



Febrero 2020 - ISSN: 1696-8352

DISCRIMINAÇÃO SALARIAL POR GÊNERO NO BRASIL: uma análise descritiva

Thais Andreia Araujo de Souza¹

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Thais Andreia Araujo de Souza (2020): "Discriminação salarial por gênero no Brasil: uma análise descritiva", Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana (febrero 2020). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/oel/2020/02/discriminacao-salarial-genero.html>
<http://hdl.handle.net/20.500.11763/oel2002discriminacao-salarial-genero>

RESUMO

Este artigo procura mostrar como se encontra a discriminação salarial entre homens e mulheres no Brasil, considerando que, historicamente, os homens têm rendimento maior. É explicado que existem três teorias de discriminação no mercado, a discriminação do empregador, a estatística e a por poder de monopólio. Há discriminação salarial por gênero tanto no setor público quanto no privado, porém, no privado é maior. No ano de 2013 a mulher recebia em média 73,7% menos, sendo o seus salários médios R\$ 1.392,00 e R\$ 1.890,00. As mulheres, em média, possuem maior escolaridade, mesmo recebendo menos. Os principais motivos para a discriminação são experiência e idade, e, normalmente as mulheres procuram emprego com menor jornada e que exijam menos responsabilidade e experiência, sendo que grande parte trabalha no mercado informal devido à falta de experiência.

Palavras-chave: Gênero. Desigualdade. Mercado de Trabalho.

WAGE DISCRIMINATION BY GENDER IN BRAZIL: a descriptive analysis

ABSTRACT

This paper seeks to show how is the wage discrimination between men and women in Brazil, regarding that, historically, men owns superior wage. It is explained that there are three theories of discrimination on the market, the employer's discrimination, statistics and by monopoly power. There is wage discrimination by gender in both the public and private sector, although in private it is higher. In 2013 a woman received on average 73.7 % less, and its average salary were R\$ 1,392.00 and R\$ 1,890.00. Women, on average, have higher education, even if not receiving more. The main reasons for discrimination are experience and age, and, usually women seeks employment with lower workload and that requires less responsibility and experience, being that a considerable share work in the informal market due to lack of experience.

Keywords: Gender. Inequality. Labor Market.

1 INTRODUÇÃO

Até meados do século XX, no Brasil, os papéis dos homens e mulheres dentro da sua casa eram bem definidos, respectivamente, prover o rendimento para o sustento da família através do trabalho e, cuidar dos afazeres domésticos e filhos. Não muito tempo atrás, as mulheres casadas conseguiram o direito de trabalhar, porém, apesar de garantido este direito, elas encontravam e continuam encontrando muitas dificuldades no mercado de trabalho. Historicamente, as mulheres tiveram empregos com baixa remuneração e que exigiam pouca instrução, e também trabalham em carga horária menor para suprir tarefas domiciliares.

¹ Graduada em Ciências Econômicas e mestre em economia pela Universidade Estadual de Maringá. Doutoranda em economia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. E-mail: thaisandreaa@gmail.com.

Mesmo no caso em que mulheres exerciam e exercem a mesma função que homens, os salários são diferentes, conforme IBGE (2015). Na década de 1970, as diferenças de salário entre homens e mulheres chegavam até 70%, de acordo com Barros, Ramos e Santos (1995). Com o decorrer do tempo a desigualdade tem diminuído, porém, ainda persiste. Isto é particularmente alto no Brasil, se comparado com países do mesmo nível de desenvolvimento. Mesmo com o passar do tempo e desenvolvimento em várias áreas para população em termos de emprego, incluindo a conquista de direitos trabalhistas pelas mulheres, estas ainda recebem remuneração menor. Apesar das mulheres terem conseguido se inserir no mercado de trabalho, e ajudarem a arcar com as despesas domiciliares, elas ainda realizam a maior parte do trabalho doméstico sozinhas, o que contribui para aumentar o grau de desigualdade por gênero.

Este trabalho tem como objetivo verificar a diferença salarial por gênero, e também verificar a aplicabilidade de tal desigualdade quando ambos possuem mesma idade, escolaridade, experiência profissional, entre outros. Este artigo está estruturado em três seções além da introdução e da conclusão. Na primeira seção é feita uma breve revisão de teoria sobre diferenças salariais, na segunda seção é apresentada uma revisão empírica sobre a desigualdade salarial no Brasil, e, na terceira seção são apresentados dados a respeito dos salários por gênero e feitas algumas análises.

2 REVISÃO TEÓRICA

Considerando o contexto teórico das relações entre rendimentos salariais, Ehrenberg e Smith (2000) chegam à conclusão de que há duas possíveis explicações para a diferença salarial entre homens e mulheres:

Uma delas é que essas diferenças de ganhos são o resultado de características que afetam a produtividade que poderiam diferir por sexo mas que não podem ser observadas ou medidas pelo pesquisador (por exemplo, as prioridades relativas que homens e mulheres normalmente atribuem a atividades do mercado e do lar se ambas conflitam). Alternativamente, o diferencial inexplicável poderia ser interpretado como resultado do tratamento discriminatório pelos empregadores, que poderiam estar pagando às mulheres menos do que aos homens com as mesmas características produtivas (EHRENBERG; SMITH, 2000, P. 459).

A explicação parece ser a discriminação de gêneros. Ainda de acordo com Ehrenberg e Smith (2000) e Borjas (2012), há duas formas de discriminação, a primeira seria a discriminação salarial, quando a remuneração entre homens e mulheres é diferente apesar de ambos terem a mesma experiência profissional e função. A segunda seria uma discriminação mais profunda, em que há segregação profissional, quando os empregadores mantêm as mulheres em funções inferiores aos homens, apesar de possuírem treinamento necessário, de modo que o resultado é os homens estarem em funções mais elevadas e que possuem maiores rendimentos.

Ehrenberg e Smith (2000) destacam que apesar das mulheres receberem menores salários, elas possuem maior nível de escolaridade, na média, porém, isso só é possível de se afirmar para mulheres mais jovens. Este fato pode explicar porque nas últimas décadas a disparidade salarial tendeu a diminuir. Os autores afirmam que dois fatores importantes para explicar a discriminação de salários são idade e estudos. Também comentam que, além de trabalhar, as mulheres têm obrigações domiciliares, portanto, precisam estar disponíveis para essas obrigações, por isso, normalmente procuram trabalhos que precisem de menos instrução, menor carga horária, entre outros. Por isso os salários das mulheres tendem a ser menores. Com o intuito de tentar diminuir os empecilhos para que as mulheres possam trabalhar, foram adotadas políticas pelo Governo no sentido de incentivar o nível de instrução, aumentar o número de creches para as crianças, a licença-maternidade, entre outros. Essas políticas, no decorrer do tempo, têm colaborado para que as mulheres possam desempenhar um papel maior no mercado de trabalho (ATAL; NOPO; WINDER, 2009).

Para Ehrenberg e Smith (2000) e Borjas (2012), há três teorias de discriminação. A primeira é a discriminação do empregador, que age favorecendo os homens em relação aos postos de trabalho. Independentemente de terem a mesma produtividade, ele tem preconceito contra o gênero feminino e age como se fossem menos produtivas. Devido à desvalorização da produtividade feminina, elas necessitam ofertar o seu trabalho a preços menores para conseguir emprego. Esse salário menor para as mulheres é resultado da discriminação salarial. Ainda dentro da discriminação do empregador existe a teoria de discriminação por cliente e do empregado. A discriminação por

cliente pode ocorrer em profissões em que há contato com clientes, que pode resultar em segregação profissional se os clientes preferem ser atendidos por homens caso a profissão requer responsabilidade e não se importarem em ser atendidos por mulheres quando não é exigida tanta responsabilidade. A discriminação do empregado também pode afetar os salários, quando os próprios homens têm problemas em aceitar receber ordens de mulheres ou observar mulheres serem promovidas a cargos de alta remuneração. A segunda teoria é a de discriminação estatística. Na hora de contratar trabalhadores, o empregador pode não ter informações suficientes a respeito do indivíduo e então acaba utilizando informações a respeito do grupo ao qual pertence (no caso ao grupo mulheres) e assim opta por contratar um trabalhador de baixa produtividade porque é homem, deixando de contratar uma mulher que tem excelente produtividade. Isto pode resultar em persistente desigualdade, por isso, é importante o papel do Governo na implementação de políticas públicas que ajudem as minorias a conseguir lugar no mercado de trabalho. A terceira teoria de discriminação é a dos modelos de monopólio, que afirma que existem grupos não competitivos no mercado de trabalho, grupo das mulheres, assim, as forças competitivas de mercado deixam de funcionar na hora da contratação (CAHUC; ZYLBERBERG, 2004; BORJAS, 2012; EHRENBURG; SMITH, 2000).

3 EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS

As mulheres começaram a ter mais direitos sociais no último século, dentre estes direitos estão votar, e trabalhar fora de casa. Desde a vigência do Código Civil de 1916, até o ano de 1962, a mulher casada só trabalha fora de casa se o marido permitisse. Insatisfeitas com as condições, as mulheres começaram manifestações visando obter mais direitos sociais, e, no ano de 1945, quando o Brasil voltou à democracia, projetos de lei com o objetivo de beneficiar a mulher chegaram ao Parlamento Nacional. O projeto que mudava os direitos da mulher casada foi levado ao Congresso Nacional em 1951, porém, somente no ano de 1962 foi aprovado. Entre os direitos conquistados estava o direito da mulher casada de trabalhar fora sem precisar da permissão do marido (PORTAL BRASIL; 2015).

Neste momento a mulher poderia participar mais ativamente do mercado de trabalho, entretanto, outros tipos de desigualdade continuaram existindo. Entre eles se encontra o fato de que a mulher é a principal responsável pelas atividades domiciliares, então, somado ao trabalho fora de casa, há o exercício de dupla jornada. Outro fato é que é preciso ter disponibilidade de horário para caso de emergências, e isso geralmente influencia a mulher a procurar por trabalhos com menor jornada diária, sem contar a própria desigualdade salarial. Historicamente, segundo Ehrenberg e Smith (2000), mesmo quando homem e mulher ocupam o mesmo cargo ou função há diferença salarial. Apesar de ter diminuído, continua sendo um problema, e, segundo a Fundação Carlos Chagas (2015), num nível alto no Brasil.

Um dos primeiros estudos realizados sobre discriminação salarial por gênero no Brasil foi o de Camargo e Serrano (1983), e confirmou a existência de desigualdade salarial. Além de afirmar que o processo de determinação dos salários era diferente para mulheres e reduzia os incentivos para elas participarem do mercado de trabalho (RAMOS; SOARES, 1995). Mello (1992) afirmava que o salário das mulheres era menor porque a demanda por mão de obra feminina era fixa, então não existia incentivo para aumentar o salário da classe. Barros, Ramos e Santos (1995), mostraram que a diferença salarial entre homens e mulheres ultrapassava 50% do rendimento entre 1981 e 1989, sendo a discriminação responsável por mais de 90% da disparidade salarial.

Com o passar do tempo a discriminação salarial diminuiu, Leme e Wajnman (2000) mostraram que no período de 1977 a 1997 a diferença salarial resultante da discriminação por gênero caiu de 70 para 25%. Em outros estudos, segundo Coelho e Corseuil (2002), também foi mostrado que as diferenças salariais mudam dependendo da região do Brasil, o que sugere que existem lugares em que a diferença salarial pode ser menor. Cavalieri e Fernandes (1998) também chegaram à conclusão de que o Brasil é um país que tem grande parcela de discriminação quanto ao gênero. Mesma conclusão de Atal, Nopo e Winder (2015) eles afirmavam que comparado com outros países com o mesmo nível de desenvolvimento, o Brasil possuía taxa de discriminação muito alta. O estudo feito por Cavalieri e Fernandes (1998) utilizando dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 1989, aplicado às regiões metropolitanas do Brasil corrobora com os resultados obtidos por Barros, Ramos e Santos (1995), mostrando que nestas décadas a diferença salarial era exorbitante entre gêneros. Também mostraram que apesar de receber menos, as mulheres possuíam maior grau de instrução, apesar de jovens, o que se difere da teoria de Ehrenberg e Smith (2000) de que somente nos últimos anos as mulheres passaram a ter maior nível educacional. Considerando todas as regiões do país, Cavalieri e Fernandes (1998) chegaram à estimativa de que os homens

recebiam em média 59,83% a mais de salário do que mulheres que possuíam a mesma cor, idade, anos de estudo e região de residência.

De acordo com a Fundação Carlos Chagas (2015), no período de 1976 a 2007 conforme a Tabela 1, na faixa salarial até um salário mínimo, durante o decorrer do período a quantidade de mulheres empregadas era maior do que a quantidade de homens, mostrando que a maior parte das mulheres trabalhava em empregos que recebiam baixos salários. Na faixa salarial de um a dois salários mínimos, a quantidade de homens trabalhando supera a quantidade de mulheres, exceto nos anos de 1990 e 1998. No decorrer do período, na faixa salarial de dois a cinco salários mínimos, a quantidade de homens trabalhando é maior do que a quantidade de mulheres, assim como na faixa salarial de mais de cinco salários mínimos. Quando se leva em conta a quantidade de homens e mulheres sem rendimento, a proporção de mulheres é maior em todo o período. O que contribui para afirmar que as mulheres sofrem discriminação salarial desde o começo do período.

Tabela 1: Distribuição dos Ocupados por Sexo e Faixas de Rendimento no Brasil no Período de 1976 a 2007

Ano	Até 1 salário mínimo		De 1 a 2 salários mínimos		De 2 a 5 salários mínimos		Mais de 5 salários mínimos		Sem rendimento	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
1976	28,50	46,60	27,60	21,10	21,00	10,10	12,40	4,10	10,40	17,90
1981	24,70	42,30	26,90	23,20	26,70	15,20	12,90	5,00	0,40	13,90
1985	23,10	41,00	24,40	20,40	25,50	15,50	16,60	7,40	10,30	15,50
1990	19,90	33,30	20,30	20,80	29,30	21,90	22,80	12,50	7,00	11,00
1993	25,50	35,70	22,30	18,90	25,10	14,30	15,00	6,40	10,90	23,80
1995	19,00	28,20	21,00	19,70	28,10	18,50	20,30	10,10	10,30	22,70
1998	18,40	25,80	20,70	21,00	29,70	21,30	19,60	11,00	10,00	19,90
2002	24,40	32,20	27,00	25,60	26,10	16,70	13,00	7,60	8,10	17,00
2007	24,40	33,40	31,80	30,10	23,60	14,60	11,00	6,10	7,60	14,30

Fonte: Fundação Carlos Chagas, 2015.

O estudo realizado em treze países da América Latina feito por Panizza e Qiang (2005) mostrou que as mulheres recebem remuneração inferior tanto no setor privado quanto no público, porém, a desigualdade de salários no setor privado é superior. Segundo Freije (2009), a disparidade salarial também é maior nos setores de emprego informal do que no setor formal. Uma das possíveis explicações para esse fato é que no mercado informal o nível de educação conta pouco para a definição de salário e também que as mulheres carecem de pouca experiência profissional. A respeito da área rural, as mulheres recebem em média o mesmo salário, portanto a disparidade salarial tem maior significância na área urbana (ATAL; NÓPO; WINDER, 2009).

Segundo Atal, Nopo e Winder (2009), as mulheres ganham menos do que os homens em todas as faixas de idade, níveis de instrução e tipo de emprego, essa diferença é menor na população jovem, pois há maior parcela de pessoas que possuem nível universitário. Por isso é sugerido que investimento em educação é uma opção para diminuir a disparidade entre salários. Entretanto, para Ehrenberg e Smith (2000), a discriminação de salários pode acabar afetando as decisões das mulheres jovens sobre onde alocar o investimento em capital humano, devido à possibilidade de não obter retorno salarial satisfatório. Por isso, geralmente, as mulheres se inserem em ocupações de baixos salários, que necessitam de menor especialização. Neste tipo de ocupação elas estão em grande quantidade, porém, mesmo quando ocupam o mesmo cargo de um homem, com o requisito de mesmo nível de especialização, ainda há diferença salarial, e, quando as funções possuem remuneração alta, elas se inserem em pequena parcela. Isso é comprovado para o Brasil por Atal, Nopo e Winder (2009), que afirmam haver alto grau de diferença nos rendimentos em relação a gênero, quando os homens e as mulheres têm o mesmo nível de instrução e mesma idade, os homens ganham quase 30% a mais. Ramos e Soares (1995) afirmam que a participação da mulher no mercado de trabalho menor do que a do homem ocorre exatamente devido à baixa remuneração. Desse modo, para a mulher, é mais compensatório estar em casa.

De acordo com IBGE (2015), a mulher recebia 73,90% de renda comparada com a renda do homem quando ambos possuem a mesma ocupação. E a proporção de mulheres ocupadas em empregos formais era de 57,90%, número menor do que a proporção dos homens, que era de 59,20% em 2010. Costa (2014) mostra que no ano de 2013 a mulher recebia em média 73,7% do que o homem recebia de rendimento, o que era o salário médio de R\$ 1.392,00 para mulher e R\$ 1.890,00 para homem.

4 NÍVEIS SALARIAIS POR GÊNERO

Os dados utilizados para poder analisar a diferença salarial entre homens e mulheres foram retirados da Pesquisa Nacional por Análise de Domicílio (PNAD), sendo dados do ano de 2012. Os indivíduos analisados possuíam mais de 15 anos e rendimento no momento da pesquisa. Esta pesquisa analisa informações a respeito da população brasileira, tais como, educação, trabalho, rendimento, moradia, saúde, entre outros (IBGE, 2012). Na Tabela 2 é possível ver a quantidade de pessoas por gênero em cada faixa salarial na área urbana.

Tabela 2. Quantidade de Pessoas por Gênero por Nível Salarial na Área Urbana no Brasil em 2012 (em milhares)

Classe de Rendimento Médio	Homens	Mulheres
Até 1,2 salário mínimo	1757	6224
Mais de 1/2 a 1 salário mínimo	10163	13685
Mais de 1 a 2 salários mínimos	18149	16770
Mais de 2 a 3 salários mínimos	7655	4601
Mais de 3 a 5 salários mínimos	7128	4106
Mais de 5 a 10 salários mínimos	3651	2206
Mais de 10 a 20 salários mínimos	1386	643
Mais de 20 salários mínimos	550	171

Fonte: PNAD (2012).

Como é possível ver na Tabela 2, há diferença salarial entre homens e mulheres. Quando o rendimento é até $\frac{1}{2}$ salário mínimo há mais mulheres trabalhando do que homens, especificamente, 3,5 vezes mais. E conforme o salário aumenta, o número de homens trabalhando cresce. Na faixa salarial superior a 20 salários mínimos, há 4,7 vezes mais homens. Esses dados mostram que, como afirma a teoria, os homens são maioria nos empregos em que há maior remuneração salarial. A Tabela 3 mostra a quantidade de homens e mulheres trabalhando em cada faixa salarial na área rural.

Tabela 3. Quantidade de Pessoas por Gênero por Nível Salarial na Área Rural no Brasil em 2012 (em milhares)

Classe de Rendimento Médio	Homens	Mulheres
Até 1,2 salário mínimo	1470	2728
Mais de 1/2 a 1 salário mínimo	3391	2618
Mais de 1 a 2 salários mínimos	2585	1568
Mais de 2 a 3 salários mínimos	702	239
Mais de 3 a 5 salários mínimos	472	118
Mais de 5 a 10 salários mínimos	197	41
Mais de 10 a 20 salários mínimos	41	5
Mais de 20 salários mínimos	15	1

Fonte: PNAD (2012).

Com exceção da faixa salarial até $\frac{1}{2}$ salário mínimo, os homens excedem as mulheres em números. Como se trata da área rural, não há como saber se essa diferença ocorre porque há número superior de homens trabalhando, ou, se há diferença salarial também na região rural, contrariando resultados que afirmavam que na área rural havia maior igualdade salarial entre homens e mulheres, de acordo com Ehrenberg e Smith (2000). A Tabela 4 mostra o número total de homens e mulheres, incluindo a área urbana e a área rural.

Tabela 4. Quantidade de Pessoas por Gênero por Nível Salarial no Brasil em 2012 (em milhares)

Classe de Rendimento Médio	Homens	Mulheres
Até 1,2 salário mínimo	3226	8952
Mais de 1/2 a 1 salário mínimo	13554	16303
Mais de 1 a 2 salários mínimos	20734	18338
Mais de 2 a 3 salários mínimos	8357	4841
Mais de 3 a 5 salários mínimos	7600	4225
Mais de 5 a 10 salários mínimos	3848	2247
Mais de 10 a 20 salários mínimos	1427	649
Mais de 20 salários mínimos	565	172

Fonte: PNAD (2012).

Assim como nas tabelas anteriores, pode-se ver que a quantidade de mulheres trabalhando nas faixas salariais mais baixas é maior do que a quantidade de homens. Portanto, já é possível vislumbrar que nos anos recentes há maior concentração do número de mulheres empregadas em faixas salariais mais baixas. Na Tabela 5 são mostrados os valores dos rendimentos médios mensais de homens e mulheres no grupo ativo economicamente e não ativo economicamente.

Tabela 5: Rendimento Médio Mensal entre Ativos e Não Ativos Economicamente

	Valor do Rendimento Médio Mensal R\$	
	Homens	Mulheres
Economicamente Ativas	1771	1273
Não Economicamente Ativas	1338	875

Fonte: PNAD (2012).

No grupo economicamente ativo, as mulheres, em comparação aos homens, recebem apenas 71,88% do que eles recebem. E no grupo não economicamente ativo, a diferença é ainda superior, sendo que as mulheres recebem 65,39% em relação ao rendimento mensal do homem. Portanto, independentemente da situação econômica da mulher, elas possuem frações de rendimento inferiores à dos homens. Na Tabela 6 é mostrada a quantidade de homens e mulheres por faixa salarial e também o rendimento médio de cada faixa salarial.

Tabela 6: Número de Pessoas Trabalhando por Faixa Salarial e Rendimento Médio Mensal por Faixa Salarial

	Quantidade de Pessoas (em milhares)		Rendimento Médio Mensal	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Até 1,2 salário mínimo	2926	4533	204	185
Mais de 1/2 a 1 salário mínimo	9412	8942	561	551
Mais de 1 a 2 salários mínimos	18871	14931	938	886
Mais de 2 a 3 salários mínimos	7478	3914	1521	1514
Mais de 3 a 5 salários mínimos	6779	3376	2400	2399
Mais de 5 a 10 salários mínimos	3504	1814	4407	4385
Mais de 10 a 20 salários mínimos	1276	522	8690	8476
Mais de 20 salários mínimos	516	143	23512	22399

Fonte: PNAD (2012).

Como é possível ver, na faixa salarial mais baixa a quantidade de mulheres trabalhando é superior à quantidade de homens, e mesmo nesta faixa salarial o rendimento médio dos homens é maior do que o das mulheres. A partir disso, conforme os salários vão aumentando, a quantidade de homens trabalhando na faixa salarial aumenta em comparação com a quantidade de mulheres. E o rendimento médio mensal também é superior para os homens em todas as faixas salariais. De acordo com alguns estudos, chegou-se à conclusão que geralmente as mulheres apresentam maior nível de escolaridade do que os homens e que independentemente disso o salário feminino é menor ou igual ao masculino. Na Tabela 7 é possível ver o número de homens e mulheres trabalhadores de acordo com a faixa salarial que recebem e também de acordo com o nível de escolaridade que possuem.

Tabela 7: Número de Trabalhadores por Faixa Salarial e de Nível de Escolaridade (em milhares)

	Sem instrução e menos de 1 ano		1 e 3 anos		4 a 7 anos		8 a 10 anos		11 a 14 anos		15 anos ou mais	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Até 1,2 salário mínimo	862	460	688	548	997	1274	522	917	255	896	16	52
Mais de 1/2 a 1 salário mínimo	1274	443	1347	609	2744	2167	1956	1938	2020	3631	101	318
Mais de 1 a 2 salários mínimos	1060	295	1389	393	4802	2017	4123	2330	6600	7056	563	1236
Mais de 2 a 3 salários mínimos	203	32	312	30	1392	205	1347	276	3273	1681	533	1033
Mais de 3 a 5 salários mínimos	138	16	210	15	979	90	886	142	3126	1196	1208	1661
Mais de 5 a 10 salários mínimos	21	9	39	7	256	24	259	46	1288	380	1334	1161
Mais de 10 a 20 salários mínimos	4	1	9	-	49	6	46	8	278	67	768	366
Mais de 20 salários mínimos	3	-	5	1	15	2	16	2	86	18	316	98

Fonte: PNAD (2012).

As duas primeiras colunas mostram os menores anos de estudo, sem instrução a menos de um ano e de um a três anos de estudo, e é possível ver que a quantidade de homens com esses níveis de escolaridade é maior do que a quantidade de mulheres independentemente da faixa salarial. Nas faixas salariais mais baixas, quando o nível de instrução é um pouco maior, a quantidade de mulheres trabalhando é maior do que a de homens. Pode-se verificar que a grande maioria das mulheres que possuem um nível de escolaridade intermediário, quatro a sete anos até onze a catorze anos de estudo, estão concentradas nas faixas salariais de ½ salário mínimo a três salários mínimos.

Quando se compara as faixas salariais de mais de dez salários mínimos, o número de homens trabalhadores é maior do que o número de mulheres trabalhadoras independentemente do nível de escolaridade. E quando o nível de anos de estudo é maior do que quinze anos, a quantidade de homens trabalhadores é muito maior do que a de mulheres. Conforme mencionado nas evidências empíricas, as mulheres geralmente procuram trabalhos em que a carga horária é menor devido à necessidade de estarem mais disponíveis para resolver assuntos relacionados aos cuidados da casa e dos filhos. Na Tabela 8 é possível ver o número de trabalhadores por gênero de acordo com as faixas salariais e de acordo com o número de horas trabalhadas por semana.

Tabela 8: Número de Trabalhadores por Horas Trabalhadas Semanalmente e por Faixas Salariais (em milhares)

	Até 14 horas		15 a 39 horas		40 a 44 horas		45 a 48 horas		49 horas ou mais	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Até 1,2 salário mínimo	280	1094	1498	2045	893	500	317	222	343	301
Mais de 1/2 a 1 salário mínimo	224	443	1815	3139	4332	3529	1662	1149	1430	865
Mais de 1 a 2 salários mínimos	305	283	1680	2575	9538	6904	3944	2184	3091	1395
Mais de 2 a 3 salários mínimos	110	62	542	662	3619	1722	1277	363	1515	448
Mais de 3 a 5 salários mínimos	127	72	602	632	3092	1614	1013	290	1715	512
Mais de 5 a 10 salários mínimos	62	36	319	290	1540	845	367	104	910	352
Mais de 10 a 20 salários mínimos	20	8	106	71	571	239	107	32	349	98
Mais de 20 salários mínimos	6	1	46	19	184	57	34	11	172	31

Fonte: PNAD (2012).

Nas duas primeiras faixas e até catorze horas trabalhadas, a quantidade de mulheres é maior, porém, conforme a faixa aumenta isso se inverte. Na carga horária de quinze a trinta e nove horas, até cinco salários mínimos o número de mulheres supera o de homens. A partir de quarenta horas trabalhadas, a quantidade de homens é maior do que a de mulheres independentemente da faixa salarial. A maior concentração de mulheres ocorre nas cargas horárias de quinze a quarenta e oito horas e de $\frac{1}{2}$ a dois salários mínimos. A Tabela 9 mostra o número de trabalhadores e o rendimento médio mensal de acordo com o sexo, e dividido nas categorias profissionais entre: empregados, trabalhadores domésticos, trabalhadores por conta própria e empregadores.

Tabela 9: Número de trabalhadores e Rendimento Médio por Sexo e Categorias Profissionais

Empregados	Número de Pessoas (em milhares)		Rendimento Médio Mensal	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Até 1,2 salário mínimo	1460	893	216	225
Mais de 1/2 a 1 salário mínimo	6552	5220	572	586
Mais de 1 a 2 salários mínimos	14374	10301	934	883
Mais de 2 a 3 salários mínimos	5215	2531	1513	1516
Mais de 3 a 5 salários mínimos	3928	2213	2385	2393
Mais de 5 a 10 salários mínimos	1823	1017	4413	4388
Mais de 10 a 20 salários mínimos	649	291	8668	8476
Mais de 20 salários mínimos	194	56	17254	16822
Trabalhadores Domésticos				
Até 1,2 salário mínimo	49	1516	195	197
Mais de 1/2 a 1 salário mínimo	164	2414	593	537
Mais de 1 a 2 salários mínimos	211	1631	892	846
Mais de 2 a 3 salários mínimos	38	150	1472	1473
Mais de 3 a 5 salários mínimos	14	34	2218	2184
Mais de 5 a 10 salários mínimos	2	2	4112	3482
Mais de 10 a 20 salários mínimos	-	-	-	-
Mais de 20 salários mínimos	-	-	-	-
Trabalhadores por Conta Própria				
Até 1,2 salário mínimo	1879	1816	193	175
Mais de 1/2 a 1 salário mínimo	2733	1548	519	514
Mais de 1 a 2 salários mínimos	3843	1359	939	913
Mais de 2 a 3 salários mínimos	1508	454	1520	1516
Mais de 3 a 5 salários mínimos	1837	485	2379	2389
Mais de 5 a 10 salários mínimos	666	233	4497	4488
Mais de 10 a 20 salários mínimos	200	47	8806	8886
Mais de 20 salários mínimos	62	17	25391	32528
Empregadores				
Até 1,2 salário mínimo	43	15	194	236
Mais de 1/2 a 1 salário mínimo	106	59	561	578
Mais de 1 a 2 salários mínimos	312	178	1013	1010
Mais de 2 a 3 salários mínimos	271	110	1549	1554
Mais de 3 a 5 salários mínimos	675	290	2519	2505
Mais de 5 a 10 salários mínimos	573	206	4682	4565
Mais de 10 a 20 salários mínimos	244	68	8984	8843
Mais de 20 salários mínimos	136	34	31170	20989

Fonte: PNAD (2012).

Considerando os trabalhadores como empregados, existe uma maior parcela de homens do que de mulheres. E, em alguns casos o rendimento médio das mulheres é maior do que o do homem, porém, isso é uma média e pode não expressar a realidade. Com relação ao trabalho doméstico, as mulheres sempre foram maioria na área, e isto é mostrado pela Tabela 9, na qual as mulheres dominam as vagas de trabalho em comparação com os homens, porém, somente aquelas que recebem até $\frac{1}{2}$ salário mínimo têm um rendimento médio maior do que os homens. Nas outras faixas salariais o rendimento dos homens é maior, demonstrando que até em uma área que a maior parte dos postos de trabalho é das mulheres ainda há discriminação salarial por gênero. Na área de trabalhadores por conta própria e empregadores a quantidade de homens é superior à de mulheres, e a respeito do rendimento, na área dos trabalhadores por conta própria, em algumas faixas salariais

altas, o rendimento médio da mulher é maior do que o rendimento médio do homem e na área dos empregadores o rendimento médio das mulheres é maior nas faixas salariais mais baixas.

5 CONCLUSÃO

A discriminação entre gêneros é particularmente alta no Brasil, mesmo que tenha diminuído durante os últimos anos, e, esta queda é devida em parte, ao aumento da escolaridade das mulheres, já que mais jovens estão cursando ensino superior. Devido às mulheres precisarem estar mais disponíveis com relação a horários para poder realizar atividades domésticas há tendência para que procurem trabalhos com menor jornada de trabalho e que não exijam muita responsabilidade ou experiência. Comparando os trabalhadores urbanos e rurais, há discriminação salarial entre gêneros em ambas as áreas, divergindo de alguns autores que afirmam não haver diferença salarial por gênero no campo. Porém, isso se deve ao comparar a quantidade de homens e mulheres trabalhando na área rural, portanto, pode ser que este fato ocorra porque existem mais homens trabalhando neste meio.

As mulheres normalmente são empregadas nas profissões que exigem menos escolaridade e experiência e esse é um dos motivos de terem baixos salários. E, mesmo que possuam maior grau de escolaridade do que os homens, ainda recebem salário menor ou igual ao destes, dificilmente recebem salário maior. A média do rendimento mensal da mulher é menor do que a do homem nas faixas salariais, ficando por volta de 71,88% do salário do homem no grupo economicamente ativo e 65,39% no grupo não economicamente ativo. E a maior concentração de mulheres procura não trabalhar mais do que quarenta horas semanais. Apesar da mulher ser a grande maioria no serviço doméstico, mesmo nesta atividade os homens têm rendimento médio superior ao dela. Portanto, a discriminação salarial ainda é um fenômeno recorrente no Brasil, apesar de ter diminuído. Esforços de investimento em capital humano e políticas públicas de auxílio às mulheres por parte do Governo são pontos chave para diminuir a discriminação salarial por gênero.

REFERÊNCIAS

- ATAL, J. P.; ÑOPO, H.; WINDER, N. (2009). **NEW CENTURY, OLD DISPARITIES**: gender and ethnic wage gaps in Latin America. Inter-American Development Bank. Disponível em: <<http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=2208929>>. Acesso em: 14 jun. 2015.
- BARROS, R. P.; RAMOS, L.; SANTOS, E. (1995). **Gender differences in Brazilian labor market**. In: SCHULTZ, P. Investments in women human capital. Chicago University Press.
- BORJAS, G. J. (2012). **Economia do Trabalho**. Porto Alegre, AMGH Editora Ltda. 2012.
- CAHUC, P.; ZYLBERBERG, A. (2004). **Labor Economics**. Cambridge, MIT Press.
- CAMARGO, J. M.; SERRANO, F. L. P. (1983). **Os dois mercados**: homens e mulheres na indústria brasileira. Texto para Discussão 46, Rio de Janeiro: PUC/Departamento de Economia.
- CAVALIERI, C. H.; FERNANDES, R. (1998). Diferenciais de Salários por Gênero e Cor: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras. **Revista de Economia Política**, vol. 18, nº 1 (69).
- COELHO, A. M.; CORSEUIL, C. H. (2002). **Diferenciais Salariais no Brasil**: um breve panorama. Texto para Discussão nº 898. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). Rio de Janeiro. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_0898.pdf>. Acesso em: 14 jun. 2015.
- COSTA, F. N. (2014). **PNAD 2013**: mercado de trabalho e condições de vida no país. Disponível em: <<https://fernandonogueiracosta.wordpress.com/2014/09/19/pnad-2013-mercado-de-trabalho-e-condicoes-de-vida-no-pais/>>. Acesso em: 15 jul. 2015.
- EHREMBERG, R. G.; SMITH, R. S. (2000). **Moderna Economia do Trabalho**: teoria e política pública. Rio de Janeiro, MAKRON.

FREIJE, S. (2009). **Informal Employment in Latin America and the Caribbean: Causes, Consequences and Policy Recommendations**. Disponível em: <<http://www.iadb.org/sds/doc/SOCInfEmployment.pdf>>. Acesso em: 14 jul. 2015.

FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. (2015). **Dados**. Disponível em: <<http://www.fcc.org.br/bdmulheres/serie8.php?area=series>>. Acesso em: 15 jul. 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). (2012). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**, vol. 32. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_anual/2012/Volume_Brasil/pnad_brasil_2012.pdf>. Acesso em: 14 jun. 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). (2015). **Estatística por Gênero**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/index.html?loc=0>>. Acesso em 15 jul 2015.

MELLO, Marina de Almeida Rego Figueira de. (1982). **Uma análise da participação feminina no mercado de trabalho no Brasil**. 1982. Dissertação (Mestrado em Economia)-Programa de Pós-Graduação em Economia, Pontifícia Universidade Católica, Rio de Janeiro.

PANIZZA, U.; QIANG, C. Z-W. (2005). Public-Private Wage Differential and Gender Gap in Latin America: Spoiled Bureaucrats and Exploited Women? **Journal of Socio Economics**, n. 34, p. 810-833.

PORTAL BRASIL. (2014). **Mulheres Conquistam Direitos nos Últimos 100 anos**. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2014/03/mulheres-conquistam-direitos-nos-ultimos-100-anos>>. Acesso em 15 jul. 2015.

RAMOS, L.; SOARES, A. L. (1995). Participação da Mulher na Força de Trabalho e Pobreza no Brasil. **Revista de Economia Política**, vol. 15, nº 3 (59).