

COMPARAÇÃO E MAPEAMENTO DO RENDIMENTO PRINCIPAL ENTRE GÊNEROS NAS UNIDADES FEDERATIVAS DO BRASIL

Analis da Silva Soares¹
Leticia Cristina Ribeiro²

Resumo: A desigualdade entre gêneros sempre se fez presente na sociedade e nos últimos anos esse assunto passou a ser mais debatido com o intuito de provocar mudanças nesse cenário, visto isso, este estudo visou possibilitar discussões sobre a desigualdade salarial entre gêneros, abordando o período de 2012 até o primeiro semestre de 2019, além da realização de um mapa temático para melhor visualização e comparação entre os estados, possibilitando assim análises sobre a diferença salarial e a sua velocidade de variação com o decorrer dos anos. Concluiu-se, através de pesquisas bibliográficas e dados do IBGE, que a diferença salarial entre homens e mulheres diminuíram em 85,2% dos estados com uma taxa de 5,12%.

Palavras-chave: Diferença Salarial. Gênero e Mulheres.

Abstract: Gender inequality has always been present in society and in recent years this issue has been more debated in order to bring about changes in this scenario, thus, this study aimed to enable discussions on gender inequality, addressing the period 2012 until the first semester of 2019, besides the elaboration of a thematic map for a better visualization and comparison between the states, thus making possible analyzes on the salary difference and its speed of variation over the years. It was concluded, through bibliographic research and IBGE data, that the gender pay gap decreased in 85.2% of the states with a rate of 5.12%.

Keywords: Wage Difference. Gender and Women.

INTRODUÇÃO

Desde antes da formação das organizações sociais dos seres humanos as tarefas domésticas e a criação dos filhos eram de responsabilidades exclusivas das mulheres. Apenas os homens trabalhavam fora para o sustento da família e as mulheres que, necessitavam trabalhar, sofriam preconceito na sociedade.

¹ Engenheira Agrimensora e Cartógrafa. (UFU), (analissoares19@gmail.com)

² Doutoranda em Geociências Aplicadas e Geodinâmica (UnB) (leticiacristinalcr@hotmail.com)

Recebido em 06/05/2019
Aprovado em 01/06/2019

Ao final das guerras, o resultado, tinha modificado a paisagem e a estrutura das sociedades mundiais, pois, com o regresso dos homens que lutaram pelo país, onde muitos dos que sobreviveram ao conflito foram mutilados e impossibilitados de voltar ao trabalho, outros ficaram com problemas psicológicos, e muitos outros foram excluídos da vida social das comunidades, entre outras coisas, resultando num novo tipo de sentimento e atitude por parte das mulheres. Nesse momento é que as mulheres novamente deixaram as casas e os filhos para levar para frente os projetos e os trabalhos realizados pelos maridos (BALTAR; LEONE, 2008, p. 235).

A participação feminina no mercado trabalho aumentou partir de 1970, devido a expansão da economia e da industrialização. Hoje as mulheres estão presentes em todos as áreas do mercado de trabalho e atingem todos os níveis hierárquicos dos cargos. Porém essa inserção feminina no mercado, caminha paralelamente com vários fatores discriminatórias como salário, assédio, jornada dupla de trabalho e violência.

Acerca do disposto acima, objetivou-se investigar a diferença salarial entre homens e mulheres, bem como verificar a variação desta desigualdade no período de 2012 ao primeiro semestre de 2019 e realizar a confecção de um mapa temático para a comparação da diferença do rendimento principal entre os gêneros.

O Diferencial da Educação

O sistema educacional é de suma importância para contribuição da formação crítica do cidadão, podendo ser uma aliada ao combate aos preconceitos e discriminações ou reforçando as mesmas.

Apesar do aumento do número de mulheres no sistema de ensino ainda é notável a divisão sexista nas áreas da ciência. De acordo com dados de CNPq (2014) as mulheres no sistema de ensino permanecem direcionadas às ciências humanas ou relacionadas ao cuidado, e os homens para as ciências exatas, as mulheres ocupam mais da metade dos matriculados (55,23%) nos cursos de graduação no Brasil. Porém, permanecem em áreas tradicionalmente consideradas femininas já os homens são 77,54% dos matriculados em cursos de ciências da computação.

Fagundes & Souza (2004, p. 186) ainda explicam que é marcante a permanência das mulheres em campos de conhecimento tradicionalmente ligados à identidade feminina, como

Ciências Humanas, Letras, Artes e Saúde (o que remete aos papéis de gênero ligados ao cuidado e à maternagem) e sua exclusão das áreas das Ciências Exatas, a inferioridade numérica nesse meio científico específico, segundo as autoras, pode também estar associada à sua invisibilidade: atualmente, muitas mulheres estão presentes nos laboratórios e instituições de pesquisa, sempre em posições hierárquicas inferiores e seus nomes não aparecem com o mesmo destaque destinado aos colegas homens.

As mulheres se preocupam mais com sua formação profissional do que a maioria dos homens, por isso se destacam mais por sua diversidade e processos multifuncionais. Com a elevação dos níveis de escolaridade, as mulheres aumentaram as suas conquistas, como maior qualificação, facilitando ainda mais sua entrada no mercado de trabalho e a consolidação aos padrões menos prejudiciais para as mulheres. Apesar do empenho feminino ainda existe muito preconceito, que prejudica o crescimento profissional e salários mais justos (AZEVEDO et al., 2000, p 95).

Fatores que Influenciam a Mulher no Mercado de Trabalho

No mercado de trabalho, os homens e mulheres possuem as mesmas funções e responsabilidades. Porém, as mulheres possuem um desafio extra pelo fato de driblar a jornada dupla, que na maioria são em função de atividades doméstica e da maternidade. Além disso alguns empregadores preferem contratar homens pelo fato da necessidade do afastamento durante e após a maternidade, o que faz que a empresa tenha que contratar e treinar outro funcionário.

Lamentavelmente, as medidas tomadas para diminuir a discriminação em relação ao gênero ainda são bastante focadas na prevenção da violência doméstica e no planejamento familiar consciente. Embora sejam assuntos importantes, seu tratamento prioritário faz com que a questão midiática, nessa perspectiva, assemelhe-se a um luxo, ou a assunto praticamente inútil. Porém, a deformação da imagem feminina deve ser tratada não só como assunto de saúde pública, por envolver o desenvolvimento mental feminino adequado, mas também como uma forma de discriminação, já que há tratamento completamente desigual sobre a estética feminina, privilegiando apenas alguns tipos físicos, e, no caso de crianças e adolescentes, criando um grande obstáculo ao seu desenvolvimento físico e mental (VIANNA, 2005, p.4).

Dependendo da profissão que escolheram, a discriminação contra a mulher tem se mostrado mais forte, como tem sido constatado em numerosos estudos e pesquisas. Em geral, essa discriminação não é explícita, o que torna mais difícil para as mulheres identificá-la e reagir a ela. Invariavelmente a discriminação parte dos homens, normalmente, dos colegas de profissão que estão no mesmo nível. Uma das causas é o receio de que a colega venha a competir com eles por melhores posições na empresa. A minimização desse problema começa primeira pela conscientização de que ele existe. É muito comum as mulheres não se darem conta do processo de discriminação e reagirem trabalhando mais e mais, o que, por sua vez, alimentará a resistência dos colegas. Estão aí os ingredientes para o, atualmente, tão discutido assédio moral no trabalho (LOMBARDI, 2007, p. 4)

Diferenças de Renda por Sexo

O papel social das mulheres passou por grandes transformações nos últimos 30 anos, as mulheres aumentaram seu grau de liberdade mais do que ao longo de toda a sua história e também a elevação do seu nível educacional. Porém apesar do avanço no mercado de trabalho e de um maior grau de escolaridade ainda se depara com uma diferença discrepante do rendimento principal que é menor em relação aos homens.

No que tange as diferenças de remuneração entre os gêneros, dados divulgados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com base na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), pode-se inferir que os salários das mulheres aumentaram menos em relação ao dos homens. No último levantamento do Censo 2010, o IBGE cita que apesar do avanço da mulher no mercado de trabalho, em 2000, somente 35,4% estavam ocupadas. Em 2010, o número subiu para 43,9%. O que significou aumento em 24% nesta década, contra 3,5% dos homens, explicado pelo alto nível de ocupação masculino de 63,3%, já observado. O avanço foi desigual. Em qualquer tipo de trabalho, a mulher ganha menos, e a diferença vai aumentando conforme a escolaridade aumenta (SOUZA, SANTOS, 2014, p.6).

Metodologia

Um SIG corresponde à sistemas que realizam o tratamento computacional de dados geográficos e recuperam informações não apenas com base em suas características

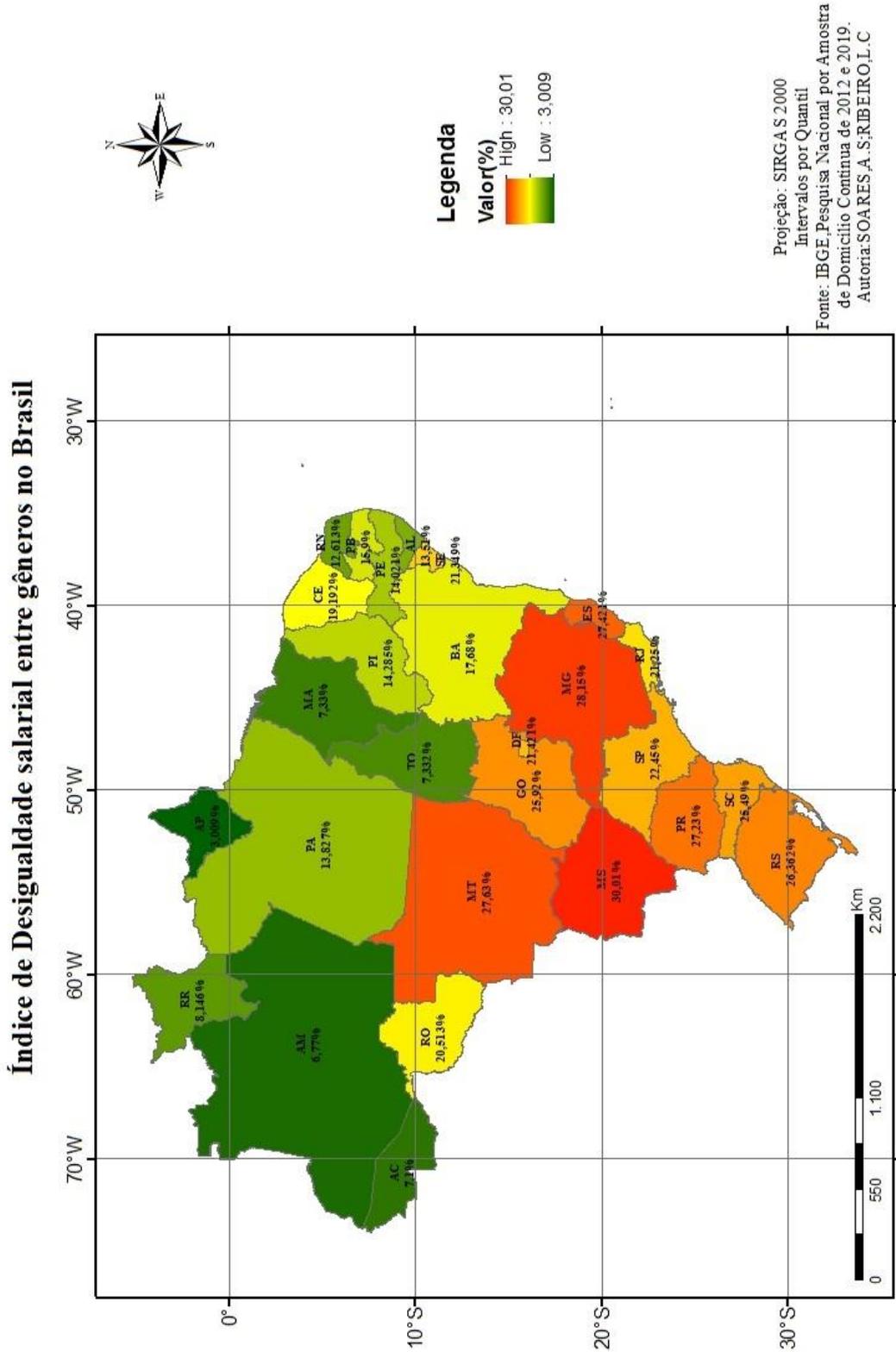
alfanuméricas, mas também através de sua localização espacial; oferecendo aos usuários uma nova didática, no qual todas as informações disponíveis sobre um determinado assunto que estão ao seu alcance, relacionadas com a sua localização geográfica, portanto, os dados presentes num SIG devem estar georreferenciados.

Um SIG pode ser utilizado de diversas maneiras, como por exemplo, ferramenta para produção de mapas; como suporte para análise espacial de fenômenos ou como um banco de dados geográficos, com funções de armazenamento e recuperação de informação espacial.

Para a elaboração dos mapas temáticos, foi utilizado o software ArcGis, e os dados das regiões de estudo foram obtidos por meio do sitio do IBGE. Estes dados são fornecidos através de Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD), que coletam informações continuamente ao longo do país. Os valores de rendimento principal de cada ano são fornecidos pelo site trimestralmente, como o intuito dessa pesquisa era a comparação por ano foram realizados os cálculos das medias para cada ano.

Após a obtenção dos valores do rendimento médio, de homens e mulheres para cada unidade federativa no período de 2012 até o primeiro semestre 2019, as médias foram calculadas no software Microsoft Office Excel. Posteriormente, com software ArcGis, gerou-se a geoinformação além do layout do mapa. Os valores finais foram dispostos em um mapa coroplético que indica os intervalos de desigualdade média dos salários das mulheres em relação aos dos homens no primeiro semestre de 2019, variando assim os salários das mulheres de 3,009% a 30,01% a menos que os dos homens, esquematizado na Figura 1.

Figura 1 – Índices de desigualdade salarial em 2019



Fonte: As autoras.

Os valores presentes na Figura 1 também foram organizadas na Tabela 1, nela pode-se observar a classificação dos estados com maior e menor taxa de desigualdade em 2019. Observa-se que os estados Mato Grosso do Sul, Minas Gerais e Espírito Santos respectivamente, são as unidades federativas com maior índice de desigualdade salarial.

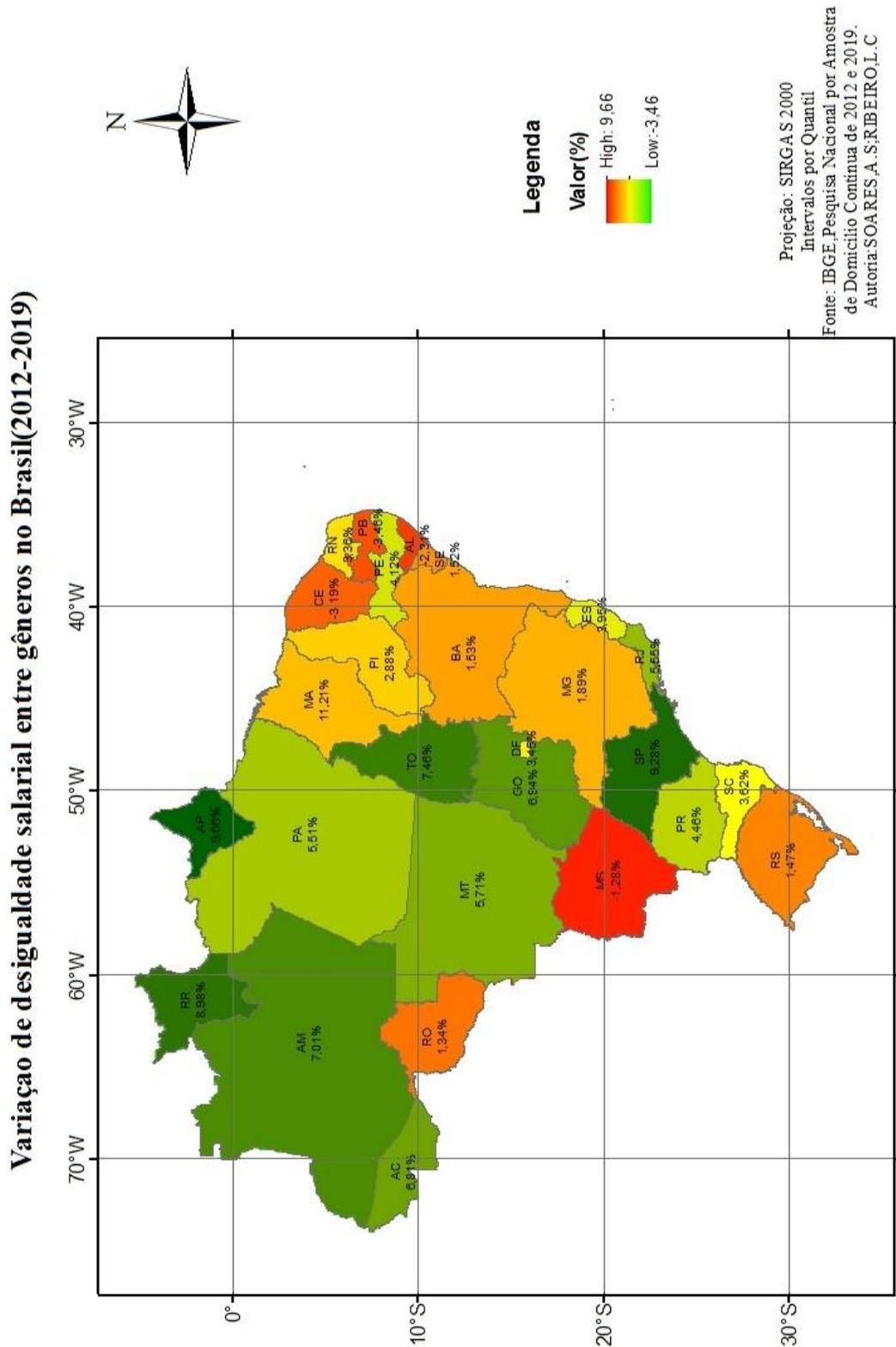
Tabela 1 – Classificação dos estados sobre a taxa de desigualdade salarial em 2019

Estados	Desigualdade - 2019 (%)
AP	3,009
AM	6,772
AC	7,101
MA	7,330
TO	7,332
RR	8,146
RN	12,613
AL	13,513
PA	13,827
PE	14,021
PI	14,285
PB	15,903
BA	17,687
CE	19,192
RO	20,515
RJ	21,251
SE	21,349
DF	21,421
SP	22,459
SC	25,599
GO	25,925
RS	26,362
PR	27,239
MT	27,631
ES	27,761
MG	28,157
MS	30,011

Fonte: Adaptado de IBGE (2019)

Apesar de todo esforços e luta por igualdade e salários mais justos, o combate à discriminação tem caminhado com passos curtos na maioria dos estados brasileiros. Em alguns estados como: Ceará, Paraíba, Alagoas e Mato Grosso do Sul ocorreram o aumento do índice de desigualdade, em contrapartida estados como: Roraima, São Paulo, Maranhão e Amapá obtiveram maior queda no índice de desigualdade, como se pode observar na Figura 2.

Figura 2 – Variação da desigualdade salarial entre gêneros 2012-2019



Fonte: As autoras.

Apesar do estado de São Paulo ter se classificado como um dos 4 estados com maiores quedas na desigualdade, com um índice igual a 9,28% com poder ser visto na Tabela 2, ele ainda possui uma alta taxa de desigualdade tendo em vista que em 2012 no estado as mulheres ganhavam em média 30,74% a menos que os homens, caindo para 22,45% no primeiro semestre de 2019.

Tabela 2 – Classificação dos estados quanto sua variação de desigualdade entre 2012 a 2019

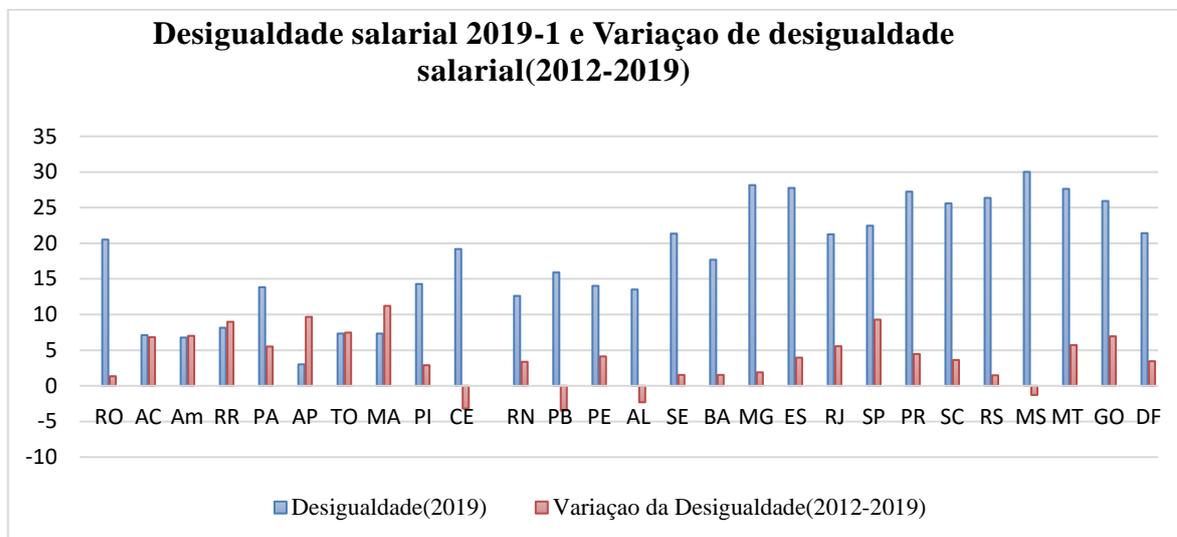
Estados	Varição da Desigualdade (%) (2012-2019)
MA	11,219
AP	9,669
SP	9,286
RR	8,982
TO	7,464
AM	7,010
GO	6,946
AC	6,818
MT	5,716
RJ	5,554
PA	5,511
PR	4,466
PE	4,126
ES	3,956
SC	3,625
DF	3,452
RN	3,369
PI	2,888
MG	1,893
BA	1,531
SE	1,528
RS	1,474
RO	1,341
MS	-1,282
AL	-2,311
CE	-3,190
PB	-3,461

Fonte: IBGE (2019)

Em análise, pode-se afirmar que 85,2% dos estados apresentou queda na desigualdade, porém, a média aponta que a taxa de diminuição foi de apenas 5,12%.

O Gráfico 1 esquematiza, em pontos percentuais, a desigualdade salarial entre homens e mulheres até início de 2019 e também a variação desta desigualdade no período analisado neste estudo.

Gráfico 1 – Desigualdade salarial e Variação de desigualdade salarial dos Estados



Fonte: Adaptado de IBGE (2019)

Pode-se verificar no Gráfico 1 que em todos os estados as mulheres ganham menos que os homens, destacando-se o Amapá, onde o rendimento principal das mulheres é de 3% menos que o dos homens, em 2012 esse índice era de 12,67%, ocorrendo uma queda de 9,66%.

Conclusões

O papel social da mulher passa por grandes transformações adquirindo mais liberdade do que ao longo de toda a sua história, além do aumento de seu nível de escolaridade a necessidade de contribuir para o sustento familiar foram fundamentais nessa transformação. A discriminação é o maior obstáculo enfrentado pela mulher no mercado de trabalho. Não obstante, as mulheres são comumente vítimas de assédio.

A evolução da condição da mulher na sociedade tem alterado o comportamento geral, de homens e mulheres, tentando equilibrar a função social no trabalho e cuidado com a família. Porém apesar de toda a participação das mulheres no mercado de trabalho, elas ainda se

encontram em atividades culturalmente denominadas femininas e recebendo rendimento menores que os homens.

Tomando por base os dados obtidos, podemos perceber um avanço rumo a igualdade de gênero referente ao rendimento principal, mesmo estes resultados estando longe do ideal, são uma materialização da luta da mulher ao longo dos anos, notamos que 85,2% dos estados brasileiros obtiveram queda nos índices de desigualdade, porém esta queda foi de 5,12%, em contrapartida 14,8% apresentaram acréscimo de desigualdade. A intenção deste artigo ao descrever espacialmente a desigualdade de gênero, não é sugerir um conjunto de questões conclusivas, mas estimular discussões.

A questão nesse momento é a busca para tentar reverter a desigualdade salarial ainda presente em muitas profissões. É preciso estabelecer política pública específica para que educação e a prática científica inclusiva de gênero para integrar meninas e mulheres nas atividades da ciência e tecnologia. Com base em enfoques feministas na análise e combate aos preconceitos e estereótipos criados pela sociedade.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, S. G. de; FERNANDES, C. M.; MENEZES, W. F. *Fora de lugar. Crianças e adolescentes no mercado de trabalho*. Salvador: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET), 2000. Coleção teses e pesquisas, v.2

BALTAR, P.; LEONE, E. T. *A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro*. *Revista brasileira de Estudos Populacionais*, São Paulo, v.25, n.2, p. 233-249, jul/dez. 2008.

CONSELHO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO (CNPq). *Programa Mulher e Ciência*. Disponível em <<http://www.cnpq.br/pt/web/guest/apresentacao2>>. Acesso em: 25 set. 2019.

FAGUNDES, Tereza Cristina Pereira Carvalho; SOUZA, Ângela Maria Freire de Lima. Acesso à educação e à produção de saberes: direitos da mulher. *Bahia Análise & Dados*, Salvador, v. 14, n. 1, p. 173-183, jun. 2004. Disponível em: <http://www.sei.ba.gov.br/.../bahia_analise/analise_dados/pdf/direitos_humanos/15_angelamaria_terezacristina>. Acesso em: 23 ago. 2019.

IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua*. 2019. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?=&t=downloads>>. Acesso em: 22 set. 2019.

LOMBARDI, Maria Rosa. “Um mercado de trabalho cada vez mais feminino”. Difusão de Ideias. Fundação Carlos Chagas, outubro/2007. Disponível em: http://www.fcc.org.br/conteudos especiais/difusaoideias/pdf/entrevista_mercado_mais_feminino.pdf. Acesso em: 15 set. 2019 (p.1-5)

SOUZA, E. S.; SANTOS, S. P. Mulheres no mercado de trabalho: Um estudo com estudantes universitários do curso de administração de uma faculdade particular de São Paulo (SP). E-FACEQ: *Revista dos discentes da Faculdade Eça de Queirós*, ISSN 2238-8605, Ano 3, número 3, maio de 2014. Disponível em <http://www.faceq.edu.br/e-faceq/downloads/numero03/3-mulheres-nomercado-de-trabalho-um-estudo-de-caso.pdf>. Acesso em: 12 set. 2019.

VIANNA, Cynthia Semíramis Machado. DA IMAGEM DA MULHER IMPOSTA PELA MÍDIA COMO UMA VIOLAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS. Revista da Faculdade de Direito da UFPR, v43. 2005. Disponível em <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/6991/4969> Acesso em: 12 set. 2019.