

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.

barreira que bloqueia a promoção de mulheres aos níveis superiores da hierarquia em organizações.

Diante deste cenário, percebe-se ainda evidente a grande diferença no tratamento de homens e mulheres no mercado de trabalho. Cabendo analisar essas diferenças para uma área específica, qual seria, o Direito, quanto aos prestadores de serviços jurídicos, para que assim, possa-se inferir se existem diferenças consideráveis de tratamento entre homens e mulheres em tal área de atuação, visto que, há a tabela da Ordem dos Advogados do Brasil regradando essas remunerações, pelo menos quanto a um valor mínimo, tentando garantir uma isonomia entre os ganhos dos advogados.

Sobretudo, apesar de haver regramento nas remunerações, o quanto de serviços advocatícios cada advogado presta é variável, assim como, quanto cobra acima desta tabela, podendo serem encontradas diferenças salariais quanto a este sentido.

Ante a todas essas informações, o objetivo do presente trabalho é analisar há desigualdade salarial entre mulheres e homens no exercício da advocacia no Paraná entre os anos de 2006 e 2018. Para tanto, parte-se da hipótese de que há desigualdade significativa entre homens e mulheres no exercício da advocacia, mas que essa vem diminuindo ao longo dos anos.

Para a realização do presente artigo, objetiva-se utilizar dados secundários da base de dados Rais, no período de 2006 a 2016, sendo escolhido o ano final a partir dos dados já consolidados da base de dados Rais e o ano inicial que gere uma análise de dez anos, para que se possa acompanhar como vem ocorrendo tal processo e suas mudanças.

Serão utilizados dados quanto a remuneração média do mês de dezembro no Estado do Paraná, por sexo, dos profissionais que se encaixam no CNAE de Classe 6911-1(atividades jurídicas exceto cartórios) e Subclasse 6911-1/01 (serviços advocatícios).

Para análise dos dados, será realizada estatística comparativa, realizando-se gráficos e tabelas com as diferenças em cada nível de escolaridade e o comportamento dessas ao longo do tempo. Também, far-se-á uso de pesquisa bibliográfica na base de dados do CAPES, pesquisando-se quanto a salário, gênero e Rais em trabalhos corrigidos por pares.

Ao final, pretende-se analisar, se a figura da mulher no mercado jurídico paranaense vem sendo valorizada ou não, para que assim, possa-se chegar a conclusão da atual evolução brasileira quanto a inclusão dessas no mercado de trabalho.

2. METODOLOGIA

A metodologia desse trabalho é dividida em dois conjuntos de procedimentos metodológicos, o primeiro conjunto trata de uma revisão sistemática de literatura e a segunda da análise empírica do mercado de trabalho para advogados por meio dos dados da RAIS – Relação anual de informações sociais, do Ministério da Economia.

Trata-se de uma revisão sistemática da literatura, a qual identifica, seleciona, coleta dados, analisa e avalia criticamente estudos sobre um determinado assunto, a partir de uma pergunta norteadora, que obedece aos métodos sistemáticos e explícitos.

Para se desenvolver esta proposta metodológica, seguiram-se as três etapas seguintes: 1) planejamento e formalização; 2) condução e execução e; 3) sumarização. O rigor do método é preciso para que o produto final possa trazer contribuições relevantes não enviesadas.

A busca na literatura foi realizada no portal de periódicos do CAPES/MEC a fim de responder a seguinte questão norteadora: “O que a literatura nacional e internacional

entre 1997 e 2006, fornecidos por uma Universidade Canadense, realizando sobre esses uma análise multinível. Em seus resultados não foram encontradas diferenças entre os sexos no salário-base, ou evidências de diferenças em seus suplementos. Porém, chegaram a conclusão de que proporções maiores de mulheres tendem a deprimir a remuneração.

Espino (2013), observou as diferenças salariais entre homens e mulheres, considerando o efeito da segregação laboral e dos desajustes nas qualificações laborais, para tanto, usou estimação de equações que incorporam estas variáveis explicativas. Sua pesquisa indicou que os principais responsáveis por essas diferenças são a segregação e os desajustes educativos.

Freitas (2014), buscou medir a desigualdade de renda dos indivíduos no mercado de trabalho brasileiro, buscando saber até que ponto um nível educacional mais alto foi alcançado por mulheres capazes de reduzir a diferença salarial entre os gêneros e se é possível argumentar que à medida que avançamos na estrutura salarial, a diferença entre os sexos tende a aumentar, para tanto, utilizou dados do banco Millennium Institute 2008. Seus resultados mostraram que as mulheres ganhavam em média 54% do salário dos homens, e que essa desigualdade salarial de gênero é praticamente a mesma por cinquenta anos, estimada em 60% na época.

Lugo e Sandoval (2010), analisou a desigualdade salarial regional no México nos anos de 1994 a 2003 e os fatores que a afetaram. A análise foi baseada na metodologia do “segundo momento” proposta por Blau e Kahn (1996) e adaptada por Monastiriotis (2003). Seus resultados demonstraram uma diminuição na diferença total após o ano de 1995, bem como uma tendência a homogeneizar a remuneração do trabalho nas regiões, enquanto os aumentos na diferença estiveram associados a fatores como dotação de fatores, preço dos mesmos e elementos próprios das regiões não observados.

Díaz (2015), teve como objetivo analisar se as diferenças salariais entre homens e mulheres na Colômbia estariam relacionadas somente com o fator discriminatório, ou se haveria também influência da origem dessas nesses valores. Para tanto, utilizou-se de estatística descritiva, utilizando dados secundários provenientes da Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), que demonstraram que a diferença salarial de gênero é maior entre os homens que sempre residiram na cidade e as mulheres que vêm de áreas rurais, comparado com o apresentado quando se comparam homens e mulheres que viveram desde o nascimento em uma cidade, demonstrando uma dupla penalização por parte do mercado de trabalho: uma por ser mulher e outra por vir de um município rural.

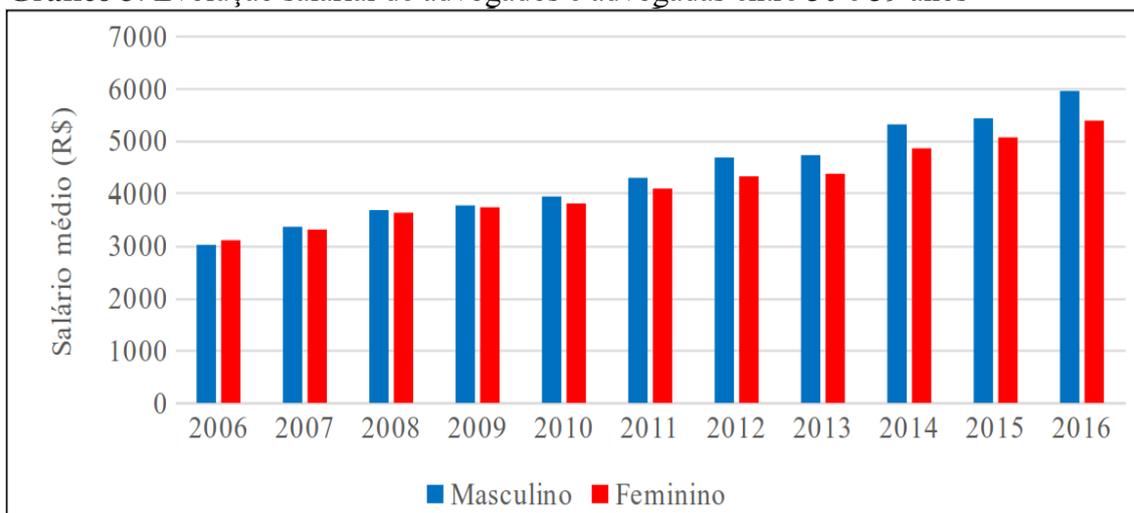
Sob um ponto de vista mais específico, Cacciamali e Tatei (2013), analisaram a discriminação salarial contra as mulheres que têm educação superior no Brasil e no México. Para tanto foram utilizadas duas pesquisas de 2008, com base em dados secundários retirados do PNAD (Brasil) e ENOE (México), os quais foram aplicados a técnica Oaxaca-Blinder. Concluindo que em ambos os países o componente da discriminação é menor entre trabalhadores com ensino superior completo frente ao restante da população, mas que existem maiores diferenças salariais entre os qualificados do que os demais.

Aguilar e Vera (2016) analisaram os fatores influenciadores do salário-hora e sua diferença por gênero para o departamento Santander durante os anos de 2012 a 2014. Para tanto, utilizou-se de dados secundários provenientes do Gran Encuesta Integrada de Hogares, GEIH, que passaram por estimções econométricas aplicando a metodologia de Blinder-Oaxaca para evidenciar a existência de um componente discriminatório. Em seus resultados, observou que 25% a 30% das diferenças salariais

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



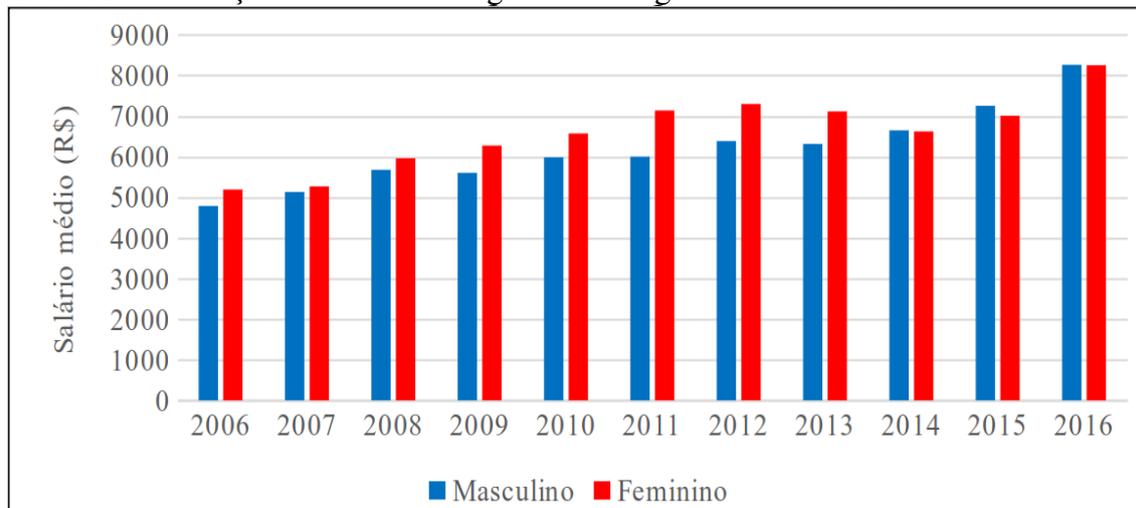
Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos dados da RAIS (2018).

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

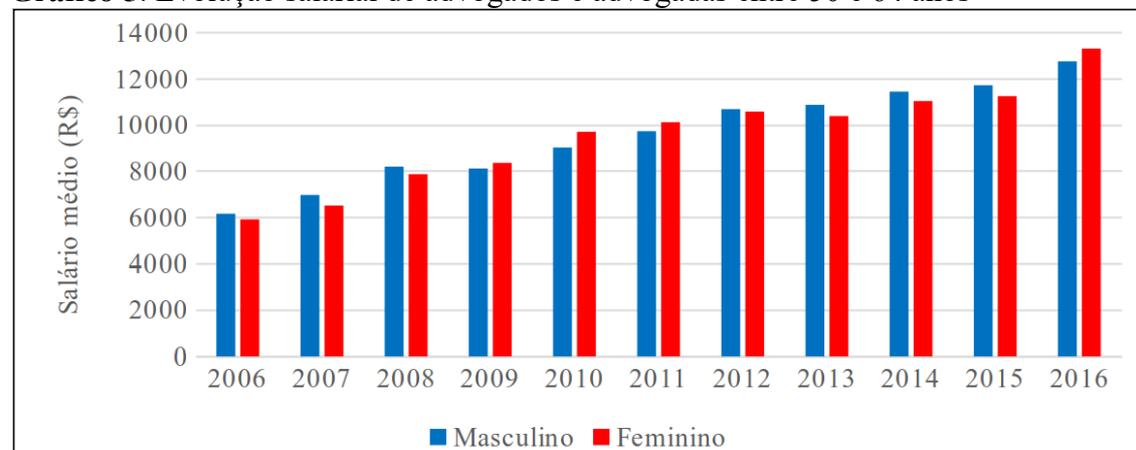


Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos dados da RAIS (2018).

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 velhos, 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.

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*