entre os mais jovens entre 3 a 5 pontos percentuais enquanto as mulheres tiveram uma alteração de 12 pontos percentuais na faixa entre 10 a 15 anos. As taxas de ocupação na faixa etária entre 30 a 44 anos variando entre (92 a 95 %), 45 a 59 anos variação (96% a 98%) e 60 anos ou mais variação (98 a 99%) foram as faixas com maior ocupação entre os trabalhadores do sexo masculino entre os anos analisados.

A taxa de participação que corresponde ao percentual de pessoas na força de trabalho e pessoas em idade de trabalhar como podemos observar para todos os anos analisados a taxa é maior para os homens, a taxa de participação brasileira com uma variação entre 79% a 85% enquanto as mulheres tiveram uma variação entre 54% a 59% bem abaixo da taxa masculina (tabela 5). A região sul se destaca com uma taxa de participação feminina que varia entre 60% a 64% superior à taxa brasileira. Existem alguns fatores que dificultam uma taxa de participação mais elevada para as mulheres, a atividade doméstica que ainda continua como responsabilidade feminina, o cuidado com os filhos pequenos o que entre as mais pobres os rendimentos obtidos com o trabalho são insuficientes para cobrir os custos com o cuidado dos filhos como creche e baba, esses fatores determinam a posição secundária ocupada por elas no mercado de trabalho. (BRUSCHINI, 1998; p.6).

Tabela 5-Taxa de Participação das pessoas de 16 anos ou mais de idade, por Sexo e Localização do Domicílio - Brasil e Regiões, (1995, 2001,2006 e 2012)

Região	Masculino				Feminino			
	1995	2001	2006	2012	1995	2001	2006	2012
Brasil	85,2	82,4	82,3	79,1	54,3	55,0	59,0	55,8
Norte	85,2	81,2	84,4	81,4	54,4	51,5	57,2	55,3
Nordeste	84,9	81,5	81,7	77,5	54,5	53,1	56,4	51,5
Sudeste	83,7	81,4	81,1	78,8	51,7	54,2	59,0	56,6
Sul	88,3	85,3	84,6	80,4	61,5	61,1	64,1	60,2
Centro-Oeste	88,3	86,0	84,5	81,7	54,9	57,4	59,5	58,7
Urbano	83,3	80,9	80,8	78,4	52,1	54,1	58,2	56,3
Rural	92,1	90,1	89,5	83,2	64,4	61,1	63,6	52,9

Fonte: Dados IBGE/PNAD. Elaboração: IPEA et al. (2011)

Ao analisar homens e mulheres por setor de atividades (tabela 6) algo que não é novidade é as mulheres concentradas em setores como o comércio, serviço social e serviços auxiliares. Em 1995 31,5% das mulheres estavam inseridas em outras atividades, no setor agrícola com 20,9%, serviços sociais com 17,2% e comércio com 13%. Em 2001 houve uma redução para o setor agrícola 15,4% essa redução se manteve em 2006 14,7% e chega em 2012 com 9,8 % das mulheres no setor agrícola. A construção civil continua a ser predominantemente masculina as mulheres não chegam nem a 1% nesse setor, enquanto os homens aumentaram a sua participação em 1995 eram (10,4%), 2001 (11,1%), 2006 (11,3%) e 2012 (14,9%).O setor de serviço social foi o que mais cresceu no período analisado

em 1995 as mulheres ocupavam apenas 17,2%, em 2001 18,4%, em 2006 33,3% e 2012 32,4% as mulheres continuam concentradas em setores conhecidos como „guetos femininos“ o serviço social (32,4%), comércio (17,4%) e outras atividades (14,5%) mas também passaram a fazer parte da indústria com (11,4%) e administração pública com (5,4%) em 2012.

Tabela 6-Distribuição Percentual da População Ocupada com 16 anos ou mais de idade, por sexo e Setor de Atividade. (1995, 2001,2006 e 2012)

Setor de Atividade	Feminino				Masculino			
	1995	2001	2006	2012	1995	2001	2006	2012
Administração Pública	4,1	4,3	4,5	5,4	5,5	5,4	5,5	5,7
Agrícola	20,9	15,4	14,7	9,8	26,1	22,2	21,7	17,3
Comércio	13,0	14,6	16	17,4	13,2	14	18,6	18
Indústria	9,1	9,5	12,6	11,9	17,2	16,6	16,7	15,6
Construção Civil	0,4	0,4	0,5	0,6	10,4	11,1	11,3	14,9
Serviços Auxiliares*	3,8	4,8	6,0	8,0	9,6	11,4	10,2	12,1
Serviços Sociais*	17,2	18,4	33,3	32,4	3,8	4,5	4,5	4,8
Outras Atividades*	31,5	32,5	12,4	14,5	14,2	14,9	11,5	11,7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: Dados IBGE/PNAD. Elaboração: IPEA et al. (2011). * Serviços Auxiliares: alojamento, alimentação, transporte, comunicação e armazenagem * Serviços Sociais: serviços sociais, domésticos, educação e saúde * Outras Atividades: prestação de serviços (1995 a 2001), outras atividades, outros serviços coletivos, sociais e pessoais e atividades mal definidas

Os homens em 1995 se concentravam no setor agrícola com 26,1%, na indústria com 17,2%, construção civil 10,4% e outras atividades 14,2%. Para os anos seguintes houve uma redução para o setor agrícola entrando em 2012 com 17,3% e na indústria com 15,6%. Em relação aos homens houve poucas alterações em relação aos setores no qual estão ocupados, continuam a ingressar na indústria, construção civil, agrícola e comércio e diferente das mulheres que a maior concentração é no serviço social do qual fazem parte os serviços domésticos, educação e saúde os homens tem pouca participação nesses setores.

Um estudo feito pelo IPEA (2011, p.27), diz que as mulheres „ Além de estarem menos presentes do que os homens no mercado de trabalho, as mulheres ocupam espaços diferenciados e estão sobre representadas nos trabalhos precários“.

A inserção feminina no mundo de trabalho não significou a divisão das tarefas doméstica entre homens e mulheres. A mulher faz dupla jornada, cuida dos filhos e da casa e ainda dedica-se a vida profissional. A dupla jornada de trabalho enfrentada pelas mulheres é um dos principais responsáveis pelas condições de trabalho desiguais entre homens e mulheres, as brasileiras gastam cerca de 20 horas com afazeres domésticos enquanto os homens gastam 10,3 horas com afazeres domésticos (PNAD 2011).

Ao analisar o perfil da força de trabalho feminino podemos constatar algumas mudanças que transformaram o perfil dessa trabalhadora, elas passaram a ser mais escolarizadas, chefes de família, mães com taxas cada vez mais baixa de fecundidade e uma profissional cada vez mais qualificada, "mudanças nos padrões culturais e nos valores relativos ao papel social da mulher alteraram a identidade feminina, cada vez mais voltada para o trabalho remunerado". (BRUSCHINI, 2007, P.3).

5 AS DISPARIDADES SALARIAIS ENTRE HOMENS E MULHERES

Outro aspecto que merece destaque é a remuneração recebida por homens e mulheres no mercado de trabalho. Não é novidade que a renda recebida pelas mulheres é menor do que aquela recebida pelos homens, diversos trabalhos tentaram explicar porque as mulheres ainda nos dias atuais recebem uma renda menor mesmo quando ocupam a mesma posição. Cambota e Pontes (2006), em um trabalho sobre discriminação por gêneros intra-ocupações concluem que existe discriminação contra as mulheres dentro de uma mesma ocupação. E que existem barreiras para entrada das mulheres em cargos melhor remunerado.

Um primeiro passo para tentar estimar a discriminação de rendimento no mercado de trabalho consiste em apenas comparar a remuneração recebida por homens e mulheres no mercado de trabalho. Conforme segue a Tabela 7.

Ao examinar o rendimento recebido por homens e mulheres constatamos que para todos os anos analisados as mulheres têm ganhos menores que os homens. Apesar de a região nordeste ter um dos menores rendimentos houve uma melhora significativa para as mulheres, elas recebiam em 1995 54% do rendimento dos homens em 2012 passaram a receber 74% do salário dos homens, um fator importante a destacar é que no nordeste a renda recebida por homens e mulheres são baixas para ambos e por isso a desigualdade é menor. A região sul foi a que teve o pior resultado em todos os anos analisados em 1995 as mulheres recebiam (46%) do salário dos homens, 2001 (55%), 2006 (58%) e 2012 (65%). O sudeste aonde a um maior nível de instrução não foi a região com a menor diferença em 1995 as mulheres ganhavam (54%) do salário dos homens e 2012 passaram a ganhar (67%) do rendimento recebido por eles. O rendimento médio aumentou de forma generalizada para todas as regiões, embora as regiões sudeste, sul e centro-oeste são as regiões com as melhores rendas. Porém, o norte e nordeste foram as regiões com as menores diferenças entre homens e mulheres.

Tabela 7- Rendimento Médio Mensal no Trabalho Principal da População Ocupada com 16 anos ou mais, por Sexo Brasil e Regiões. (1995, 2001,2006 e 2012)

Região	Masculino				Feminino			
	1995	2001	2006	2012	1995	2001	2006	2012
Brasil	1.392,2	1.254,9	1.256,8	1.568,4	737,1	776,1	813,6	1.085,9
Norte	1.226,0	1.078,4	943,0	1.149,8	781,2	702,4	622,9	855,7
Nordeste	734,4	683,2	713,9	974,2	396,8	439,4	505,5	725,5
Sudeste	1.767,5	1.578,1	1.558,8	1.878,3	959,7	987,7	990,9	1.255,1
Sul	1.492,5	1.322,8	1.423,8	1.761,4	687,4	732,1	824,5	1.145,5
Centro-Oeste	1.398,1	1.419,8	1.483,8	1.947,4	806,7	871,0	1.000,7	1.365,0
Urbano	1.649,4	1.433,0	1.433,2	1.745,2	907,0	899,2	936,3	1.199,7
Rural	546,5	495,4	551,6	709,1	149,6	163,2	209,1	334,2

Fonte: IBGE/PNAD ano 2011 Elaboração: IPEA et al.

O rendimento por categoria ocupacional segue diferenciado entre homens e mulheres, conforme tabela 8.

Ao analisar o perfil dos trabalhadores no mercado de trabalho, o trabalhador doméstico é o que tem a renda mais baixa para todos os anos analisados. Em segundo lugar com os piores rendimentos ficam os empregados sem carteira de trabalho assinada. E os trabalhadores por conta própria ficam em terceiro lugar com a renda mais baixa para homens e mulheres respectivamente em 1995 (1.249,50 e 781,60), 2001 (1092,30 e 744,80), 2006 (1.037,90 e 690,00) e 2012 (1.426,80 e 1.035,90). Mesmo aonde a uma proteção trabalhista que são os empregados com carteira de trabalho assinada a renda recebida pelas mulheres é inferior ao dos homens para todos os anos analisados em 1995 (1.535,70 e 1.082,20) 2001 (1.364,20 e 1.072,20) 2006 (1.334,00 e 1066,70) e 2012 (1548,50 e 1.228,70). O empregador é o que se destaca com os melhores rendimentos para ambos os sexos, 1995 (4.535,60 e 3.689,90), 2001 (3.888,90 e 2.984,00), 2006 (3.953,70 e 3.190,20) e 2012 (4910,50 e 3.469,80) o que revela competência feminina.

Tabela 8- Rendimento Médio Mensal no Trabalho Principal da População Ocupada de 16 anos ou mais de idade, por Sexo e Posição na Ocupação – Brasil (1995, 2001, 2006 e 2012).

Posição na Ocupação	Masculino				Feminino			
	1995	2001	2006	2012	1995	2001	2006	2012
Total	1.392,2	1.254,9	1.256,8	1.568,4	737,1	776,1	813,6	1.085,9
Funcionário Público / Militar	2.315,3	2.342,1	2.479,9	2.901,1	1.530,0	1.642,7	1.829,0	2.082,0
Empregado/a com Carteira de Trabalho Assinada	1.535,7	1.364,2	1.334,0	1.548,5	1.082,2	1.072,2	1.066,7	1.228,7
Empregado/a sem Carteira de Trabalho Assinada	696,8	723,0	725,3	977,7	598,8	692,0	675,9	853,9
Conta Própria	1.249,5	1.092,3	1.037,9	1.426,8	781,6	744,8	690,0	1.035,9
Empregador/a	4.535,6	3.888,9	3.953,7	4.910,5	3.689,9	2.984,0	3.190,2	3.469,8
Trabalhador/a Doméstico/a	541,6	535,1	554,3	817,6	380,9	390,1	415,3	570,5

Fonte: IBGE/PNAD ano 2011 Elaboração: IPEA et al.

A renda recebida pelas mulheres é sempre mais baixa quando comparadas ao dos homens, independentemente de estar ou não com carteira de trabalho assinada, de estar trabalhando por conta própria ou não, como empregadora e até no trabalho doméstico as diferenças de rendimentos que favorece a população masculina.

Os dados apresentados nas tabelas 9 apresentam a porcentagem da população ocupada por faixa de rendimento. A faixa mais baixa de rendimento que corresponde até 1 salário mínimo foi a faixa de salário que mais reduziu ao longo dos anos para as mulheres e homens respectivamente em 1995 representavam (69,5% e 47,4%), 2001 (65,8% e 48,3%), 2006 (61,4% e 43,0%) e 20012 (43,9% e 29,4%) em contra partida a faixa de mais de 1 SM até 3 SM foi a que teve o maior aumento em ambos os gêneros em 1995 com (22,2% mulheres e 34,9% homens), 2001 (26,4% e 36,1%), 2006 (29,6% e 41,5%) 2012 (43,3% e 49,5%).

Tabela 9-Distribuição Percentual da População Ocupada de 16 anos ou mais de idade, por Sexo e Faixa de Rendimento no Trabalho Principal – Brasil (1995, 2001, 2006 e 2012).

Faixa de Rendimentos	Feminino				Masculino			
	1995	2001	2006	2012	1995	2001	2006	2012
Até 1 SM	69,5	65,8	61,4	43,9	47,4	48,3	43,0	29,4
Mais de 1 a 3 SM	22,2	26,4	29,6	43,3	34,9	36,1	41,5	49,5
Mais de 3 a 5 SM	4,6	3,8	5,2	7,8	8,8	8,4	8,1	12,4
Mais de 5 a 8 SM	2,1	2,4	2,3	2,3	4,1	3,3	3,8	3,4
Mais de 8 SM	1,6	1,6	1,5	2,7	4,8	4,0	3,6	5,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IBGE/PNAD ano 2011 Elaboração: IPEA et al.

Entre a faixa de 3 até 5 SM os homens se mantiveram entre (8,8% a 12,4%) e as mulheres entre (3,8% a 7,8%). Entre as faixas de até mais 5 SM a 8 SM as mulheres tiveram uma variação entre (2,1 a 2,4) e os homens entre (4,1% a 3,4%). Para os salários de mais de 8 salários mínimos as mulheres não chegaram a 3% entre os anos enquanto os homens chegaram a de 5,2 %. A faixa mais baixa de rendimento a que corresponde a 1 SM foi a que mais reduziu, isso para ambos os sexos mas não significa que as faixas mais alta de rendimento tiveram aumentos expressivos, tanto homens como mulheres estão concentrados nas faixas entre 1 a 3 salários mínimos, porem os homens tem participação maior para as faixas mais alta dos salários.

Como podemos constatar uma maior escolaridade não significou uma igualdade de salários entre os gêneros, mesmo com aumentos expressivos e constantes no mercado de trabalho as mulheres enfrentam barreiras para ingressar e se manter no mercado de trabalho e as diferenças de salários são expressivas visto que essas diferenças não podem ser justificadas por diferenças de atributos.

Dados divulgados pelo Pnad 2012 (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) mostram que, após dez anos de declínio a diferença entre os salários voltou a crescer o salário das mulheres em 2011 correspondia a 73,7% do rendimento masculino e para 2012 a proporção entre o salário de ambos os gêneros que deveria aumentar recuou para 72,9%,as mulheres são a maioria entre os brasileiros com ensino médio e superior e mais de 8 milhões de brasileiras

estudaram mais de 15 anos contra 6 milhões de homens, porém, seus salários não acompanharam esse aumento da escolaridade.

Segundo Bruschini (1998), existem três argumentos para justificar as diferenças de rendimentos entre os gêneros que podem ser facilmente derrubados. O primeiro seria o menor número de horas trabalhadas pelas mulheres, ela demonstra que mesmo as que trabalham entre 40 a 44 horas semanais 46% das mulheres contra 39% dos homens ganham apenas 2 salários mínimos, o que demonstra a desigualdade de remuneração que favorece a população masculina. Na faixa entre 15 a 39 horas no qual estaria incluído o trabalho em tempo parcial ou meio período, quase 50% ganhavam até 2 SM enquanto apenas 40% dos homens recebiam até 2 SM.

Outro motivo seria o vínculo de trabalho, ou posição na ocupação conforme vimos nos dados mostrado nesse trabalho mesmo quando trabalham com carteira assinada, conta própria, empregada doméstica ou empregadora as mulheres auferem rendimentos menores. E a última razão para justificar as diferenças de rendimento seria que as mulheres não estão preparadas para ingressar em funções de maior qualificação, isso demonstra a fragilidade do argumento como podemos observar as mulheres são mais instruídas que os homens e mesmo assim a desigualdade entre os ganhos permanecem.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nas últimas décadas do século XX, as mulheres têm consolidado sua participação no mercado de trabalho e sua participação tem se ampliado em diversos setores da economia. Entre as causas para a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, aponta-se: o aumento da escolaridade feminina, a redução da taxa de fecundidade e o crescimento da industrialização no Brasil que tiveram um impacto positivo e levaram as mulheres a ingressar cada vez mais no mercado de trabalho.

Ao analisar o mercado de trabalho a maioria dos indicadores apresentados nesse trabalho mostra que as mulheres estão em desvantagem em relação aos homens, no Brasil o rendimento recebido pelas mulheres chega a 72,9% (PNAD, 2012) do salário dos homens e essa diferença não tem a ver com a experiência ou nível de educação dessas trabalhadoras. Fatores culturais e sociais podem explicar as diferenças persistentes entre os salários de homens e mulheres, a dupla jornada e o cuidado com os filhos que ainda é de responsabilidade feminina dificulta a dedicação das mulheres ao trabalho. Outro fator importante para explicação das disparidades salariais é a formação profissional das mulheres, pois estão inseridas em atividades pouco valorizadas e com menor remuneração comparadas com as escolhidas pelos homens.

As regiões mais desenvolvidas como o sudeste, sul e centro-oeste se destacaram com taxas mais elevadas de escolaridade o qual possibilitou os maiores rendimentos para os homens e mulheres, mas ainda sim com diferenças de rendimentos que favorece a população masculina, diferente das regiões norte e nordeste que continuam como regiões com baixa escolaridade e baixos rendimentos devido a pouco desenvolvimento das regiões. Porém tiveram avanços positivos na educação e no rendimento, e a disparidade entre os gêneros diminuiu significativamente. É importante destacar que houve um progresso no sentido de diminuição na faixa mais baixa de renda, em 1995 eram 69,5% das trabalhadoras as que ganhavam até 1 salário mínimo e em 2012 esse percentual para 43,9%. Portanto, embora ainda continuam a se concentrar nas faixas entre 1 até 3 salários mínimos, 25,6% delas conseguem ampliar seus rendimentos.

Portanto mesmo com o contínuo crescimento da presença feminina no mercado de trabalho, da maior escolaridade e do acesso em diversas ocupações

que antes eram ocupadas somente pela população masculina, a desigualdade salarial é um fator que continua em todas as regiões brasileiras.

REFERENCIAS

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. O trabalho da mulher brasileira nos primeiros anos da década de noventa. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 10, 1996. Caxambu, MG, Anais..., Belo Horizonte: ABEP, 1996, 4 v. p. 483-513.

BRUSCHINI, C. Trabalho feminino no Brasil. Novas conquistas ou persistência da discriminação? Pesquisadora da Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, p. 1-2, set., 1998.

CACCIAMALI, M. C.; HIDRATA G. I. A Influência da Raça e do Gênero nas Oportunidades de Obtenção de Renda – Uma Análise da Discriminação em Mercados de Trabalho Distintos: Bahia e São Paulo. Estudos Econômicos, São Paulo, v.35, n.4, p.767- 795, out-dez., 2005.

CAMBOTTA, J. N. Discriminação salarial por raça e gênero no mercado de trabalho das regiões nordeste e sudeste do Brasil: Uma aplicação de simulações contrafactuais e regressão quantílica, IPEA-CAIXA, 2005.

CAVALIERE C. E. e FERNANDES R. Diferenciais de salários por gênero e cor uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras revista de economia política v 18 n 1 (69) 1998.

Doeringer & Piore. Internal labor Market and manpower analysis. Heath Lexington Books, 1971.

FREISLEBEN, V.S.; BEZERRA, F. M. Ainda existe discriminação salarial contra as mulheres no mercado de trabalho da região sul do Brasil? – Evidencias para os anos de 1998 e 2008.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA et al. Retrato das desigualdades de gênero e raça. 4. ed. Brasília, 2011.

LIMA, R. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. Pesquisa e Planejamento Econômico, v. 10, n. 1, p. 217-272, 1980.

MORAES, S. M. A. Discriminação Salarial por Gênero nos Segmentos Industriais do Brasil: Uma Análise para os anos de 1993, 1998 E 2003. Tese de Dissertação, 2005.

OMETTO, A. M. H. Discriminação contra a mão-de-obra feminina: uma síntese da controvérsia teórica. Revista Impulso, n.º 28, v.12, p. 163-178, Unimep, 2001.

SOARES, S. Discriminação de gênero e de raça no mercado de trabalho.

SOUZA, M.C.C. Mercado de trabalho: abordagens duais. Revista Adm. Emp. Rio de Janeiro p. 59-69, 1978.