

DESIGUALDADES DE GÊNERO E REGIONAIS NO MERCADO DE TRABALHO: uma análise do Brasil, Nordeste e Maranhão entre 2012 e 2022

RESUMO

O estudo aborda as desigualdades de gênero e regionais no mercado de trabalho no Brasil, com foco no Nordeste e no Maranhão, entre 2012 e 2022. Ressalta a importância de promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, além de reduzir as disparidades regionais. São discutidos os obstáculos enfrentados pelas mulheres, como diferenças salariais, segregação ocupacional e falta de acesso a cargos de liderança. O estudo propõe ações para combater essas desigualdades, incluindo políticas de remuneração justa, incentivo à presença feminina em cargos de liderança e investimento em programas educacionais e de capacitação profissional. Destaca-se também a necessidade de investir em regiões menos favorecidas para criar oportunidades de trabalho e reduzir as disparidades regionais. A implementação de políticas eficazes é fundamental para alcançar um ambiente de trabalho mais equitativo e inclusivo para todos, independentemente de gênero ou localidade.

1. INTRODUÇÃO E METODOLOGIA

A busca por igualdade entre homens e mulheres no ambiente profissional e a distribuição equitativa de oportunidades de trabalho em diferentes regiões são aspectos cruciais para compreendermos a complexidade socioeconômica de um país. No cenário brasileiro, a disparidade de gênero e as diferenças regionais no mercado de emprego têm sido temas recorrentes de debates e preocupações.

O diferencial salarial de gênero tem uma forte conexão com a discriminação no mercado de trabalho e com a evolução das normas sociais, pois há indícios que apontam para a presença de um viés discriminatório baseado no gênero no ambiente profissional, como evidenciam autores como Giuberti e Menezes-Filho (2005) e Madalozzo (2010). O debate das normas sociais está associado à ideia de que as mulheres tomam decisões sobre educação, fecundidade e trabalho com base em crenças no papel da mulher na sociedade.

A partir disso, este trabalho analisa a economia do trabalho no Brasil com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral (PNADC-T) do IBGE relacionados ao Trabalho e Rendimento para pessoas com 14 anos ou mais de idade. Com foco central na disparidade de rendimentos entre os sexos, explorando a distribuição dos valores médios de renda para homens e mulheres, utilizou-se o cálculo de diferencial de rendimento percentual para o comparativo entre o Maranhão, Nordeste e Brasil, identificando e discutindo eventuais discrepâncias. Ao examinar minuciosamente os resultados, foram evidenciados elementos significativos, notadamente as disparidades de gênero e regionais, fornecendo uma

compreensão sobre medidas governamentais e abordagens para fomentar a equidade de gênero e mitigar as desigualdades regionais no contexto econômico laboral brasileiro.

2. RESULTADOS E DISCUSSÃO

De antemão, faz-se necessário ser explicado que existem quatro tipos de rendimentos relacionados ao assunto abordado nessa temática, sendo eles:

- **Habitualmente Recebido no Trabalho Principal:** Este refere-se ao valor médio recebido pela pessoa especificamente do seu trabalho principal. O trabalho principal é definido como a atividade remunerada que gera a maior parte da renda do indivíduo. Geralmente incluem: Salário base, Bonificações regulares, comissões;
- **Habitualmente recebido em todos os trabalhos:** Esta categoria engloba a soma dos rendimentos médios recebidos de todas as atividades de trabalho da pessoa. Podendo incluir: Salário do trabalho principal, renda de trabalhos secundários, comissões e bonificações de diversos empregos;
- **Efetivamente recebido no trabalho principal:** Este tipo de rendimento faz referência ao valor que a pessoa realmente recebeu de seu trabalho principal em um período específico, como um mês. Pode incluir: Salário efetivamente recebido, pagamento de horas extras, bonificações e comissões recebidas no período, descontos aplicados (como INSS e imposto de renda);
- **Efetivamente recebido em todos os trabalhos:** Faz menção ao total de rendimentos que a pessoa realmente recebeu de todas as suas atividades remuneradas em um período específico. Inclui: Salários efetivamente recebidos do trabalho principal, pagamento de trabalhos secundários, horas extras e bonificações de todos os empregos, qualquer outra forma de rendimento de atividades remuneradas.

Em suma todos buscam procurar o rendimento das famílias. As suas principais diferenças estão em dois pontos, o primeiro, que é um compilando entre as fontes de renda das pessoas ou somente a fonte de renda principal, e a segunda, é que o “habitualmente” se refere ao que ele geralmente recebe e o “efetivamente” trata do que líquido recebido pelas pessoas. Um comparativo entre esses tipos de rendimento pode ser visualizado na tabela 1, mostrando tendências semelhantes tanto em relação às regionalidades quanto à disparidade de gênero.

Tabela 1 - Tipos de rendimento no Brasil, Nordeste e Maranhão, por sexo (3º trimestre/2023)

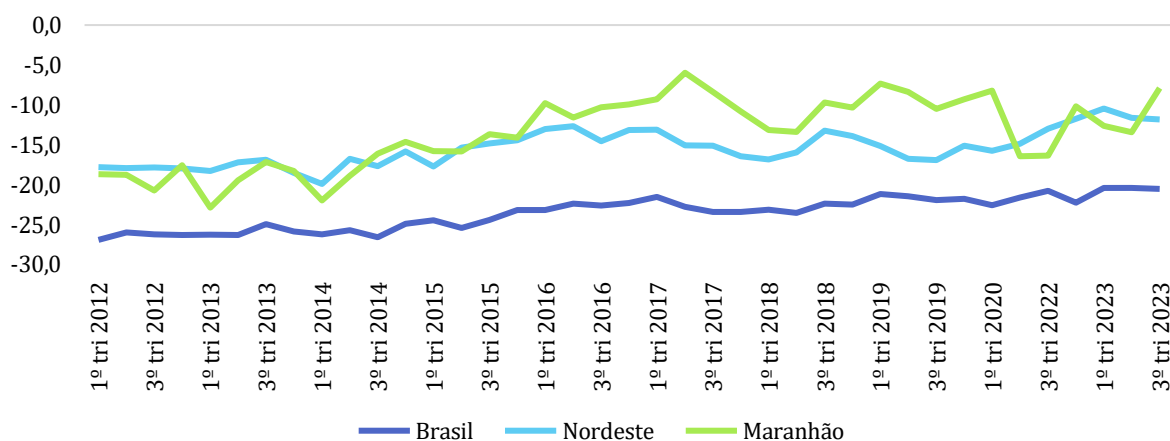
Tipo de rendimento	Brasil		Nordeste		Maranhão	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Habitualmente recebido no trabalho principal	3.178,00	2.525,00	2.034,00	1.793,00	1.827,00	1.683,00
Habitualmente recebido em todos os trabalhos	3.264,00	2.601,00	2.105,00	1.866,00	1.874,00	1.743,00
Efetivamente recebido no trabalho principal	3.217,00	2.552,00	2.042,00	1.811,00	1.740,00	1.640,00
Efetivamente recebido em todos os trabalhos	3.301,00	2.627,00	2.112,00	1.884,00	1.786,00	1.702,00

Fonte: IBGE/PNADC-T. Elaboração própria.

Analisando os dados dos valores habitualmente recebidos no trabalho principal no gráfico 1, observa-se que a disparidade de rendimentos entre homens e mulheres no Brasil vem diminuindo ao longo do tempo. No 4º trimestre de 2012, o diferencial de rendimento era de -26,38%, o que significa que as mulheres recebiam, em média, 26,38% a menos do que os homens. No 3º trimestre de 2023, o diferencial de rendimento caiu para -20,46%, o que significa que as mulheres recebiam, em média, 20,46% a menos do que os homens.

Seguindo esta tendência, o Nordeste teve resultados parecidos em 2012, quando o diferencial de rendimento era de 17,89% a menos do que os homens, e em 2023, o diferencial de rendimento caiu para 11,31% a menos do que os homens. Tal qual estas diferenças já citadas, o Maranhão também acompanhou com uma queda de 2012 estando em 18,94% para 11,32% em 2023.

Gráfico 1 – Rendimento médio mensal real habitual do trabalho principal no Brasil, Nordeste e Maranhão, de 2012 a 2022



Fonte: IBGE/PNADC-T. Elaboração própria.

Transformando essas porcentagens em valores de unidade monetárias reais, as mulheres brasileiras passaram de receber, em 2012, R\$797,70 para receber, em 2023, R\$642,70 a menos que os homens. As mulheres nordestinas foram de R\$350,20 a R\$229,00 a menos que os homens da mesma região. Finalmente no Maranhão, foi de R\$299,00 para R\$213,30.

Essa redução é um sinal positivo, mas ainda há muito a ser feito para alcançar a igualdade salarial. Entre as principais causas da disparidade de rendimentos entre homens e mulheres são:

- A distribuição desigual das mulheres no mercado de trabalho: As mulheres estão mais concentradas em ocupações de menor remuneração, como o setor de serviços e o setor informal.
- A discriminação de gênero: As mulheres ainda enfrentam discriminação no mercado de trabalho, sendo frequentemente subvalorizadas e menos remuneradas do que os homens, mesmo para ocupações iguais.

Os resultados indicados pela análise dos indicadores expressam a notável persistência de diferenças relevantes entre as condições de homens e mulheres em termos de discriminação salarial. No entanto, nas últimas décadas, seguindo uma tendência mundial, o Brasil vem assumindo um compromisso em tentar promover a igualdade de gêneros. Exemplo disso foram os tratados internacionais assinados em defesa dos direitos das mulheres, assim como mudanças em algumas leis. Essas movimentações demonstram que existe uma motivação para caminhar em direção à concretização de ações de políticas públicas que possuam o objetivo de reduzir as lacunas de desigualdade existentes e de cumprir as leis relacionadas à garantia dos direitos das mulheres.

Do ponto de vista legal, a Constituição Brasileira de 1988 traz em seu corpo uma série de normas que buscam garantir a igualdade e a não discriminação por qualquer motivo. A Constituição (1988) deixa claro, no art. 5º, que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações...” e, no art. 7º, é determinada a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”. Já em relação às políticas públicas especificamente voltadas para as questões de gênero, no Brasil, com o apoio da Secretaria de Políticas para as Mulheres, foi aprovado o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM), no ano de 2004. Este plano está organizado em eixos estratégicos que representam temas de prioridade, sendo que, para cada eixo, existem objetivos e metas que se concretizam e se desdobram em uma série de propostas políticas. Algumas das prioridades que se destacam, nesse contexto, são: ampliar o acesso das mulheres ao mercado de trabalho e promover relações de trabalho não discriminatórias em razão de sexo, raça/etnia, orientação

sexual ou deficiência com equidade salarial e no acesso a cargos de direção.

Dessa forma, é perceptível que as mulheres continuam enfrentando obstáculos estruturais que limitam suas oportunidades de trabalho, tais como diferenças salariais, segregação ocupacional, falta de acesso a cargos de liderança e discriminação persistente. Para abordar essas questões e promover a igualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro, é fundamental implementar políticas que assegurem remuneração justa e iguais oportunidades de crescimento profissional para as mulheres. Isso inclui medidas para combater a discriminação salarial e promover a presença feminina em cargos de liderança. Além disso, investir em programas educacionais e de capacitação profissional que incentivem o acesso das mulheres a áreas tradicionalmente dominadas por homens é essencial. Isso pode reduzir a segregação ocupacional e ampliar as escolhas de carreira das mulheres.

Juntamente à promoção da igualdade de gênero, reduzir as desigualdades regionais também é crucial. Investir em políticas públicas que promovam o desenvolvimento econômico em regiões menos favorecidas é um passo fundamental para criar oportunidades de trabalho e reduzir as disparidades regionais. Garantir que todas as regiões tenham acesso adequado à infraestrutura, educação, saúde, transporte e serviços sociais é igualmente importante. Isso pode ajudar a reduzir as discrepâncias que podem impactar a participação das mulheres no mercado de trabalho.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando a análise realizada sobre as desigualdades de gênero e regionais no mercado de trabalho no Brasil, Nordeste e Maranhão, é evidente que persistem obstáculos significativos que limitam as oportunidades de trabalho para as mulheres. A disparidade salarial, a segregação ocupacional, a falta de acesso a cargos de liderança e a discriminação persistente são desafios que demandam atenção e ação imediata.

Para promover a igualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro, é fundamental implementar políticas que assegurem remuneração justa e iguais oportunidades de crescimento profissional para as mulheres. Isso inclui medidas para combater a discriminação salarial, promover a presença feminina em cargos de liderança e investir em programas educacionais e de capacitação profissional que incentivem o acesso das mulheres a áreas tradicionalmente dominadas por homens.

Além disso, a redução das desigualdades regionais também é crucial. Investir em políticas públicas que promovam o desenvolvimento econômico em regiões menos favorecidas é um passo fundamental para criar oportunidades de trabalho e reduzir as disparidades regionais. Garantir que todas as regiões tenham acesso adequado à infraestrutura, educação, saúde, transporte e serviços sociais é igualmente importante.

Em suma, a promoção da igualdade de gênero e a redução das desigualdades regionais no mercado de trabalho exigem um esforço conjunto da sociedade, do governo e das instituições. Somente por meio de ações concretas e políticas eficazes será possível alcançar um ambiente de trabalho mais equitativo e inclusivo para todas as pessoas, independentemente de gênero ou localidade.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 2008.

BRASIL. **Secretaria de Políticas para as Mulheres. Plano Nacional de Políticas para as Mulheres**. Brasília, DF: Senado Federal, 2013.

GIUBERTI, A. C.; MENEZES-FILHO, N. Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. **Economia Aplicada**, v. 9, n. 3, p. 369-384, 2005.

MADALOZZO, R. Occupational segregation and the gender wage gap in Brazil: an empirical analysis. **Economia Aplicada**, v. 14, n. 2, p. 147- 168, 2010.