

A DESIGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO: O CASO DOS ADVOGADOS E ADVOGADAS DO PARANÁ

Marco Aurélio Kasmin¹
Karine Maria Minotto²

RESUMO:

A desigualdade salarial de gênero é um problema muito frequente, frente a esta problemática se destacam determinadas profissões as quais as mulheres ainda não são valorizadas quanto a sua capacitação, discriminadas apenas por serem mulheres. Dentre essas formações está o direito, assim, objetivou-se analisar o que a literatura nacional, por meio de uma revisão sistemática, apresenta sobre a desigualdade salarial entre mulheres e homens, e posteriormente avaliar a situação do mercado formal do setor por meio dos dados da RAIS para o período 2006-2016. Os resultados evidenciaram que a desigualdade ainda é um problema da atualidade e que essa reduziu muito pouco com o passar dos anos. A pesquisa mostrou a importância de mecanismos de inclusão e da tecnologia na redução da desigualdade de salário entre homens e mulheres. Chegando-se a conclusão de que ainda há um longo caminho a ser percorrido em busca da igualdade salarial entre homens e mulheres.

Palavra-chave: Mercado de trabalho, Gênero, Desigualdade.

GENDER WAGE INEQUALITY: THE CASE OF PARANA'S LAWYERS

ABSTRACT:

Gender wage inequality is a very frequent problem. In view of this problem, certain professions stand out and women are still not valued in terms of their training, discriminated against just because they are women. Among these formations is the law, thus, the objective was to analyze what the national literature, through a systematic review, presents about the inequality in wages between women and men, and subsequently to evaluate the situation of the formal market of the sector through the data RAIS for the period 2006-2016. The results showed that inequality is still a problem today and that this has reduced very little over the years. The survey also showed the importance of inclusion mechanisms and technology in reducing the gender pay gap. The conclusion is reached that there is still a long way to go in search of equal pay for men and women.

Keywords: Labor market, Gender, Inequality.

1. INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, o papel das mulheres vêm aumentando, seja nas relações sociais, profissionais, culturais ou políticas, espaços que frequentemente eram ocupados significativamente por homens. Porém, quando se tratam de seus papéis em relações profissionais, as mulheres ainda sofrem significativamente com a diferenças de oportunidades e também de salários (CAVAZOTTE, OLIVEIRA E MIRANDA, 2009).

Cavazotte, Oliveira e Miranda (2009), identificaram três principais formas em que ocorreriam as discriminações de mulheres no âmbito profissional: a discriminação salarial pura, ou seja, salários menores que os dos homens em funções idênticas; a segregação ocupacional, que seria o oferecimento de postos de trabalhos menos qualificados e mal remunerados às mulheres; e a dificuldade de ascensão profissional das mulheres, que os autores apresentam com a expressão *glass ceiling*, como uma

1 Doutor em Desenvolvimento Regional e Agronegócio pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Professor do Departamento de Ciências Econômicas da Unioeste *campus* de Francisco Beltrão. Email: marcokasmin@hotmail.com.

2 Graduada em Ciências Econômicas e Direito. Assistente de Juiz de Direito - Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. Email: karine_minotto@hotmail.com.

por gênero estão associadas a um componente discriminatório não explicado. Fato a ser destacado em sua pesquisa é quanto a análise de que indicadores de comprometimento, como a existência de filhos menores no lar e o fato de estarem casados ou morarem juntos, representa uma penalidade para a participação das mulheres no mercado de trabalho, ao contrário do que aconteceu com os homens.

Chávez e Gamboa (2011) objetivaram medir o impacto das diferenças salariais por gênero na Região Metropolitana de Medellín no período 2002-2006, utilizando-se de um modelo de regressões por quantis. Chegando a resultados que demonstram a existência de diferenças salariais entre homens e mulheres. Isso, visto que as mulheres têm níveis mais altos de educação que os homens, mas, mesmo assim, recebem salários mais baixos.

Por outro lado, Fernández e Heras (2015), tiveram como objetivo analisar se a utilização de Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) eliminar as noções básicas de desigualdade de gênero e melhorar os cargos das mulheres na Espanha. Para tanto, compararam as diferenças de salários com utilização dessas tecnologias de informação e comunicação com diferenças salarias que não as utilizam. Ao fim, concluindo que as TIC melhoram os salários das mulheres, mas que ainda permanecem diferenças salariais, provenientes de uma natureza inexplicável.

Neste mesmo diapasão, Ugarte, Grimshaw e Rubery (2015) buscaram pelo papel das relações industriais “inclusivas” versus “exclusivas” sobre a promoção da equidade salarial de gênero e retornos salariais atraentes para mulheres que investem em educação superior. Assim, por meio de uma análise empírica e comparativa de métodos mistos da Argentina e Chile, confirmam a importância do sistema de relações industriais inclusivas em reduzir as diferenças salariais entre homens e mulheres, sendo que esse, propicia maior igualdade na Argentina do que no Chile. Também constataram que mulheres altamente qualificadas em empregos bem remunerados desfrutam de um maior prêmio salarial na Argentina de classe equivalente do que no Chile, apesar de uma diferença salarial muito mais ampla entre trabalhadores de baixa/alta educação no Chile.

3.1 A evolução da diferença de salário entre homens e mulheres advogados no Paraná

Diante dos resultados apresentados por esses trabalhos, buscou-se analisar se no caso concreto, no estado do Paraná existem desigualdades salariais entre homens e mulheres e como essa se comportou ao longo dos anos de 2006 a 2016. Para tanto, fora selecionado o CBO do grupo advogados, pois é notória até hoje a diferença de status e a preferência pela contratação de advogados homens.

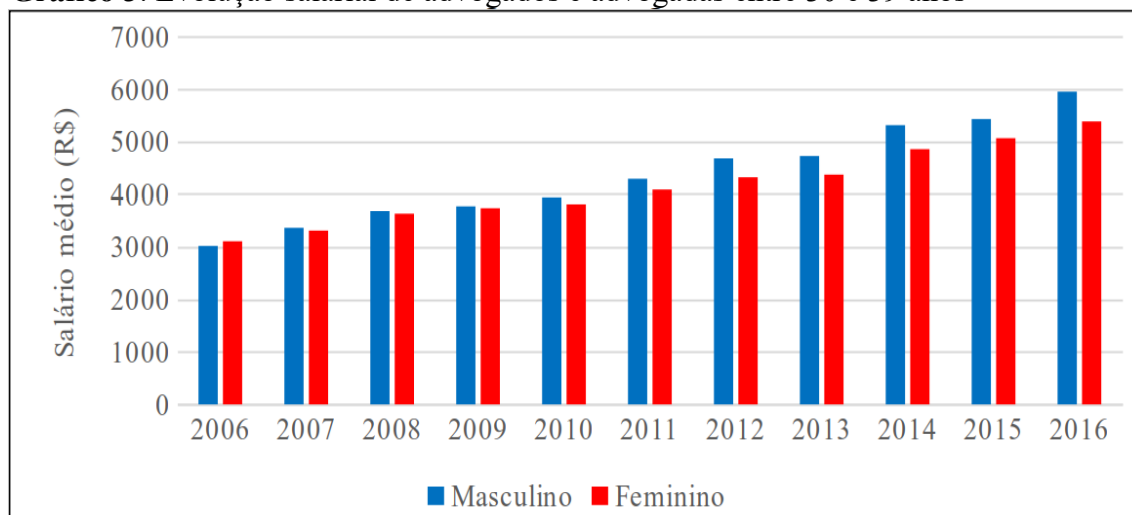
Saraiva, Abreu e Gallego (2017) enfatizam o alto custo e muitas vezes a impossibilidade do empregador obter informações-chaves no mercado, o que acarreta imperfeição, levando-o assim, ao avaliar os candidatos a emprego, a analisar as principais características, como educação, experiência, sexo, raça, porém, sem saber a produtividade dos candidatos. Para redução parcial desse viés, foram também selecionados intervalos de idades, para que assim, pudessem ser feitas comparações entre o salário médio de homens e mulheres que estivessem em um mesmo intervalo etário. Primeiramente analisou-se o salário médio ao longo dos anos entre 18 e 24 anos, como apresentado no Gráfico 1.

Conforme o gráfico 1, é notável em quase todos os anos que as mulheres entre 22 e 24 anos possuem um salário médio abaixo dos homens, exceto no ano de 2012, em que tiveram uma diferença em seu salário médio de cerca de R\$ 50,00 acima do masculino, o que impacta muito pouco ao longo dos anos, devido à liderança muito maior na média dos salários masculinos. Ficando perceptível também que a diferença

salarial entre homens e mulheres, que saiu de 2006 com o salário feminino cerca de 11% maior que o masculino, chegando a uma acentuada inversão em que o salário masculino ultrapassou o feminino em cerca de 12%, demonstrando que, apesar dos salários entre homens e mulheres terem aumentado ao longo dos anos, o que já se esperava devido a inflação, o salário dos advogados aumentou muito mais que o salário das advogadas nas idades entre 25 e 29 anos, reforçando ainda mais a dificuldade que as advogadas jovens encontram no mercado de trabalho. Uma possível justificativa, novamente, é o número crescente de mulheres no Direito, o que faz com que esse elevado contingente possua uma dificuldade de inserção ainda maior no mercado de trabalho, que além de discriminatório, ainda possui um volume excessivo de profissionais.

Essa faixa etária também enfatiza em seu final, a idade em que as mulheres passaram a desejar terem filhos, o que faz com que essas sejam menos preferíveis quando de uma contratação, frente aos homens. Assim, o desejo de formação de uma família, ponto positivo para os homens, acaba por prejudicar as mulheres, pois com esse desejo surgem as responsabilidades quanto aos cuidados do lar e dos filhos, ainda muito frequente sobre a mulher. Em continuidade da análise, apresenta-se o Gráfico 3.

Gráfico 3: Evolução salarial de advogados e advogadas entre 30 e 39 anos



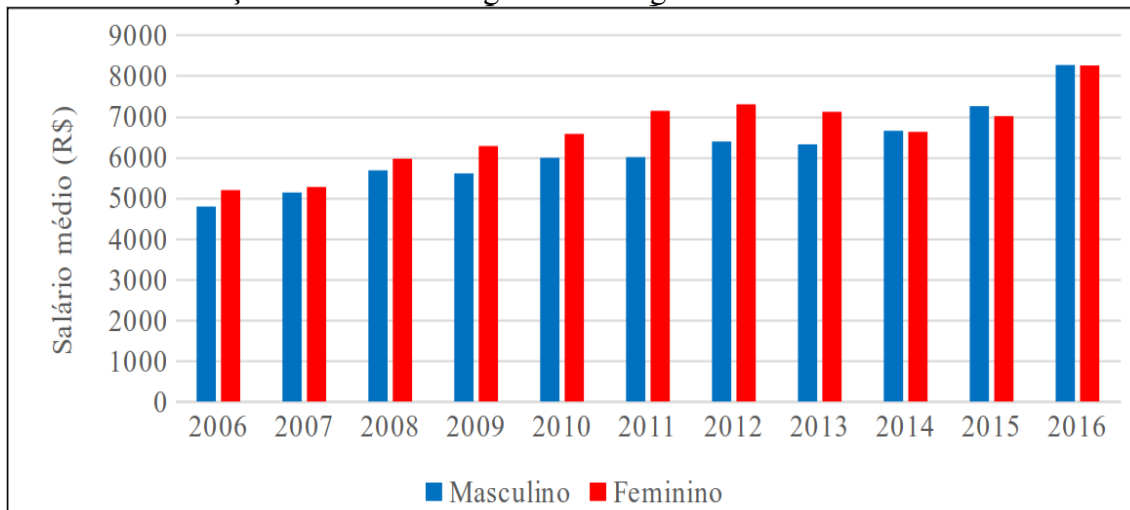
Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos dados da RAIS (2018).

No Gráfico 3 também pode-se observar uma acentuação na desigualdade salarial entre advogados e advogadas, agora entre 30 e 39 anos, mas que variou menos do que na faixa etária anterior, podendo gerar uma expectativa de que ao adquirirem mais idade, as diferenças tenderiam a diminuir, isso pela experiência e também pela conclusão de Carvalho, Néri e Silva (2006), que apontam que conforme aumenta o nível de experiência, aumentam também as chances de entrar no mercado de trabalho, mas que para homens, a probabilidade cresce a taxas decrescentes e para as mulheres a taxas crescentes, apontando um possível motivo do início de uma provável inversão, o que será possível de se constatar apenas com a análise das demais faixas de idade.

Bonelli *et al.* (2008), apresenta dados quanto a ascensão de mulheres e homens em escritórios médios, apontando que nos cargos de trainee o valor entre homens e mulheres seria o mesmo, já quando se passa para advogado jr., as mulheres lideram com uma diferença de 10% a mais de mulheres do que homens, permanecendo uma diferença de cerca de 4% quando se tratam de advogado sênior, até chegar a uma

inversão, em que o número de homens como advogado sócio é de 14% a mais do que de mulheres, o que poderia explicar a manutenção da dominância quanto aos salários dos homens frente aos salários das mulheres nessa faixa etária.

Gráfico 4: Evolução salarial de advogados e advogadas entre 40 e 49 anos

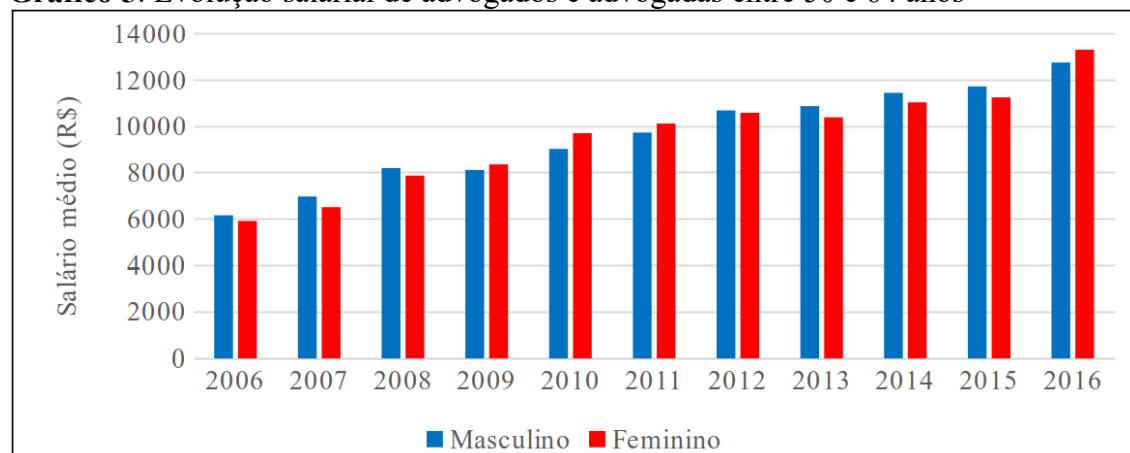


Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos dados da RAIS (2018).

Conforme as informações apresentadas pelo gráfico 4, pode-se perceber que as advogadas com idades entre 40 e 49 anos passam a ganhar mais que os homens, mas que essa vantagem diminui ao longo dos anos, ficando cerca de R\$ 12,00 atrás do salário dos advogados no ano de 2016, demonstrando que a desigualdade permanece diminuindo com o envelhecimento desses profissionais, porém, o salário médio feminino vem crescendo de forma inferior ao masculino, dando ensejo a análise de mais uma faixa etária.

Uma provável justificativa, seria o fato de que as mulheres com o passar dos anos passaram a ter filhos cada vez mais velhas, o que faz com que nessa idade os filhos ainda sejam, muitas vezes, menores de idade, e conseqüentemente, dependentes dos pais e dos cuidados de suas mães, o que impede, muitas vezes, que essas sejam escolhidas para cargos de grande responsabilidade, devido ao seu comprometimento com o lar.

Gráfico 5: Evolução salarial de advogados e advogadas entre 50 e 64 anos



Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos dados da RAIS (2018).

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A desigualdade de salário entre homens e mulheres ainda é de grande relevância no contexto mundial, pois apesar da maior inserção de mulheres no mercado de trabalho, a desigualdade entre as suas remunerações e a de homens tem variado muito pouco, mostrando que o problema permanece apesar da tão citada evolução e inclusão.

Ao analisar os resultados, constata-se que apesar de haverem desigualdades em profissões específicas, estereotipadas do sexo masculino, existe também muita desigualdade no contexto geral, ou seja, em todas as profissões.

Dentre as principais desigualdades enfrentadas pelas mulheres no trabalho, não está apenas o salário, mas a dificuldade de contratação, principalmente quando essas possuem filhos ou dependentes menores de idade, a dificuldade ou lentidão na sua ascensão, mostrando que os cargos de alto escalão ainda são ocupados em sua maioria por homens, pois esses possuem maiores vantagens, sendo preferíveis ao oferecimento de promoções.

Sobretudo, o que essas pesquisas indicam é que boa parte dessa desigualdade não é explicada por variáveis como escolaridade, produtividade ou outra variável objetiva, mas sim por variáveis discriminatórias desconhecidas pelos pesquisadores.

Quanto aos dados empíricos, foi possível constatar que o ramo da advocacia ainda apresenta grandes problemas de desigualdade salarial, sendo que essa desigualdade não vem reduzindo ao longo dos anos, apresentando apenas uma vantagem quando se tratam de mulheres acima de 64 anos, pois no restante, as advogadas ainda possuem salários significativamente inferiores.

Ao fim, ressalta-se as conclusões da literatura a respeito de políticas inclusivas, que direta ou indiretamente reduzem essa desigualdade, e também, a utilização de Tecnologias de Comunicação e Informação, apresentado resultados satisfatórios quanto a redução na desigualdade quando da sua utilização. Faz-se necessário acompanhar a evolução dessas informações e verificar se essa situação se acentuou após a crise decorrente do covi-19.

REFERÊNCIAS

AGUILAR, Alexandra Cortes; VERA, María Alejandra Florez. Diferenças salariais por gênero em departamento de Santander na Colômbia. **Revista Apuntes del Cenes**: v. 35, n. 61, p. 267-302, 2016. (versão online). Disponível em:

<http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0120-30532016000100010&lng=en&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: 07 de set. 2020.

BONELLI, Maria da Gloria; CUNHA, Luciana G.; OLIVEIRA, Fabiana L.; SILVEIRA, Maria Natalia B. Profissionalização por gênero em escritórios paulistas de advocacia. **Revista Tempo Social**: USP, v. 20, n. 1, 2008, p. 254-290. Disponível em:

<<http://www.scielo.br/pdf/ts/v20n1/a13v20n1>>. Acesso em: 03 de dez. 2020.

CACCIAMALI, Maria Cristina; TATEI, Fábio. Gênero e salários entre a força de trabalho qualificada no Brasil e no México. **Revista Problemas del Desarrollo**: v. 44, n. 172, p. 53-79, jan./mar. 2013. (versão online). Disponível em:

<<http://www.scielo.org.mx/pdf/prode/v44n172/v44n172a4.pdf>>. Acesso em: 07 de set. 2020.

CARVALHO, A. P.; NÉRI, M. C.; SILVA, D. B. N. Diferenciais de salários por raça e gênero no Brasil: aplicação dos procedimentos de Oaxaca e Heckman em pesquisas amostrais complexas. *In: Encontro Nacional de Estudos Populacionais*, ABEP, 15, Caxambu, setembro, 2006.

CAVAZOTTE, Flávia de Souza Costa Neves; Oliveira, Lucia Barbosa; MIRANDA, Liliana Carneiro de. Deisgualdade de Gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. **Revista de Administração**: São Paulo, v. 45, n. 1, p. 70-83, jan./mar. 2010. (versão online). Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/2234/223414863006/>>. Acesso em: 15 de set. 2020.

CHÁVEZ, Marcela Orozco; GAMBOA, Carlos Andrés. Diferenciales Salariales em el área metropolitana de Medellín, a través de Regresiones por Cuantiles en el período 2002-2006. **Revista Ecos de Economía**: v. 15, n. 32, p. 59-97, 2011. (versão online). Disponível em: <<https://doaj.org/article/4f1143d069bc443188cc11b68fdfa3a7>>. Acesso em: 07 de set. 2020.

DAVID NIETO, Fabio. Discriminación y diferenciales de salarios en el mercado laboral. **Revista de Economía Institucional**: v. 18, n. 34, p. 115-134, 2016. (versão online). Disponível em: <<http://www.scielo.org.co/pdf/rei/v18n34/v18n34a08.pdf>>. Acesso em: 08 de set. 2020.

DÍAZ, Ricardo José Salas. La incidencia de la migración sobre las salariales de género en Colombia. **Revista Ensayos sobre Política Económica**: v. 33, n. 77, p. 103-116, jan./jun. 2015. (versão online). Disponível em: <<http://www.scielo.org.co/pdf/espe/v33n77/v33n77a02.pdf>>. Acesso em: 08 de set. 2020.

DOUCET, Christine; SMITH, Michael; DURAND, Claire. Pay Structure, Female Representation and the Gender Pay Gap among University Professors. **Département des relations industrielles de l'Université Laval**: v. 67, n. 1, p. 51-75, 2018. (versão online). Disponível em: <<https://www.erudit.org/fr/revues/ri/2012-v67-n1-ri5008132/1008195ar.pdf>>. Acesso em: 07 de set. 2020.

ESPINO, Alma. Brechas salariais no Uruguai: gênero, segregação e desajustes por qualificação. **Revista Problemas del Desarrollo**: v. 44, n. 174, p. 89-117, 2013. (versão online). Disponível em: <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0301-70362013000300005&lng=en&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: 07 de set. 2018.

FERNANDÉZ, Diego Dueñas; FERNÁNDEZ, Carlos Iglesias; HERAS, Raquel Llorente. Abordando la desigualdad de género: empleo en tecnologías de la información y la comunicación y diferencias salariales por género en España. **Revista Ensayos sobre Política Económica**: v. 33, n. 78, p. 207-2019, 2015. (versão online). Disponível em: <<http://www.scielo.org.co/pdf/espe/v33n78/v33n78a05.pdf>>. Acesso em: 07 de set. 2020.

FREITAS, Alan Araújo. La desigualdad salarial de género medida por regresión cuantílica: el impacto del capital humano, cultural y social. **Revista Mexicana de**

Ciencias Políticas y Sociales: Universidade Nacional Autônoma do México, v. 15, n. 223, p. 287-316, 2015. (versão online). Disponível em: <<http://www.scielo.org.mx/pdf/rmcps/v60n223/v60n223a11.pdf>>. Acesso em: 15 de set. 2020.

GALVIS, Luis Armando. Diferenciales salariales por género y región en Colombia: una aproximación con regresión por cuantiles. **Revista de Economía del Rosario:** v. 13, n. 2, p. 235-277, dez. 2010. (versão online). Disponível em: <http://www.urosario.edu.co/urosario_files/f7/f74319db-9912-4878-a819-eddf54663e2.pdf>. Acesso em: 07 de set. 2020.

LUGO, David Castro; SANDOVAL, Berenice Morales. Evolución de la desigualdade salarial regional en México, 1994-2003. **Revista Frontera Norte:** v. 23, n. 45, p. 35-65, 2010. (versão online). Disponível em: <<http://www.scielo.org.mx/pdf/fn/v23n45/v23n45a2.pdf>>. Acesso em: 15 de set. 2020.

RAIS. **Ministério do Trabalho.** 2018. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/rais>>. Acesso em: 22 de nov. 2020.

SARAIVA, Gustavo; ABREU, Daniel; GALLEGO, Júlia. Existe discriminação salarial no mercado de trabalho dos advogados no Brasil? Evidências Adicionais. **Economic Analysis of Law Review**, v. 8, n. 2, 2017, p. 351-380. Disponível em: <<https://portalrevistas.ucb.br/index.php/EALR/article/view/6196/pdf>>. Acesso em: 02 de dez. 2020.

UGARTE, Sebastian; GRIMSHAW, Damian; RUBERY, Jill. Gender wage inequality in inclusive and exclusive industrial relations systems: a comparison of Argentina and Chile. **Journal of Economics**, v. 39, n. 2, p. 497-535, 2015. (versão online). Disponível em: <<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/131894/Gender-wage-inequality-in-inclusive-and-exclusive-industrial-relations-systems.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 08 de set. 2020.

*Recebido em 13/06/2022
Aprovado em 07/07/2022*