

# Mulheres e homens: diferenciais de remuneração nos serviços públicos



2004

# Mulheres e homens: diferenciais de remuneração nos serviços públicos



Apoio:

**IMPACT**

**FRIEDRICH  
EBERT**   
**STIFTUNG**

## **EXPEDIENTE**

*Mulheres e homens: diferenciais de remuneração nos serviços públicos* é uma publicação da ISP-Brasil com o objetivo de subsidiar a ação dos sindicatos para a promoção da equidade salarial e de oportunidades nos serviços públicos.

*Coordenação:* Junéia Martins Batista e Jocelio Drummond

*Pesquisa e texto:* Adriana Lopes e Waldeli Melleiro

*Apoio à pesquisa:* Cléber de Melo Simões

*Edição:* Jaqueline Lemos (MTb 657/GO)

*Revisão:* Vera Cristina Rodrigues.

*Arte, diagramação e Produção Gráfica:* Inform

*Apoio:* Impact e Fundação Friedrich Ebert

São Paulo, Abril de 2004

### **INTERNACIONAL DE SERVIÇOS PÚBLICOS – ISP**

Ylva Thörn (Presidenta), Hans Engelberts (Secretário Geral),

Cameron Duncan (Secretário Regional)

Endereço: 45, Avenue Voltaire, BP 9012211 – Ferney Voltaire Cedex France

Fone (334) 5040.6464. Fax (334) 5040.7320. E-mail [psi@world-psi.org](mailto:psi@world-psi.org)

Home page <http://www.world-psi.org>

#### **No Brasil**

Jesus Carlos Garcia (Diretor), Jocélio Drummond (Secretário Sub-regional),

Junéia Batista (Titular no Comitê Mundial de Mulheres);

Maria das Graças Costa e Terezinha Perissinoto (suplentes no Comitê Mundial de Mulheres)

Endereço: Alameda Jaú, 796 – Ap. 1007, São Paulo – SP – CEP 01420-001

E-mail: [ispbrasil@uol.com.br](mailto:ispbrasil@uol.com.br)

#### **Comitê de Mulheres da ISP-Brasil**

*Coordenadora:* Junéia Martins Batista

*Representantes das entidades filiadas:* CNTS – Terezinha Perissinoto; CNTSS – Maria Rita Batista; Femergs – Clenir Terezinha Rodrigues; Fenapsi – Nara Berlin e Flausina; Fespro-RO – Marlene Novais;

Fetam RN – Lúcia; Fetamce – Maria das Graças Costa; Fetam-MA – Ana Rita Rodrigues;

Fetam-MG – Doriane Santos; Fetam-PB – Vânia Candido; Fetam-PI – Eliana Veloso;

Fetam-SC – Bárbara Teixeira; Fetam-SP – Junéia Martins Batista; FNU – Ângela Souza;

Sindifisp – Nereide Borin; Sindserv-PR – Neiva Regina Mello

# Sumário

|  |           |
|--|-----------|
| Apresentação .....   | 7         |
| Introdução .....   | 9         |
| <b>Serviços públicos: evolução do emprego, perfil e diferenciais de remuneração ....</b> | <b>15</b> |
| 1 Água, saneamento e limpeza .....   | 19        |
| 2 Energia .....  | 27        |
| 3 Previdência social .....   | 35        |
| 4 Saúde pública .....  | 43        |
| 5 Saúde privada .....  | 51        |
| 6 Esfera municipal da administração do estado .....                                      | 59        |
| <b>Considerações finais .....</b>  | <b>75</b> |

## Apresentação

A campanha Equidade de Remuneração Já!!! foi lançada no 26º Congresso Mundial da Internacional de Serviços Públicos (ISP), em setembro de 2002, durante o Congresso Mundial da ISP ocorrido no Canadá. Antecederam ao lançamento reuniões técnicas e reuniões do Comitê Mundial de Mulheres, que vinham se realizando desde 2000. As especificidades de cada país envolvido e a maneira como seria desenvolvida a campanha foram debatidas, em novembro de 2002, na reunião das sub-regiões Cone Sul e Brasil.

A necessidade de conhecer, no Brasil, como é a presença das mulheres nos diferentes setores que compõem os serviços públicos levou-nos a realizar, em 2003, uma pesquisa com base em dados oficiais do Ministério do Trabalho. Deparamo-nos com uma realidade preocupante. Muito ainda é necessário fazer para a superação do quadro discriminatório que se revelou para nós, seja sensibilizando nossas direções sindicais; seja informando o conjunto dos trabalhadores no setor.

Os dados que aqui apresentamos, relativos aos anos de 1995 e 2002, constituem-se em rica fonte de debate da discriminação de gênero nos serviços públicos. São números que precisam ser divulgados para que encontremos o caminho em direção à equidade, para que sejam mais efetivos os avanços nas negociações coletivas, de cujas pautas há de constar a equidade de remuneração e de acesso das mulheres aos cargos decisórios.

Alguns dados levantados nessa pesquisa refletem a magnitude do problema que temos a enfrentar: 84% dos trabalhadores do setor da energia, detentor do maior valor de remuneração por hora trabalhada, eram, em 2002, do sexo masculino. Nesse setor, em 2002, o diferencial de remuneração foi de 19% em favor dos homens. Entre os trabalhadores da previdência social houve acentuada queda de rendimentos no período, e as mulheres da faixa com remuneração mais elevada passaram a um inexpressivo percentual de 6%. O diferencial de remuneração de gênero, nesse setor, era da ordem de 21%, em favor dos homens, no da saúde pública, de 27% e no da saúde privada, de 33%! E, no entanto, os números mostram que as mulheres elevaram sua escolaridade, buscaram se capacitar mais, não obstante a dupla, às vezes tripla, jornada de trabalho.

Gostaríamos de agradecer a todos aqueles que contribuíram para a execução deste trabalho, em especial ao IMPACT / Irlanda, pelo financiamento do Projeto; à Fundação Friedrich Ebert, pelo apoio constante; a Waldeli e Adriana que foram a campo; às mulheres do Comitê Nacional que nos ajudaram a ajustar o enfoque da pesquisa; e ao companheiro Jocélio Drummond, por seu apoio político e logístico ao Projeto.

**Junéia Batista**

Comitê Mundial de Mulheres  
Sub-região Brasil

EQÜIDADE DE  
REMUNERAÇÃO  
JÁ!  
Campanha mundial ISP

# Introdução

Existe desigualdade de remuneração entre homens e mulheres em todo o mundo. De acordo a pesquisa realizada pela Internacional de Serviços Públicos (ISP), 50 anos depois da edição da Convenção n° 100 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), nenhum país alcançou equidade salarial, e as mulheres recebem entre 50 e 80% do salário dos homens<sup>1</sup>.

No Brasil, essa situação não é diferente. Ainda que a legislação garanta, ao menos em tese, direitos iguais para homens e mulheres, os dados – inclusive os oficiais – revelam a manutenção de profundas desigualdades de gênero na estrutura do mercado de trabalho, na qualidade dos empregos ofertados às mulheres e na distribuição do rendimento.

As mulheres constituem 51% da população brasileira, 47% da população economicamente ativa e são as principais ou únicas responsáveis pelo sustento de 27% das famílias brasileiras<sup>2</sup>. Entretanto, apesar do considerável aumento de sua participação no mercado de trabalho nas duas últimas décadas e da sua

crescente importância na responsabilidade do sustento familiar, as mulheres ainda se concentram nas faixas de rendimento inferiores. Mesmo quando em condições iguais de escolaridade – um dos aspectos clássicos na explicação dos diferenciais de remuneração –, o rendimento médio mensal das mulheres é inferior ao dos homens. E isso ocorre em todas as faixas de rendimento.

No caso dos serviços públicos, notadamente nos setores ligados à administração pública, existe a idéia de que, dada a obrigatoriedade da realização de concursos públicos para contratação de trabalhadores<sup>3</sup> e de isonomia salarial, não há desigualdade de remuneração entre homens e mulheres. No entanto, há dados que desmistificam essa idéia e mostram que também no funcionalismo público existem diferenças. Um estudo desenvolvido no âmbito do Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas (Ipea) constatou que, na média dos anos 1997-98-99, a remuneração média das mulheres era inferior à dos homens nas áreas federal, estadual e mu-

<sup>1</sup> ISP. Igualdade de Remuneração Já! – Conjunto de materiais sobre a igualdade de remuneração. (s.d)

<sup>2</sup> Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2001. <http://www.ibge.gov.br>

<sup>3</sup> Não existe na língua portuguesa uma forma que trate do gênero feminino e masculino sem sobreposição deste àquele. Apesar de o propósito dessa pesquisa ser defender a igualdade, esbarramos nos limites da língua. Portanto, a expressão “trabalhadores”, na maioria das vezes, refere-se a homens e a mulheres.

nicipal<sup>4</sup>. De acordo com dados da Fundação Seade relativos ao setor público na região metropolitana de São Paulo, o salário médio por hora das mulheres, em 2001, correspondia a 84% do salário dos homens. Em outras palavras, elas recebiam 16% menos que os trabalhadores do sexo masculino, o que significa desigualdade de remuneração maior do que a que existe no setor privado, onde a remuneração das mulheres é 15% menor que a dos homens<sup>5</sup>.

Diante desse quadro geral, esta pesquisa buscou verificar as diferenças salariais entre homens e mulheres nos serviços públicos, focalizando alguns setores de atividade econômica. Procuramos atualizar aspectos do perfil sócio-profissional de trabalhadores, numa perspectiva de gênero, e identificar os diferenciais de remuneração entre homens e mulheres, com o objetivo de produzir insumos, ainda que preliminares, para auxiliar na fundamentação da campanha da ISP pela equidade salarial no Brasil.

O estudo pautou-se pela articulação entre uma abordagem de pesquisa tradicional – com manipulação e processamento dos dados primários – e um trabalho de construção coletiva, numa linha metodológica de natureza qualitativa, que incluiu desde a escolha e forma de agregação dos setores analisados, até a construção do diagnóstico a partir das informações primárias. Foram fundamentais as trocas de experiência de vida e profissional entre as integrantes do Comitê de Mulheres da ISP-Brasil, sobretudo nas duas oportunidades em que se reuniram para trabalhar sobre os dados da pesquisa, discutindo-os, interpretando-os, avaliando sua importância para o problema em estudo.

### **Os setores selecionados e aspectos abordados<sup>6</sup>**

Para seleção dos setores a serem analisados, partiu-se da definição de serviços públicos da ISP: *são serviços públicos todos aqueles que,*

<sup>4</sup> Texto para discussão nº 837 – Perfil dos funcionários públicos ativos nas áreas federal, estadual e municipal – comparação de bases disponíveis: Rais, Pnad e Siape.

<sup>5</sup> Mulher e Trabalho. Ocupação feminina e flexibilização das relações de trabalho na RMSP – 1989-2001. São Paulo, junho de 2002, nº 8.

<sup>6</sup> A fonte de dados utilizada foi a Rais (Relação Anual de Informações Sociais), que reúne um conjunto de informações fornecidas de forma compulsória por todas as empresas em operação no País por exigência do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), possibilitando chegar a um “quadro” do emprego e do perfil dos trabalhadores empregados em 31 de dezembro de cada ano. Essa fonte foi escolhida por apresentar características do emprego e do trabalhador, conter informações de caráter sociodemográfico e profissional (incluindo a remuneração média mensal), que podem ser desagregadas por eixos temporais, espaciais, além de ser um retrato censitário do mercado de trabalho formal. Entretanto, essa base de dados apresenta alguns limites para os nossos objetivos: (i) abrange apenas os trabalhadores com vínculo formal de emprego; (ii) é consolidada anualmente, e os dados normalmente referem-se ao ano anterior; (iii) não permite uma segura atualização das informações que focalizamos para um período mais recente, uma vez que a outra base de dados que permitiria essa atualização – o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) – não inclui trabalhadores estatutários, o que ocasionaria um viés nos dados finais; e (iv) por motivos de ordem técnica, o Ministério deixou de disponibilizar os dados relativos à cor/raça dos trabalhadores.

*por sua natureza, estão relacionados a serviços essenciais à população.* Portanto, são considerados trabalhadores de serviços públicos tanto os vinculados às administrações públicas, nas esferas dos governos federal, estaduais e municipais, quanto os que, tendo empregador ou regime de contratação de natureza privada, atuam nas áreas da saúde, água e saneamento, energia ou em outras áreas consideradas essenciais.

A seleção dos setores que comporiam o objeto de nosso estudo não foi trivial. Depois que cotejamos o conjunto de categorias de trabalhadores das entidades sindicais filiadas à ISP no Brasil com as atividades econômicas explicitadas na Rais, nosso documento fonte, depois de muitas discussões sobre os critérios que deveríamos adotar para essa seleção, estabelecemos que nos debruçaríamos sobre os seguintes setores: 1) água, saneamento e limpeza; 2) energia (incluindo os setores de eletricidade e gás); 3) saúde privada; 4) saúde pública; 5) previdência social; 6) esfera municipal da administração do estado<sup>7</sup>.

Estamos conscientes de que se podem fazer ressalvas aos resultados desta pesquisa pelo fato de não haver correspondência imediata entre os números absolutos referentes aos setores e o número de trabalhadores constante da base de atuação das entidades sindicais filiadas à ISP. Isso acontece porque o número de

trabalhadores apresentado em cada setor se refere apenas àqueles que têm contrato de trabalho firmado com estabelecimentos empregadores classificados de acordo com a respectiva atividade econômica.

Foram analisados separadamente o setor da água, saneamento e limpeza, de um lado, e o setor da energia, de outro. São eles os principais empregadores dos trabalhadores organizados na Federação Nacional dos Urbanitários (FNU), entidade filiada à ISP no Brasil. Embora os trabalhadores desses dois setores sejam representados por uma única entidade nacional – a FNU –, resolvemos analisá-los em separado, o que nos facilitaria apreender e apontar as diferenças entre essas categorias profissionais.

Também foram analisados separadamente os setores da saúde, previdência e assistência social, que, na definição da ISP, compõem a Seguridade Social, entendida como conjunto das políticas que asseguram a proteção social dos indivíduos. O primeiro recorte analítico realizado, a que chamamos de previdência social, envolve as atividades de gestão, financiamento e concessão de benefícios da previdência social obrigatória, as atividades do próprio Ministério da Previdência, mas não incorpora atividades de prestação de serviço de assistência.

<sup>7</sup> A seleção desses setores está baseada na Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE), como veremos na abertura de cada subcapítulo.

A análise do setor da saúde englobou os serviços de atenção à saúde e de assistência social, desde que prestados como atendimento e/ou tratamento médicos. A disponibilidade de informação sobre a natureza jurídica do estabelecimento empregador permitiu que os setores público e privado fossem estudados separadamente. Ora, de acordo com as entidades filiadas à ISP, os trabalhadores no setor da saúde privada estariam potencialmente organizados na Confederação Nacional dos Trabalhadores da Saúde (CNTS). A Confederação Nacional dos Trabalhadores em Seguridade Social (CNTSS) seria, também potencialmente, a entidade de organização dos trabalhadores dos três setores – saúde, previdência e assistência social – que aqui estão sendo tomados separadamente. Há ainda outros trabalhadores que atuam na saúde pública mas que, em virtude da natureza jurídica do estabelecimento que na prática os emprega, tiveram de ser considerados no setor da saúde privada.

Esse fenômeno, presente em todos os setores da esfera pública e/ou estatal do âmbito deste estudo, decorre da terceirização dos serviços ou de parte dos serviços tradicionalmente executados pelo Estado para entidades empresariais. Tal terceirização pode ser resultante tanto da privatização – integral ou parcial – desses serviços, quanto do desequilíbrio entre a demanda a ser atendida e o número de servidores disponíveis. E esse desequilíbrio vem se

mantendo, pois os concursos públicos – obrigatórios para o ingresso do servidor – têm sido poucos, e os poucos que são realizados abrem um número de vagas insuficiente para atender às demandas.

Ainda em relação ao número de trabalhadores da saúde, é importante frisar que, com o processo de municipalização da saúde, é possível que parte desses trabalhadores seja contabilizada na esfera municipal da administração pública, bastando para isso que o empregador direto seja a administração pública municipal.

Em suma, para se chegar mais perto de um número absoluto de trabalhadores componentes do que a ISP trata por Seguridade Social, seria necessário totalizar o número de trabalhadores da previdência social e da saúde, pública e privada, levando em consideração as ressalvas aqui mencionadas.

No decorrer do estudo, todos os setores são apresentados com as seguintes subdivisões:

- 1) composição setorial quanto à atividade econômica e ocupacional;
- 2) a evolução do emprego;
- 3) o perfil dos trabalhadores;
- 4) remuneração média mensal (em salários mínimos); e
- 5) o diferencial de remuneração de gênero.

Buscamos reunir informações que tivessem abrangência geográfica nacional, relativas aos

anos de 1995 e 2002<sup>8</sup>. Há apresentação dos dados segundo o sexo dos trabalhadores, no intuito de trazer para todos os aspectos do estudo a perspectiva de gênero.

No setor da administração do estado – composto pelas esferas municipal, estadual e federal – foi considerada somente a esfera municipal, por sua maior presença no conjunto da força de trabalho nos setores analisados. Em 2002, os trabalhadores alocados na esfera municipal representavam cerca de 71% do total empregado nos setores dos serviços públicos selecionados pela pesquisa. Por outro lado, a forte organização sindical desses trabalhadores na ISP – atualmente com federações sindicais organizadas em doze estados – possibilitou um estudo mais aprofundado do setor. Foram incluídos dois outros aspectos para análise, quais sejam, a participação dos trabalhadores em cargos de liderança e os diferenciais de remuneração em cargos selecionados.

### Referências conceituais

A campanha mundial da ISP considera a equidade salarial um conceito amplo que abrange as ações contra as desigualdades salariais, a desvalorização do trabalho em profissões predominantemente femininas, a pobreza e os baixos salários. Para a identificação das desi-

gualdades salariais trabalhou-se com o conceito de *diferencial de remuneração baseado no gênero*. Trata-se da diferença existente entre o salário das mulheres e o salário dos homens. Para esse cálculo, tomou-se como referência o salário/hora e não o salário mensal. Assim, evitou-se um viés nos resultados decorrente de eventuais diferenças na jornada de trabalho de mulheres e de homens na composição do salário mensal. Por exemplo, se o salário/hora das mulheres é de R\$ 15,00 e o dos homens é de R\$ 20,00, significa que o diferencial de remuneração de gênero é de menos 25%, ou seja, nesse caso as mulheres recebem 25% menos do que os homens por hora de trabalho.

Para a esfera municipal da administração do estado, buscou-se também uma aproximação com o conceito de *remuneração igual para o mesmo trabalho*. Trata-se de comparar a remuneração de dois trabalhos considerados idênticos – ou de mesma natureza – verificando se homens e mulheres recebem o mesmo salário pela realização do mesmo trabalho como, por exemplo, um enfermeiro e uma enfermeira. Foram selecionadas sete ocupações dentre aquelas que reúnem o maior contingente de trabalhadores na esfera municipal da administração do estado.

A pesquisa realizada pela ISP em âmbito mundial revelou que a falta de estatísticas e de

<sup>8</sup> Os períodos 1995 e 2002 foram selecionados para aferir alterações ocorridas no emprego formal, no perfil e na remuneração de trabalhadores dos setores selecionados ao longo do tempo até o último dado disponível na Rais.

indicadores para medir as desigualdades são obstáculos importantes para se chegar à equidade salarial. Espera-se que os dados aqui apresentados possam subsidiar, ainda que preliminarmente, os sindicatos, federações e confederações de trabalhadores nos serviços públicos na argumentação em favor da equidade salarial.

É nosso desejo que, para além de ilustração de desigualdades, estas informações contribuam para a elaboração de estratégias em favor da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e para a construção de uma sociedade mais justa, na qual as diferenças possam ser valorizadas e não transformadas em justificativa para a desigualdade.

# Serviços públicos: evolução do emprego, perfil dos trabalhadores e diferenciais de remuneração

Os setores selecionados dos serviços públicos nesta pesquisa representavam, em 2002, 16% da força de trabalho empregada no mercado formal no Brasil, ou seja, pouco mais de 4,5 milhões de trabalhadores, dos quais cerca de 2,8 milhões (62%)<sup>9</sup>

eram mulheres. Essa participação das mulheres nos serviços públicos era bastante superior à existente no mercado de trabalho formal em geral, no mesmo período, em que a presença das trabalhadoras era de 40% (Tabela 1).

Tabela 1

## Distribuição e variação do emprego formal geral e nos setores selecionados, por sexo. Brasil, 1995 e 2002.

|   |                        | MASC.      | %<br>MASC. | FEM.       | %<br>FEM. | Total      |
|---|------------------------|------------|------------|------------|-----------|------------|
| <b>Trabalhadores no mercado formal</b>                              |                        |            |            |            |           |            |
|   | 1995                   | 14.722.077 | 62,66      | 8.772.535  | 37,34     | 23.494.612 |
|   | 2002                   | 17.265.351 | 60,19      | 11.418.562 | 39,81     | 28.683.913 |
|   | Variação (%) 1995/2002 | 17,3       |            | 30,2       |           | 22,1       |
| <b>Trabalhadores nos setores selecionados dos serviços públicos</b> |                        |            |            |            |           |            |
|   | 1995                   | 1.351.927  | 40,74      | 1.966.728  | 59,26     | 3.318.655  |
|   | 2002                   | 1.702.287  | 37,59      | 2.826.354  | 62,41     | 4.528.641  |
|   | Variação (%) 1995/2002 | 25,9       |            | 43,7       |           | 36,5       |

Fonte: MTE/Codefat/Datamec. *Relação Anual de Informações Sociais (1995 e 2002)*.

Elaboração: Lopes, A. & Melleiro, W.

<sup>9</sup> Para facilitar a leitura e compreensão dos dados, optou-se por arredondar os percentuais no corpo do texto, enquanto nas tabelas e gráficos as casas decimais foram mantidas.

## Variação do emprego

Conforme mostra a Tabela 1, o aumento do volume de emprego no período 1995-2002 foi maior no conjunto dos serviços públicos selecionados (37%) do que no mercado de trabalho formal (22%). Confirmando a tendência de ampliação da inserção feminina no mundo do trabalho observada nas últimas duas décadas, esse aumento favoreceu mais as mulheres do que os homens. Assim, no conjunto do mercado de trabalho formal, o emprego entre as mulheres registrou um aumento de aproximadamente 30%, enquanto que, entre os homens, esse aumento foi de 17%. Já nos serviços públicos selecionados, o crescimento do emprego entre as mulheres foi ainda maior, atingindo 44%, diante de um aumento de 26% entre os homens.

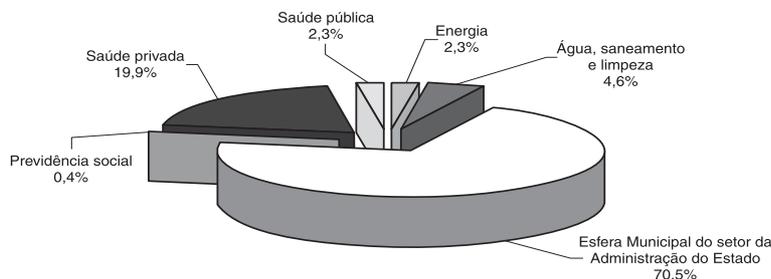
Há também um aumento da participação relativa das mulheres no total dos empregos existentes. No mercado formal como um todo, as mulheres representavam 37% da força de trabalho em 1995, e sua participação ampliou-se para 40% em 2002. Nos serviços públicos selecionados, em 1995 as trabalhadoras ocu-

pavam 59% dos postos de trabalho e, em 2002, passaram a ocupar 62% desses postos.

## A participação dos setores no conjunto dos serviços públicos selecionados

A esfera municipal do setor da administração do estado, em 2002, concentrava o maior volume de emprego dentre os setores selecionados: 71% do total, o equivalente a quase 3,2 milhões de trabalhadores. O setor da saúde privada era o segundo maior empregador, com 20% do total de postos de trabalho, representando aproximadamente 901 mil trabalhadores. Água, saneamento e limpeza concentravam 5% do emprego no conjunto dos serviços públicos selecionados, com cerca de 207 mil trabalhadores. Os setores da saúde pública e previdência social representavam juntos cerca de 3% do total empregado, com cerca de 103 mil e 18 mil trabalhadores respectivamente. O setor da energia, por fim, era responsável por 2% da força de trabalho total – empregava 103 mil trabalhadores em 2002 (ver Figura 1).

Figura 1

**Distribuição do emprego formal nos setores selecionados dos serviços públicos (2002)****A participação de mulheres e homens nos setores selecionados**

Como se pode ver na Tabela 2, homens e mulheres não estavam igualmente representados nos vários setores dos serviços públicos. Em 2002, o setor da saúde privada era o mais feminizado de todos, com 77% da sua força de trabalho composta por mulheres. No outro extremo, os setores da energia e da água,

saneamento e limpeza eram os mais masculinizados, cada um deles com mais de 80% da sua força de trabalho composta por homens. O setor que apresentou o menor desequilíbrio de gênero na composição da força de trabalho foi o da saúde pública, com 42% de homens e 58% de mulheres. Nos setores da previdência social e na esfera municipal do setor da administração do estado, as mulheres representavam mais de 60% do total empregado.

Tabela 2

**Distribuição do emprego nos setores selecionados dos serviços públicos, por sexo. Brasil, 2002 (em %).**

|  | MASCULINO | FEMININO | Total |
|--|-----------|----------|-------|
| Água, saneamento e limpeza                           | 84,2      | 15,8     | 100,0 |
| Energia  | 83,7      | 16,3     | 100,0 |
| Previdência Social                                   | 39,2      | 60,8     | 100,0 |
| Saúde pública  | 41,6      | 58,4     | 100,0 |
| Saúde privada  | 22,7      | 77,3     | 100,0 |
| Esfera municipal do setor da administração do estado | 37,1      | 62,9     | 100,0 |

Fonte: MTE/Codefat/Datamec. Relação Anual de Informações Sociais (1995 e 2002).  
Elaboração: Lopes, A. & Melleiro, W.

Em síntese, a força de trabalho empregada nos serviços públicos em 2002 era composta fundamentalmente por mulheres (62%). O número de postos de trabalho nos serviços públicos – que respondiam por 16% do emprego formal do país em 2002 – aumentou 37% entre 1995 e 2002, num crescimento que, na maioria dos setores analisados,

beneficiou mais as mulheres que os homens. Nesse universo, 71% dos trabalhadores atuavam na esfera municipal do setor da administração do estado, que abrigava o segundo maior contingente de mulheres (63%), ficando atrás somente da saúde privada, onde as trabalhadoras representavam 77% do total empregado no setor.

# 1 Setor da água, saneamento e limpeza

O setor da água, saneamento e limpeza compreende as atividades de (i) captação, tratamento, distribuição e medição do consumo de água canalizada; (ii) coleta, tratamento e gestão de redes de esgotos domésticos e industriais; e (iii) coleta, transporte e triagem de resíduos domésticos e industriais. Em virtude do processo de privatização pelo qual o setor passou, atualmente o segmento comporta tanto empresas públicas e/ou estatais quanto empresas privadas<sup>10</sup>.

Em 2002, predominavam no setor as empresas de capital público, e cerca de 40% dos estabelecimentos eram de grande porte, com mais de mil trabalhadores, majoritariamente ocupados como trabalhadores de serviços gerais (manutenção, conservação e limpeza), condutores de automóvel ou caminhão, operadores de máquinas, encanadores e instaladores de tubulações, entre outras atividades.

## 1.1 Evolução do emprego

Em 2002, o setor da água, saneamento e limpeza empregava pouco mais de 207 mil trabalhadores, sendo 84% homens e 16% mulheres. De fato, o crescimento de postos de trabalho entre 1995 e 2002 foi mínimo, de apenas 0,5%, a menor taxa de crescimento verificada entre os setores selecionados para esta pesquisa. As contratações privilegiaram a mão-de-obra masculina, que aumentou quase 3% no período; entre as mulheres houve uma redução de 9% conforme se vê na Tabela 3. Esse setor, como o da energia, foi significativamente atingido pelo processo de privatização dos serviços essenciais à população intensificado a partir de 1995, o que possivelmente contribuiu para que a redução do emprego ocorresse em patamares tão elevados.

Tabela 3

| <b>Distribuição do emprego no setor da água, saneamento e limpeza, por sexo. Brasil, 1995 e 2002.</b> |             |            |         |         |
|---|-------------|------------|---------|---------|
|   | % MASCULINO | % FEMININO | % Total | Total   |
| 1995  | 82,5        | 17,5       | 100,00  | 206.224 |
| 2002  | 84,2        | 15,8       | 100,00  | 207.260 |
| Variação 1995/2002 (%)  | 2,5         | -8,8       | 0,00    | 0,5     |

Fonte: MTE/Codefat/Datamec. *Relação Anual de Informações Sociais (1995 e 2002)*.

Elaboração: Lopes, A. & Melleiro, W.

<sup>10</sup> Na composição desse setor utilizamos a Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE) n° 4100-9/Captação, tratamento e distribuição de água; e n° 9000-0/Limpeza urbana e esgoto, e atividades conexas, conforme estabelecido na Relação Anual das Informações Sociais (Rais).

## 1.2 Perfil dos trabalhadores

No período 1995-2002, identificam-se algumas mudanças no perfil dos trabalhadores desse setor, sobretudo o aumento de escolaridade e da jornada de trabalho semanal. É significativa a redução da participação da mão-de-obra empregada na faixa de escolaridade com até ensino fundamental incompleto: em 1995, os trabalhadores com esse grau de escolaridade eram 56% da força de trabalho empregada; em 2002, representavam 48%. Já a mão-de-obra com ensino fundamental completo e com ensino médio registrou aumento em sua participação: a força de trabalho com ensino fundamental completo passou de 10% em 1995, para 13% em 2002; e o contingente empregado com escolaridade de ensino médio, com crescimento mais expressivo, passou de 21% do total em 1995 para quase 27% em 2002. Esse aumento de escolaridade no setor restringiu-se, porém, ao resultado verificado nessas duas últimas faixas: a participação da mão-de-obra com ensino superior diminuiu de 13% para 12% no mesmo período.

Foi expressivo o aumento no número de trabalhadores com jornada de trabalho superior a 40 horas semanais: o contingente empregado com jornada entre 41 e 44 horas semanais, que totalizava 41% dos empregados

no setor em 1995, aumentou para quase 58% em 2002, numa diferença de mais de 16 pontos percentuais.

Outro aspecto interessante é o aumento na idade desses trabalhadores: o número de mais novos, na faixa entre 25 e 39 anos, caiu 5 pontos percentuais (de 46% para 41%), enquanto o de mais velhos – entre 40 e 49 anos – subiu também 5 pontos percentuais (de 28% para 33%). Em 2002, mais da metade da força de trabalho do setor tinha mais de 40 anos de idade.

O reduzido crescimento no volume de emprego nesse setor favoreceu a contratação de trabalhadores do sexo masculino. Talvez as poucas contratações efetuadas tenham privilegiado uma mão-de-obra mais escolarizada e que admitisse cumprir jornada de trabalho mais longa – de 41 a 44 horas semanais. O pequeno crescimento no emprego, no entanto, não foi suficiente para impedir demissões, particularmente de mulheres e de pessoas que estavam há mais tempo num mesmo emprego. Os trabalhadores que permaneceram empregados estavam há menos de 5 anos no mesmo emprego. Certamente continuaram seus estudos enquanto trabalhavam, conseguindo elevar seus níveis de escolaridade, a despeito da jornada de trabalho mais longa. (cf. Tabela 4)

Tabela 4

| <b>Perfil dos trabalhadores no setor da água, saneamento e limpeza. Brasil, 1995 e 2002.</b> |             |        |        |             |        |        |                              |       |       |
|--|-------------|--------|--------|-------------|--------|--------|------------------------------|-------|-------|
|  | <b>1995</b> |        |        | <b>2002</b> |        |        | <b>Diferença % 2002-1995</b> |       |       |
|  | %           | %      | %      | %           | %      | %      | %                            | %     | %     |
|  | MASC.       | FEM.   | Total  | MASC.       | FEM.   | Total  | MASC.                        | FEM.  | Total |
| <b>Idade</b>   |             |        |        |             |        |        |                              |       |       |
| Até 24 anos  | 8,18        | 7,41   | 8,04   | 8,18        | 7,49   | 8,07   | 0,0                          | 0,1   | 0,0   |
| De 25 a 29 anos  | 11,84       | 12,92  | 12,03  | 11,13       | 10,23  | 10,98  | -0,7                         | -2,7  | -1,0  |
| De 30 a 39 anos  | 33,31       | 39,18  | 34,33  | 29,49       | 31,36  | 29,79  | -3,8                         | -7,8  | -4,5  |
| De 40 a 49 anos  | 27,93       | 28,33  | 28,00  | 32,25       | 35,35  | 32,74  | 4,3                          | 7,0   | 4,7   |
| 50 anos ou mais  | 18,74       | 12,16  | 17,59  | 18,95       | 15,56  | 18,42  | 0,2                          | 3,4   | 0,8   |
| Total  | 100,00      | 100,00 | 100,00 | 100,00      | 100,00 | 100,00 | 0,0                          | 0,0   | 0,0   |
| <b>Escolaridade</b>  |             |        |        |             |        |        |                              |       |       |
| Até ensino fundamental   |             |        |        |             |        |        |                              |       |       |
| incompleto   | 60,25       | 33,57  | 55,60  | 50,53       | 33,50  | 47,83  | -9,7                         | -0,1  | -7,8  |
| Ensino fundamental   |             |        |        |             |        |        |                              |       |       |
| completo   | 10,96       | 7,51   | 10,36  | 14,39       | 8,13   | 13,40  | 3,4                          | 0,6   | 3,0   |
| Ensino médio   | 19,45       | 30,49  | 21,38  | 25,53       | 33,02  | 26,72  | 6,1                          | 2,5   | 5,3   |
| Ensino superior  | 9,34        | 28,43  | 12,67  | 9,54        | 25,35  | 12,04  | 0,2                          | -3,1  | -0,6  |
| Total  | 100,00      | 100,00 | 100,00 | 100,00      | 100,00 | 100,00 | 0,0                          | 0,0   | 0,0   |
| <b>Jornada de trabalho</b>   |             |        |        |             |        |        |                              |       |       |
| <b>semanal</b>   |             |        |        |             |        |        |                              |       |       |
| Até 20 horas   | 0,24        | 1,85   | 0,52   | 0,18        | 0,47   | 0,22   | -0,1                         | -1,4  | -0,3  |
| De 21 a 30 horas   | 6,86        | 8,11   | 7,07   | 4,40        | 7,30   | 4,86   | -2,5                         | -0,8  | -2,2  |
| De 31 a 40 horas   | 50,48       | 53,89  | 51,08  | 37,55       | 36,99  | 37,46  | -12,9                        | -16,9 | -13,6 |
| De 41 a 44 horas   | 42,42       | 36,15  | 41,32  | 57,88       | 55,24  | 57,46  | 15,5                         | 19,1  | 16,1  |
| Total  | 100,00      | 100,00 | 100,00 | 100,00      | 100,00 | 100,00 | 0,0                          | 0,0   | 0,0   |
| <b>Tempo de permanência</b>  |             |        |        |             |        |        |                              |       |       |
| <b>no emprego</b>  |             |        |        |             |        |        |                              |       |       |
| Menos de 1 ano   | 17,43       | 15,70  | 17,13  | 18,24       | 17,60  | 18,14  | 0,8                          | 1,9   | 1,0   |
| De 1 a 4,9 anos  | 19,60       | 18,63  | 19,43  | 30,79       | 31,54  | 30,91  | 11,2                         | 12,9  | 11,5  |
| De 5 a 9,9 anos  | 19,93       | 30,56  | 21,78  | 13,76       | 14,43  | 13,86  | -6,2                         | -16,1 | -7,9  |
| 10 anos ou mais  | 43,04       | 35,10  | 41,66  | 37,21       | 36,43  | 37,09  | -5,8                         | 1,3   | -4,6  |
| Total  | 100,00      | 100,00 | 100,00 | 100,00      | 100,00 | 100,00 | 0,0                          | 0,0   | 0,0   |

Fonte: MTE/Codefat/Datamec. *Relação Anual de Informações Sociais (1995 e 2002)*.  
Elaboração: Lopes, A. & Melleiro, W.

### Diferenças entre os perfis – por gênero

A partir da distribuição percentual dos gêneros e das suas relações com idade, escolaridade, jornada de trabalho e tempo de emprego, identificam-se diferenças que podem ter implicações na remuneração de mulheres e homens empregados no setor.

**Idade** – De 1995 a 2002, aumentou a participação da força trabalho com idade superior a 40 anos, tanto entre homens quanto entre mulheres. Mas esse aumento foi particularmente mais expressivo entre as trabalhadoras: a diferença percentual, para as mulheres é de 7 pontos (28% em 1995 e 35% em 2002), enquanto para os homens é de 4 pontos (de 28% para 32%).

A distribuição do conjunto dos trabalhadores nas várias faixas etárias permite inferir que o aumento na idade de mulheres e de homens ocorreu por motivos diferenciados. No caso das mulheres, é possível que seja resultado do envelhecimento natural dessa força de trabalho, até porque as eventuais demissões ocorreram, sobretudo, entre mulheres de 25 a 39 anos.

**Escolaridade** – De 1995 a 2002, trabalhadores de ambos os gêneros elevaram a sua escolaridade. As mulheres, em 1995, tinham grau de escolaridade significativamente superior aos homens: com nível superior, elas eram 28% do total, enquanto os homens eram apenas 9%. Não haviam completado o ensino fundamen-

tal 34% das trabalhadoras, contra 60% dos trabalhadores homens.

No entanto, o aumento da escolaridade em relação a 1995 foi mais significativo para os homens: em 2002, a redução do número de trabalhadores sem a conclusão do ensino fundamental foi de 10 pontos percentuais. Por outro lado, apesar de as mulheres continuarem com escolaridade superior à dos homens, sua participação na faixa com ensino superior reduziu-se, no período, de 28% para 25%.

**Jornada de trabalho** – Em 1995, a maioria dos trabalhadores eram contratados por tempo integral, com maior concentração, tanto de mulheres (54%) como de homens (51%), na faixa de jornada entre 31 e 40 horas semanais. O aumento da proporção de trabalhadores com jornada entre 41 e 44 horas semanais foi significativo: a participação das mulheres cresceu de 36% para 55%, e a dos homens, de 42% para 58%. Em 2002, a grande maioria dos trabalhadores – 95% dos homens e 92% das mulheres – cumpria jornada de trabalho em tempo integral.

O número de trabalhadores com jornada de trabalho em tempo parcial com até 20 horas semanais tornou-se inexpressivo no setor. Mas a faixa com jornada entre 21 e 30 horas continuou abrigoando uma parcela mais significativa de mulheres: em 2002, cerca de 7% delas cumpriam essa jornada semanal, contra 4% dos homens.

**Tempo de permanência no emprego –**

Em 1995, 43% dos homens e 35% das mulheres no setor estava havia mais de 10 anos no mesmo emprego. Com mais de 5 anos no mesmo emprego, esses percentuais passavam para 66% das mulheres e 63% dos homens. No período de 1995 a 2002, houve desligamentos, inclusive por aposentadoria, que atingiu sobretudo os homens que trabalhavam havia mais de 10 anos, cuja participação foi reduzida de 43% para 37%. Houve expressivo aumento da participação de trabalhadores na faixa entre 1 e 4,9 anos de empresa, sobretudo entre as mulheres, que passaram de 19% para 32% (entre os homens, esse aumento foi de 20% para 31%), sugerindo um processo de substituição da mão-de-obra para ambos os sexos no setor.

Em 2002, a participação de homens e mulheres nas várias faixas de tempo de permanência no emprego era equivalente, sendo que quase 50% dos trabalhadores de ambos os gêneros tinham menos de 5 anos no emprego e cerca de 18% eram recém-contratados, com menos de 1 ano no emprego atual.

**1.3 Remuneração**

Em 1995, 77% dos trabalhadores e 68% das trabalhadoras recebiam entre 2 e 15 Salários Mínimos (SM). Mas era maior a participação das mulheres nos extremos das faixas de re-

muneração, tanto nas faixas salariais inferiores – com rendimento inferior a 1 SM e entre 1 e 2 SM –, quanto nas faixas com salários mais elevados – acima de 15 SM. Nessa faixa de maior remuneração, estavam 17% das mulheres e 14% dos homens. Mesmo com uma participação proporcionalmente maior que a dos homens nas faixas com rendimentos inferiores, em 1995, as mulheres recebiam remuneração média superior à dos homens.

A acentuada queda nos níveis de remuneração no setor no período estudado afetou homens e mulheres de forma distinta. As trabalhadoras tiveram sua participação na faixa com remuneração superior a 15 SM reduzida de 17% para 9%, e os homens, de 14% para 7%. Ou seja, o equilíbrio na participação de homens e mulheres em 2002 nessa faixa de rendimento deve-se sobretudo à queda mais acentuada dos níveis de remuneração das mulheres.

Por outro lado, as mulheres dobraram, de 13% para 26%, sua participação nas faixas com rendimentos inferiores, entre 1 e 2 SM, enquanto os homens passaram 9% para 20%. Na faixa com menor remuneração – menos de 1 SM – as mulheres “ganharam” dos homens: passaram de 2% para 5%, enquanto eles foram de 1% para 3%. Mas, apesar da forte redução salarial ocorrida, a remuneração média das mulheres, continuou pouco superior à dos homens no setor.

Tabela 5

| <b>Distribuição dos trabalhadores no setor da água, saneamento e limpeza, em faixas de Salários Mínimos (SM). Brasil, 1995 e 2002.</b> |         |        |         |         |        |         |                       |        |         |
|--|---------|--------|---------|---------|--------|---------|-----------------------|--------|---------|
|  | 1995    |        |         | 2002    |        |         | Diferença % 2002-1995 |        |         |
|  | % Masc. | % Fem. | % Total | % Masc. | % Fem. | % Total | % Masc.               | % Fem. | % Total |
| Menos de 1 SM  | 1,17    | 2,16   | 1,34    | 3,23    | 5,44   | 3,58    | 2,1                   | 3,3    | 2,2     |
| De 1 a 2 SM  | 8,48    | 13,02  | 9,27    | 20,13   | 25,64  | 21,00   | 11,6                  | 12,6   | 11,7    |
| De 2,01 a 4 SM   | 27,18   | 24,15  | 26,65   | 31,44   | 23,62  | 30,20   | 4,3                   | -0,5   | 3,6     |
| De 4,01 a 7 SM   | 22,58   | 18,46  | 21,86   | 19,64   | 16,88  | 19,20   | -2,9                  | -1,6   | -2,7    |
| De 7,01 a 15 SM  | 27,00   | 25,09  | 26,67   | 18,28   | 19,88  | 18,54   | -8,7                  | -5,2   | -8,1    |
| Mais de 15 SM  | 13,60   | 17,11  | 14,21   | 7,28    | 8,53   | 7,48    | -6,3                  | -8,6   | -6,7    |
| Total  | 100,00  | 100,00 | 100,00  | 100,00  | 100,00 | 100,00  | 0,0                   | 0,0    | 0,0     |

Fonte: MTE/Codefat/Datamec. *Relação Anual de Informações Sociais (1995 e 2002)*.

Elaboração: Lopes, A. & Melleiro, W.

### Diferenciais de remuneração no setor – por gênero

Em 2002, a remuneração média por hora de trabalho no setor da água, saneamento e limpeza era de R\$ 7,12, com um diferencial de remunera-

ção de gênero da ordem de 2% em favor das mulheres, por hora de trabalho realizado. Ora, o diferencial de remuneração por gênero no setor em 1995 era de 7%, o que aponta tendência à equiparação do salário médio recebido por hora entre homens e mulheres no setor (cf. Quadro 1):<sup>11</sup>

Quadro 1

| <b>Salário médio por hora em 2002 e diferencial de remuneração no setor da água, saneamento e limpeza. (Brasil).</b> |                 |          |                         |                         |
|--|-----------------|----------|-------------------------|-------------------------|
| Masculino (2002)   | Feminino (2002) | Total    | Diferencial (%) em 2002 | Diferencial (%) em 1995 |
| R\$ 7,09   | R\$ 7,26        | R\$ 7,12 | 2,4                     | 7,13                    |

Fonte: MTE/Codefat/Datamec. *Relação Anual de Informações Sociais (1995 e 2002)*.

Elaboração: Lopes, A. & Melleiro, W.

<sup>11</sup> Para efeito de cálculo do diferencial de remuneração, utilizou-se o valor nominal em reais (R\$) do salário/hora de homens e mulheres no período (1995 e 2002). A exposição desses valores apenas para o ano de 2002 figura exclusivamente como ilustração das bases desse cálculo. Para uma avaliação do valor real da remuneração nesses períodos frente aos dias atuais - o que não era objetivo deste estudo -, seria necessária uma atualização monetária dos valores de 1995 por meio de índice de inflação.

Aparentemente, é positiva a redução dos diferenciais de remuneração observados entre os gêneros. No entanto, é necessário apreciar a questão com cuidado. Uma das possíveis explicações para essa redução poderia ser a equiparação do tempo de permanência no emprego entre homens e mulheres no setor, verificada no período. Ou seja, a experiência profissional adquirida no desenvolvimento do trabalho no interior do próprio setor – indicada pelo tempo no emprego – passou a ser equivalente entre mulheres e homens, com implicações na aproximação da remuneração de ambos.

Nesse caso, teria ocorrido um nivelamento “por baixo”, uma vez que foi verificada também uma diminuição geral no tempo de emprego dos trabalhadores do setor, e, portanto, as novas contratações teriam se dado em patamares de remuneração inferiores aos dos trabalhadores substituídos. Assim, o aparente avanço da equidade de remuneração teria ocorrido mais em função de um rebaixamento geral nos patamares salariais – mais acentuado entre as mulheres do que entre os homens nas faixas com remuneração mais elevada – do que em função de uma melhoria nas condições gerais de remuneração.

Considerando as condições de escolaridade, aspecto clássico para explicação das diferenças de remuneração entre os trabalhadores, verifica-se que as mulheres tinham níveis de escolaridade bastante superiores aos dos homens. Seria, então, de se esperar que o diferencial encontrado na remuneração média de homens e mulheres fosse ainda mais favorável às últimas.

Segundo informações das trabalhadoras, o que ocorre no setor é que as mulheres, apesar da sua escolaridade mais elevada e do exercício de funções qualificadas, trabalham majoritariamente em atividades internas e administrativas, e por isso não recebem determinados tipos de adicionais salariais. Já os homens, apesar de seu menor grau de escolaridade formal, trabalham em atividades externas e desempenham funções que prevêm o pagamento de vários adicionais salariais em razão de insalubridade, periculosidade, plantões de trabalho, etc.

### Síntese

*Um breve retrato do conjunto de trabalhadores e trabalhadoras no setor da água, saneamento e limpeza, em 2002: o trabalhador “típico” do setor é homem (84%), na faixa entre 40 e 49 anos de idade (32%), que não concluiu o ensino fundamental (51%), trabalha entre 41 e 44 horas por semana (58%), está no emprego há 10 anos ou mais (37%) e recebe entre 2,01 e 4 salários mínimos por mês (31%). Quanto às mulheres, sua escolaridade é superior à dos homens – 58% entre ensino médio e superior –, cumprem jornada de trabalho um pouco menor que a deles, 26% delas recebem entre 1 e 2 SM, estão no emprego há um tempo equivalente ao dos homens e recebem cerca de 2% a mais do que eles por hora trabalhada.*

## 2 Setor da energia

O setor da energia compreende (i) atividades de produção, gerenciamento da infra-estrutura, distribuição – inclusive no mercado atacadista – e serviço de medição do consumo de energia elétrica, manutenção das redes de eletricidade, desde que operadas por empresas de produção e distribuição de energia elétrica; (ii) atividades de produção e distribuição de gás e de combustíveis gasosos, serviços de medição do consumo de gás através de tubulações. Parte dos trabalhadores do setor tem vínculo empregatício firmado com estabelecimentos empregadores de natureza jurídica pública e outra parte é contratada por empresas privadas<sup>12</sup>.

Em 2002, predominavam as empresas de capital privado, e 41% dos estabelecimentos eram de grande porte, com mais de mil trabalhadores, ocupados como instaladores e reparadores de linhas elétricas, técnicos de eletrônica e eletricidade, encanadores e instaladores

de tubulações e também como auxiliares de escritório, agentes administrativos etc.

### 2.1 Evolução do emprego

Em 2002, o setor empregava pouco mais de 103 mil trabalhadores, sendo 84% homens e 16% de mulheres. Entre 1995 e 2002 registrou-se uma retração de 40% no número total de postos de trabalho. A Tabela 6 mostra que, entre as mulheres, essa redução no emprego foi menos acentuada. A demissão de mulheres nesse período (36%) foi menor que a dos homens (41%). Assim como o setor da água, saneamento e limpeza, o setor da energia foi significativamente atingido pelo processo de privatização dos serviços essenciais à população, intensificado a partir de 1995, o que possivelmente contribuiu para que a redução do emprego ocorresse em patamares tão elevados.

Tabela 6

| <b>Distribuição do emprego no setor da energia, por sexo. Brasil, 1995 e 2002.</b> |              |              |             |              |
|--|--------------|--------------|-------------|--------------|
|  | % MASCULINO  | % FEMININO   | % Total     | Total        |
| 1995   | 84,8         | 15,2         | 100,00      | 171.938      |
| 2002   | 83,7         | 16,3         | 100,00      | 103.095      |
| <b>Variação 1995/2002 (%)</b>  | <b>-40,8</b> | <b>-35,8</b> | <b>0,00</b> | <b>-40,0</b> |

Fonte: MTE/Codefat/Datamec. *Relação Anual de Informações Sociais (1995 e 2002)*.

Elaboração: Lopes, A. & Melleiro, W.

<sup>12</sup> Na composição desse setor utilizamos a Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE) nº 4010-0/Produção e distribuição de energia elétrica e nº 4020-7/Produção e distribuição de gás através de tubulações, conforme estabelecido na Relação Anual das Informações Sociais (Rais).

## 2.2 Perfil dos trabalhadores

De acordo com os dados apresentados na Tabela 7, no período 1995-2002, as principais mudanças no perfil dos trabalhadores foram o aumento dos níveis de escolaridade e a elevação da jornada de trabalho.

Em relação aos níveis de escolaridade, diminuiu a proporção de trabalhadores nas duas faixas iniciais (com até o ensino fundamental completo) de 34%, em 1995, para 20%, em 2002, ao mesmo tempo que aumentou a participação dos trabalhadores de maior escolaridade: os que têm ensino médio passaram de 39% para 49%, e os com ensino superior de 27% para 31%.

Quanto à jornada de trabalho, enquanto apenas 18% do contingente empregado no

setor trabalhava mais de 40 horas semanais em 1995, em 2002, esse percentual saltou para 42%. O número de pessoas com jornada de trabalho em tempo parcial (até 30 horas semanais), que era de 7%, em 1995, ficou reduzido a 3%, em 2002.

No tocante à faixa etária, os trabalhadores jovens, com até 29 anos, ampliaram sua participação de 12% para 17%, ao passo que os da faixa de 30 a 39 anos, passaram de 36% para 30% no período analisado.

Um indicador da forte redução nos níveis de emprego no setor foi a diminuição do percentual de trabalhadores com 5 ou mais anos de permanência no emprego de 90% para 71%, ao mesmo tempo que o percentual de empregados por até 4,9 anos no mesmo emprego aumentou de 10% para 29%.

Tabela 7

| <b>Perfil dos trabalhadores no setor da energia. Brasil, 1995 e 2002.</b> |             |           |            |             |           |            |                              |           |            |
|---|-------------|-----------|------------|-------------|-----------|------------|------------------------------|-----------|------------|
|   | <b>1995</b> |           |            | <b>2002</b> |           |            | <b>Diferença % 2002-1995</b> |           |            |
|   | %<br>MASC.  | %<br>FEM. | %<br>Total | %<br>MASC.  | %<br>FEM. | %<br>Total | %<br>MASC.                   | %<br>FEM. | %<br>Total |
| <b>Idade</b>  |             |           |            |             |           |            |                              |           |            |
| Até 24 anos   | 4,53        | 4,13      | 4,47       | 6,32        | 8,92      | 6,74       | 1,8                          | 4,8       | 2,3        |
| De 25 a 29 anos   | 7,75        | 7,74      | 7,75       | 9,93        | 11,56     | 10,19      | 2,2                          | 3,8       | 2,4        |
| De 30 a 39 anos   | 35,00       | 43,33     | 36,27      | 30,29       | 26,10     | 29,61      | -4,7                         | -17,2     | -6,7       |
| De 40 a 49 anos   | 41,03       | 37,00     | 40,41      | 41,00       | 44,27     | 41,54      | -0,0                         | 7,3       | 1,1        |
| 50 anos ou mais   | 11,68       | 7,80      | 11,09      | 12,46       | 9,16      | 11,92      | 0,8                          | 1,4       | 0,8        |
| Total   | 100,00      | 100,00    | 100,00     | 100,00      | 100,00    | 100,00     |                              |           |            |
| <b>Escolaridade</b>   |             |           |            |             |           |            |                              |           |            |
| Até ensino fundamental<br>incompleto                                      | 25,12       | 5,73      | 22,17      | 12,56       | 4,19      | 11,19      | -12,6                        | -1,5      | -11,0      |
| Ensino fundamental<br>completo  | 12,72       | 4,35      | 11,45      | 10,05       | 2,22      | 8,77       | -2,7                         | -2,1      | -2,7       |
| Ensino médio  | 38,21       | 45,65     | 39,34      | 49,84       | 42,88     | 48,71      | 11,6                         | -2,8      | 9,4        |
| Ensino superior   | 23,95       | 44,27     | 27,04      | 27,55       | 50,71     | 31,33      | 3,6                          | 6,4       | 4,3        |
| Total   | 100,00      | 100,00    | 100,00     | 100,00      | 100,00    | 100,00     |                              |           |            |
| <b>Jornada de trabalho<br/>semanal</b>                                    |             |           |            |             |           |            |                              |           |            |
| Até 20 horas  | 0,09        | 0,23      | 0,11       | 0,16        | 0,45      | 0,21       | 0,1                          | 0,2       | 0,1        |
| De 21 a 30 horas  | 6,73        | 6,86      | 6,75       | 2,52        | 2,43      | 2,51       | -4,2                         | -4,4      | -4,2       |
| De 31 a 40 horas  | 75,73       | 74,87     | 75,60      | 55,21       | 58,46     | 55,74      | -20,5                        | -16,4     | -19,9      |
| De 41 a 44 horas  | 17,45       | 18,03     | 17,54      | 42,10       | 38,66     | 41,54      | 24,7                         | 20,6      | 24,0       |
| Total   | 100,00      | 100,00    | 100,00     | 100,00      | 100,00    | 100,00     |                              |           |            |
| <b>Tempo de permanência<br/>no emprego</b>                                |             |           |            |             |           |            |                              |           |            |
| Menos de 1 ano  | 2,30        | 2,11      | 2,27       | 12,18       | 12,12     | 12,17      | 9,9                          | 10,0      | 9,9        |
| De 1 a 4,9 anos   | 7,39        | 7,34      | 7,38       | 16,44       | 20,05     | 17,03      | 9,1                          | 12,7      | 9,6        |
| De 5 a 9,9 anos   | 20,50       | 25,80     | 21,31      | 11,34       | 6,75      | 10,59      | -9,2                         | -19,0     | -10,7      |
| 10 anos ou mais   | 69,81       | 64,75     | 69,04      | 60,04       | 61,07     | 60,21      | -9,8                         | -3,7      | -8,8       |
| Total   | 100,00      | 100,00    | 100,00     | 100,00      | 100,00    | 100,00     |                              |           |            |

Fonte: MTE/Codefat/Datamec. *Relação Anual de Informações Sociais (1995 e 2002)*.  
Elaboração: Lopes, A. & Melleiro, W.

## Diferenças entre os perfis – por gênero

A partir da distribuição percentual de cada um dos gêneros no setor e das suas relações com idade, escolaridade, jornada de trabalho e tempo de emprego, identificam-se diferenças que podem ter implicações na remuneração de mulheres e homens.

**Idade** – Em 2002, homens e mulheres concentravam-se na faixa com idade entre 40 e 49 anos e, em segundo lugar, na faixa entre 30 e 39 anos de idade. Entretanto, observam-se movimentos distintos entre os gêneros no período 1995-2002.

A mudança no perfil etário das mulheres merece ser destacada. Comparativamente com os trabalhadores do sexo masculino, elas aumentaram a sua participação nas faixas mais jovens, com menos de 30 anos (de 12% para 21%), e também nas faixas acima de 40 anos. Nessas, a presença feminina aumentou de 45% para 53%, praticamente equiparando-se à dos homens (54%).

A participação das mulheres na faixa de 30 a 39 anos reduziu-se de 43%, em 1995, para apenas 26%, em 2002. Tal movimento também ocorreu entre os homens, mas em proporção muito menor, de 35% para 30%.

**Escolaridade** – Em 1995, mulheres e homens se concentravam na faixa de escolaridade com ensino médio. Houve uma elevação geral nos níveis de escolaridade dos trabalhadores no setor, que também ocorreu de forma diferenciada entre os gêneros.

No período 1995 a 2002, os homens diminuíram a sua participação nas faixas com menor grau de escolaridade (até ensino fundamental completo) de 38% para 23%: uma diferença de 15 pontos percentuais. Aumentaram significativamente a sua participação na faixa com ensino médio, de 38% para 50%, e ampliaram também, mas de forma menos intensa, a sua participação na faixa com ensino superior: de 24% para 28%.

As mulheres, que também diminuíram a sua participação em todas as faixas com menor grau de escolaridade, na faixa com ensino superior, tiveram um aumento de presença maior que o dos homens (de 44% para 51%). Ao final do período, as mulheres continuaram com grau de escolaridade bastante superior ao dos homens.

**Jornada de trabalho** – O já pequeno percentual de trabalhadores (7%) – mulheres e homens – com jornadas parciais de trabalho registrado em 1995 tornou-se ainda mais inexpressivo em 2002: apenas 3% do contingente empregado no setor. Por outro lado, foi mais acentuado, na faixa com jornada superior a 40 horas, o aumento da participação dos homens (de 18% para 42%) que o das mulheres (de 18% para 39%).

**Tempo de permanência no emprego** – Em 1995 as mulheres tinham menor tempo de permanência no emprego: com pelo menos 10 anos no mesmo emprego, eram 70% dos homens e 65% das mulheres. Entre 1995

e 2002 houve forte redução nas faixas acima de 5 anos no emprego, sobretudo entre as mulheres, mas mesmo assim o tempo de permanência no emprego dos trabalhadores no setor continuou bastante alto: cerca de 60% das mulheres e dos homens estavam há 10 ou mais anos no mesmo emprego. A diminuição do número de trabalhadores nessa faixa foi mais significativa entre os homens, que reduziram a participação de 70% para 60%. As mulheres tiveram uma redução de 65% para 61%, o que redundou em relativo equilíbrio entre a participação de mulheres e de homens nessa faixa.

Todas essas mudanças mostram que os homens continuaram se mantendo no emprego por tempo um pouco superior ao das mulheres.

## 2.3 Remuneração

O setor da energia foi o que apresentou os níveis mais elevados de remuneração no conjunto dos setores selecionados dos serviços públicos. Em 1995, homens e mulheres concentravam-se nas duas faixas de maior remuneração. Entretanto, enquanto os homens se concentravam na faixa mais alta – 47% deles recebiam mais de 15 SM, contra 38% das mulheres –, as trabalhadoras se concentravam na faixa de 7 a 15 SM, com uma participação de 39%, enquanto a dos homens era de 36%. Proporcionalmente, havia mais mulheres que ho-

mens nas faixas com menor remuneração, com exceção da faixa entre 1 e 2 SM. Apenas uma pequena proporção (0,3%) de trabalhadores homens e mulheres recebiam menos de 1 SM.

No período 1995 a 2002, o percentual de mulheres na faixa de remuneração acima de 15 SM recuou de 38% para 25%; entre os homens, essa redução foi de 47% para 33%. Houve, no período, acentuada queda de remuneração para homens e mulheres, e ambos passaram a se concentrar na faixa de rendimento entre 7 e 15 SM. Na faixa de 4 a 7 SM, a presença das trabalhadoras cresceu de 14% para 20%, e a dos homens, de 9% para 15%. No conjunto, a diminuição do rendimento foi mais significativa entre as mulheres: sua participação na faixa de 2 a 4 SM aumentou em 4 pontos percentuais; entre os homens, esse aumento foi de apenas 1 ponto percentual.

Em que pese a participação relativamente proporcional mulheres (39%) e de homens (42%) na faixa entre 7 e 15 SM, as primeiras continuaram mais presentes do que os homens em todas as faixas com remuneração mais baixa e menos presentes do que eles nas de remuneração mais elevada. Enquanto 33% dos homens recebiam mais de 15 SM, apenas 25% das mulheres estavam nessa mesma faixa. E nas três menores faixas de rendimento, 16% das mulheres recebiam até 4 SM, frente a 10% dos homens (cf. Tabela 8).

Tabela 8

| <b>Distribuição dos trabalhadores no setor da energia, em faixas de Salários Mínimos (SM).<br/>Brasil, 1995 e 2002.</b> |            |           |            |            |           |            |                       |           |            |
|---|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|-----------------------|-----------|------------|
|   | 1995       |           |            | 2002       |           |            | Diferença % 2002-1995 |           |            |
|   | %<br>Masc. | %<br>Fem. | %<br>Total | %<br>Masc. | %<br>Fem. | %<br>Total | %<br>Masc.            | %<br>Fem. | %<br>Total |
| Menos de 1 SM   | 0,30       | 0,34      | 0,30       | 2,01       | 2,54      | 2,10       | 1,7                   | 2,2       | 1,8        |
| De 1 a 2 SM   | 3,06       | 1,65      | 2,85       | 1,66       | 2,57      | 1,81       | -1,4                  | 0,9       | -1,0       |
| De 2,01 a 4 SM  | 5,07       | 6,87      | 5,34       | 6,27       | 10,85     | 7,02       | 1,2                   | 4,0       | 1,7        |
| De 4,01 a 7 SM  | 9,38       | 14,28     | 10,13      | 15,08      | 19,69     | 15,83      | 5,7                   | 5,4       | 5,7        |
| De 7,01 a 15 SM   | 35,48      | 39,12     | 36,04      | 41,92      | 39,43     | 41,51      | 6,4                   | 0,3       | 5,5        |
| Mais de 15 SM   | 46,71      | 37,74     | 45,34      | 33,06      | 24,93     | 31,74      | -13,6                 | -12,8     | -13,6      |
| Total   | 100,00     | 100,00    | 100,00     | 100,00     | 100,00    | 100,00     | 0,0                   | 0,0       | 0,0        |

Fonte: MTE/Codefat/Datamec. *Relação Anual de Informações Sociais (1995 e 2002).*

Elaboração: Lopes, A. & Melleiro, W.

### Diferenciais de remuneração no setor – por gênero

A remuneração média por hora de trabalho no setor da energia, em 2002, era de R\$ 17,40. No entanto, a remuneração média dos

homens (R\$ 17,90) era superior à das mulheres (R\$ 14,60), o que significa um diferencial de remuneração considerável: as mulheres recebiam, em média, 19% a menos do que os homens do setor por hora de trabalho realizado (cf. Quadro 2)<sup>13</sup>.

Quadro 2

| <b>Salário médio por hora em 2002 e diferencial de remuneração entre 1995 e 2002 no setor da energia (Brasil).</b> |                 |          |                         |                         |
|--|-----------------|----------|-------------------------|-------------------------|
| Masculino (2002)   | Feminino (2002) | Total    | Diferencial (%) em 2002 | Diferencial (%) em 1995 |
| R\$17,90   | R\$14,60        | R\$17,40 | -18,6                   | -17,1                   |

Fonte: MTE/Codefat/Datamec. *Relação Anual de Informações Sociais (1995 e 2002).*

Elaboração: Lopes, A. & Melleiro, W.

<sup>13</sup> Para efeito de cálculo do diferencial de remuneração, utilizou-se o valor nominal em reais (R\$) do salário/hora de homens e mulheres no período (1995 e 2002). A exposição desses valores apenas para o ano de 2002 figura exclusivamente como ilustração das bases desse cálculo. Para uma avaliação do valor real da remuneração nesses períodos frente aos dias atuais - o que não era objetivo deste estudo -, seria necessária uma atualização monetária dos valores de 1995 por meio de índice de inflação.

Alguns dos tradicionais argumentos utilizados para explicar as diferenças de rendimentos entre trabalhadores, como níveis de escolaridade e experiência profissional, não parecem ser suficientes para justificar o diferencial de remuneração entre homens e mulheres encontrado no setor da energia. Aliás, os níveis de escolaridade dos trabalhadores do setor são francamente favoráveis às mulheres. Em 1995, elas já possuíam escolaridade superior à dos homens, e elevaram ainda mais sua escolarização média em 2002. Ainda assim, continuaram recebendo menores salários.

O mesmo se diga do tempo de permanência dos trabalhadores no emprego que, por aproximação, é um dos indicadores da experiência profissional adquirida no desempenho do trabalho atual e que pode afetar a remuneração a partir do recebimento de promoções, por exemplo. Com efeito, mulheres e homens tinham tempo de permanência no emprego equivalente em 2002. Talvez a maior redução da participação das mulheres na faixa de 5 a 9,9 anos de tempo no emprego nesse período tenha tido algum impacto sobre o aumento do diferencial de remuneração já existente, considerando-se o possível ingresso no setor de uma parcela de mulheres com menor experiência profissional – o que seria corroborado pelo aumento da participação das trabalhadoras nas faixas de idade mais jovens.

Os elementos apontados, mesmo que tenham contribuído para elevar o diferencial de

remuneração no setor, continuam não sendo explicações suficientes para a existência desse diferencial em patamares tão elevados. O que parece ocorrer, segundo relato das trabalhadoras no setor energia, e a exemplo do setor da água, saneamento e limpeza, é que as mulheres se encontram alocadas em ocupações nas quais não são pagos adicionais de função ou horas-extras.

## Síntese

*Um breve retrato do conjunto de trabalhadoras e trabalhadores no setor da energia, em 2002, mostra que o trabalhador “típico” do setor era homem (84%), na faixa etária entre 40 e 49 anos (41%), de escolaridade entre o ensino médio (50%) e o superior (28%), cumpria entre 31 e 40 horas de trabalho semanais (55%), estava no mesmo emprego há 10 anos ou mais (60%), recebia entre 7,01 e 15 salários mínimos por mês (42%). As mulheres, por sua vez, representavam 16% no setor, tinham idade equivalente à dos homens (44% entre 40 e 49 anos), escolaridade superior à dos homens (51% delas tinham ensino superior); cumpriam jornada de trabalho de 40 horas semanais (39%), tinham tempo de permanência no emprego equivalente ao dos homens, mas recebiam cerca de 19% a menos do que eles por hora de trabalho realizado.*

### 3 Setor da previdência social

Nesse setor concentram-se as atividades da previdência social obrigatória – gestão, financiamento e concessão de benefícios de aposentadoria, pensão, auxílio-doença, natalidade e funeral, concessão de auxílio-desemprego –, além das atividades do Ministério da Previdência, todas elas desempenhadas por trabalhadores contratados por empregadores de natureza jurídica pública<sup>14</sup>. Não se incluem nesse segmento as atividades de assistência social a grupos específicos, como as realizadas em orfanatos, albergues infantis, centros correccionais para jovens, asilos para idosos, instituições para pessoas incapacitadas física e mentalmente e centros de reabilitação para dependentes químicos. Os trabalhadores do setor

ocupam cargos como agentes administrativos, funcionários públicos de nível superior, auxiliares de escritório, chefes intermediários administrativos, médicos, entre outros.

#### 3.1 Evolução do emprego

Em 2002, o setor contava com quase 18 mil trabalhadores, sendo 39% homens e 61% mulheres. Entre 1995 e 2002 registrou-se um crescimento de 43% no número total de postos de trabalho. Conforme a Tabela 9, esse aumento no emprego foi um pouco mais acentuado entre as mulheres: cerca de 45% delas foram admitidas nesse período, ao passo que, entre os homens, esse percentual foi de 41%.

Tabela 9

| Distribuição do emprego no setor da previdência social, por sexo. Brasil, 1995 e 2002. |             |            |         |        |
|--|-------------|------------|---------|--------|
|  | % MASCULINO | % FEMININO | % Total | Total  |
| 1995   | 39,8        | 60,2       | 100,00  | 12.553 |
| 2002   | 39,2        | 60,8       | 100,00  | 17.997 |
| Varição 1995/2002 (%)  | 41,3        | 44,8       | 0,00    | 43,4   |

Fonte: MTE/Codefat/Datamec. *Relação Anual de Informações Sociais (1995 e 2002)*.  
Elaboração: Lopes, A. & Melleiro, W.

<sup>14</sup> Na composição desse setor utilizamos a Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE) nº 753/Seguridade social, conforme estabelecido na Relação Anual das Informações Sociais (RAIS).

### 3.2 Perfil dos trabalhadores

Embora a participação percentual de mulheres e homens no setor não tenha se alterado de maneira muito significativa entre 1995 e 2002, o expressivo crescimento do emprego implicou profundas alterações no perfil do conjunto dos trabalhadores da previdência social, em todos os aspectos selecionados (cf. Tabela 10). Houve um pequeno aumento na participação de trabalhadores jovens, com até 29 anos, que passaram de 11% para 13%, além de maior presença de trabalhadores com 50 ou mais anos de idade (20% em 1995 e 25% em 2002).

Quanto à escolaridade geral dos trabalhadores, as novas contratações privilegiaram aqueles de menor qualificação: a participação daqueles que estudaram até o ensino médio e fundamental aumentou 9 pontos percentuais, enquanto diminuiu 6 pontos percentuais a presença de trabalhadores com ensino superior.

Também decorrente do crescimento do emprego no setor, houve um aumento de 22% para 36% do número de trabalhadores com menos tempo de emprego (até 4,9 anos). Concomitantemente, diminuiu a participação de trabalhadores com mais de 5 anos de empresa, que passaram, em 2002, de 78% para 64% do total empregado.

No conjunto da categoria, a jornada de trabalho é o aspecto no qual as mudanças foram mais significativas no período. Os trabalhadores com jornada entre 21 e 30 horas semanais tiveram sua participação drasticamente diminuída: de 44%, em 1995, para 23%, em 2002, ou seja, uma diferença de menos 21 pontos percentuais. Em contrapartida, o contingente ocupado com jornada em período integral (de 31 a 44 horas) ampliou sua presença de 44% para 61%, representando uma diferença de mais 17 pontos percentuais.

Tabela 10

| <b>Perfil dos trabalhadores no setor da previdência social. Brasil, 1995 e 2002.</b> |             |           |            |             |           |            |                              |           |            |
|--|-------------|-----------|------------|-------------|-----------|------------|------------------------------|-----------|------------|
|  | <b>1995</b> |           |            | <b>2002</b> |           |            | <b>Diferença % 2002-1995</b> |           |            |
|  | %<br>MASC.  | %<br>FEM. | %<br>Total | %<br>MASC.  | %<br>FEM. | %<br>Total | %<br>MASC.                   | %<br>FEM. | %<br>Total |
| <b>Idade</b>   |             |           |            |             |           |            |                              |           |            |
| Até 24 anos  | 4,46        | 3,32      | 3,77       | 4,32        | 4,75      | 4,59       | -0,1                         | 1,4       | 0,8        |
| De 25 a 29 anos  | 8,00        | 7,40      | 7,64       | 8,25        | 8,90      | 8,65       | 0,3                          | 1,5       | 1,0        |
| De 30 a 39 anos  | 30,41       | 34,47     | 32,86      | 25,73       | 31,04     | 29,00      | -4,7                         | -3,4      | -3,9       |
| De 40 a 49 anos  | 34,67       | 37,30     | 36,26      | 31,31       | 34,29     | 33,14      | -3,4                         | -3,0      | -3,1       |
| 50 anos ou mais  | 22,46       | 17,51     | 19,48      | 30,39       | 21,01     | 24,61      | 7,9                          | 3,5       | 5,1        |
| Total  | 100,00      | 100,00    | 100,00     | 100,00      | 100,00    | 100,00     |                              |           |            |
| <b>Escolaridade</b>  |             |           |            |             |           |            |                              |           |            |
| Até ensino fundamental   |             |           |            |             |           |            |                              |           |            |
| incompleto   | 27,23       | 19,77     | 22,73      | 33,40       | 20,20     | 25,27      | 6,2                          | 0,4       | 2,5        |
| Ensino fundamental   |             |           |            |             |           |            |                              |           |            |
| completo   | 9,19        | 14,03     | 12,10      | 13,35       | 12,85     | 13,04      | 4,2                          | -1,2      | 0,9        |
| Ensino médio   | 24,45       | 37,15     | 32,10      | 25,42       | 40,27     | 34,56      | 1,0                          | 3,1       | 2,5        |
| Ensino superior  | 39,13       | 29,05     | 33,06      | 27,83       | 26,68     | 27,12      | -11,3                        | -2,4      | -5,9       |
| Total  | 100,00      | 100,00    | 100,00     | 100,00      | 100,00    | 100,00     |                              |           |            |
| <b>Jornada de trabalho</b>   |             |           |            |             |           |            |                              |           |            |
| <b>semanal</b>   |             |           |            |             |           |            |                              |           |            |
| Até 20 horas   | 17,51       | 8,18      | 11,89      | 11,74       | 18,42     | 15,85      | -5,8                         | 10,2      | 4,0        |
| De 21 a 30 horas   | 35,12       | 49,61     | 43,85      | 13,10       | 28,81     | 22,78      | -22,0                        | -20,8     | -21,1      |
| De 31 a 40 horas   | 36,30       | 36,35     | 36,33      | 50,29       | 36,66     | 41,90      | 14,0                         | 0,3       | 5,6        |
| De 41 a 44 horas   | 11,07       | 5,85      | 7,93       | 24,87       | 16,11     | 19,48      | 13,8                         | 10,3      | 11,5       |
| Total  | 100,00      | 100,00    | 100,00     | 100,00      | 100,00    | 100,00     |                              |           |            |
| <b>Tempo de permanência</b>  |             |           |            |             |           |            |                              |           |            |
| <b>no emprego</b>  |             |           |            |             |           |            |                              |           |            |
| Menos de 1 ano   | 9,11        | 4,82      | 6,52       | 10,96       | 8,30      | 9,32       | 1,9                          | 3,5       | 2,8        |
| De 1 a 4,9 anos  | 18,27       | 14,25     | 15,85      | 25,98       | 26,68     | 26,41      | 7,7                          | 12,4      | 10,6       |
| De 5 a 9,9 anos  | 17,75       | 21,08     | 19,76      | 15,16       | 14,03     | 14,46      | -2,6                         | -7,1      | -5,3       |
| 10 anos ou mais  | 54,87       | 59,85     | 57,87      | 47,89       | 50,99     | 49,80      | -7,0                         | -8,9      | -8,1       |
| Total  | 100,00      | 100,00    | 100,00     | 100,00      | 100,00    | 100,00     |                              |           |            |

Fonte: MTE/Codefat/Datamec. *Relação Anual de Informações Sociais (1995 e 2002)*.  
Elaboração: Lopes, A. & Melleiro, W.

## Diferenças entre os perfis – por gênero

A partir da distribuição percentual de cada um dos gêneros no setor e das suas relações com idade, escolaridade, jornada de trabalho e tempo de emprego, identificam-se diferenças que podem ter implicações na remuneração de mulheres e homens.

**Idade** – A desagregação dos dados de acordo com o gênero revela movimentos distintos na distribuição dos trabalhadores segundo as faixas etárias. O pequeno aumento de jovens no setor ocorreu em função do crescimento de mulheres nas faixas de idade com até 29 anos, apesar da diminuição de ambos os gêneros na faixa de 30 a 49 anos de idade.

As mulheres aumentaram a sua presença nos extremos das faixas de idade – mais jovens e mais idosas. Na faixa com até 29 anos, sua participação passou de 11% para 14%. Essa diferença de mais 3 pontos percentuais ocorreu também na faixa com 50 anos ou mais (de 18% para 21%). Já entre os homens ocorreu apenas o envelhecimento da força de trabalho: o percentual dos trabalhadores com 50 anos ou mais de idade passou de 23% para 30%.

**Escolaridade** – Também nesse aspecto há movimentos distintos entre os gêneros. De 1995 a 2002 houve uma acentuada redução da participação dos homens com ensino superior completo: de 39% para 27%, juntamente com a ampliação do percentual de trabalhadores que não haviam concluído o ensino fundamental (de 27% para 33%).

Entre as mulheres verifica-se um movimento diferente do registrado entre a mão-de-obra masculina. A diminuição do percentual de trabalhadoras com ensino superior, de 29% para 27%, foi menor do que a registrada entre os homens, constatando-se, também, um aumento daquelas que concluíram o ensino médio. Em 2002, 40% das mulheres tinham o ensino médio, e apenas 25% dos homens. Como na faixa com ensino superior, a participação dos gêneros tornou-se equivalente em 2002 – 27% das mulheres e 28% dos homens –, no geral do setor, as mulheres apresentam maior nível de escolaridade.

**Jornada de trabalho** – Em 1995, mais da metade dos trabalhadores do setor (58% das mulheres e 53% dos homens) cumpriam jornada de trabalho de até 30 horas semanais. Entretanto, entre 1995 e 2002, os homens incrementaram mais sua presença nos trabalhos com jornada integral (acima de 30 horas), chegando ao percentual de 75%. As mulheres que cumpriam jornada acima de 30 horas semanais passaram a 53%. Ou seja, houve aumento na jornada de trabalho também entre as mulheres, mas bastante inferior ao verificado entre os homens. Com isso, a jornada de trabalho semanal dos homens, que em 1995 era pouco superior à das mulheres, passou a ser bem maior do que a das trabalhadoras em 2002.

**Tempo de permanência no emprego** – O aumento da participação das mulheres nas faixas com menos tempo de emprego (menos de 5 anos) foi bastante superior à dos homens

no período. Em 1995, cerca de 19% delas estavam empregadas há menos de 5 anos; e os homens eram 27%. Em 2002, cerca de 35% das mulheres e 37% dos homens trabalhavam havia menos de 5 anos. Isso provavelmente se deve à contratação de um maior número de mulheres no setor.

Em 1995, a permanência das mulheres no emprego era proporcionalmente maior do que a verificada entre os homens: 73% deles estavam no mesmo emprego há mais de 5 anos frente a 81% das mulheres nessa condição. Chama a atenção, ainda, o fato de que 60% das mulheres à época contabilizavam mais de 10 anos no mesmo emprego.

Em 2002, passou a existir um relativo equilíbrio entre o percentual de homens e mulheres nas várias faixas de tempo no emprego, explicado, principalmente, pela diminuição de trabalhadores com mais de 5 anos no emprego, mais acentuada entre as mulheres. Ainda assim, as mulheres que trabalhavam no setor estavam empregadas por um tempo proporcionalmente superior ao dos homens.

### 3.3 Remuneração

Em 1995, cerca de 31% das mulheres e homens se concentravam na faixa de rendimento de 7 a 15 SM, com uma participação relativamente equilibrada entre os gêneros nas faixas intermediárias de rendimento. Entretanto, comparativamente aos homens, as trabalhadoras do setor estavam menos representadas nos extre-

mos das faixas de remuneração: 2% delas recebiam menos de 1 SM frente a 3% dos homens nessa condição e, na outra ponta, 16% delas recebiam mais de 15 SM, frente a 23% dos homens na mesma faixa.

No período 1995 a 2002, houve acentuada queda de remuneração para o conjunto dos trabalhadores do setor, que afetou distintamente mulheres e homens, gerando uma alteração na participação de cada um dos gêneros na distribuição dos rendimentos. Na faixa com remuneração mais elevada – acima de 15 SM – a participação dos homens diminuiu de 23%, em 1995, para 11%, em 2002. As mulheres também tiveram sua participação reduzida nessa faixa, sendo que essa redução, em termos proporcionais, foi maior do que a constatada entre os homens, passando do já baixo percentual de 16%, em 1995, para inexpressivos 6% em 2002.

Na faixa entre 7 e 15 SM as mulheres tiveram a sua participação diminuída de 31%, em 1995, para 18%, em 2002. Os homens também tiveram sua participação reduzida nessa faixa, mas de 31% para 24%. Com isso, rompeu-se o relativo equilíbrio existente entre homens e mulheres nessa faixa de rendimento, em desfavor das mulheres.

Um outro indicador da queda de rendimentos para as mulheres foi o grande aumento na participação na faixa inferior a 1 SM, de 2%, em 1995, para 7%, em 2002. No mesmo período, os homens também tiveram sua participação ampliada nessa faixa de rendimento, mas em proporção muito menor: de 3% para 4%.

Em suma, em 2002, comparativamente aos homens, as mulheres passaram a estar mais presentes em todas as faixas com menores

rendimentos (até 7 SM) e menos presentes nas faixas com rendimentos mais elevados (acima de 7 SM).

Tabela 11

| Distribuição dos trabalhadores no setor da previdência social, em faixas de Salários Mínimos (SM). Brasil, 1995 e 2002. |         |        |         |         |        |         |                       |        |         |
|---|---------|--------|---------|---------|--------|---------|-----------------------|--------|---------|
|   | 1995    |        |         | 2002    |        |         | Diferença % 2002-1995 |        |         |
|   | % Masc. | % Fem. | % Total | % Masc. | % Fem. | % Total | % Masc.               | % Fem. | % Total |
| Até 1 SM  | 2,83    | 1,91   | 2,27    | 4,07    | 6,88   | 5,77    | 1,2                   | 5,0    | 3,5     |
| De 1,01 a 2 SM  | 7,75    | 10,13  | 9,18    | 12,18   | 15,72  | 14,33   | 4,4                   | 5,6    | 5,2     |
| De 2,01 a 4 SM  | 14,54   | 16,70  | 15,84   | 25,61   | 29,37  | 27,89   | 11,1                  | 12,7   | 12,1    |
| De 4,01 a 7 SM  | 21,32   | 24,21  | 23,05   | 22,95   | 24,56  | 23,93   | 1,6                   | 0,4    | 0,9     |
| De 7,01 a 15 SM   | 30,58   | 31,39  | 31,07   | 23,94   | 17,57  | 20,07   | -6,6                  | -13,8  | -11,0   |
| Mais de 15 SM   | 22,98   | 15,67  | 18,59   | 11,25   | 5,92   | 8,01    | -11,7                 | -9,8   | -10,6   |
| Total   | 100,00  | 100,00 | 100,00  | 100,00  | 100,00 | 100,00  | 0,0                   | 0,0    | 0,0     |

Fonte: MTE/Codefat/Datamec. *Relação Anual de Informações Sociais (1995 e 2002)*.  
Elaboração: Lopes, A. & Melleiro, W.

## Diferenciais de remuneração no setor – por gênero

Em 2002, a remuneração média por hora de trabalho no setor da previdência social era de R\$ 9,06. Entretanto, observando-se cada um dos gêneros, constata-se que a remuneração média dos homens (R\$ 10,27) era superior à das mulheres (R\$ 8,23), apontando a existên-

cia de um diferencial de remuneração de gênero da ordem de 20% em favor dos homens. Ou seja, as mulheres recebiam, em média, 20% menos que os homens do setor por cada hora de trabalho realizado. Conforme se verifica no Quadro 3, houve ainda uma pequena redução de menos 1 ponto percentual no diferencial de remuneração por gênero no setor, pois em 1995 esse diferencial era de 21%<sup>15</sup>.

<sup>15</sup> Para efeito de cálculo do diferencial de remuneração, utilizou-se o valor nominal em reais (R\$) do salário/hora de homens e mulheres no período (1995 e 2002). A exposição desses valores apenas para o ano de 2002, figura exclusivamente como ilustração das bases desse cálculo. Para uma avaliação do valor real da remuneração nesses períodos frente aos dias atuais - o que não era objetivo deste estudo -, seria necessária uma atualização monetária dos valores de 1995 por meio de índice de inflação.

Quadro 3

| Salário médio por hora em 2002 e diferencial de remuneração em 1995 e 2002 no setor da previdência social (Brasil). |                 |          |                         |                         |
|---|-----------------|----------|-------------------------|-------------------------|
| Masculino (2002)  | Feminino (2002) | Total    | Diferencial (%) em 2002 | Diferencial (%) em 1995 |
| R\$ 10,27   | R\$ 8,23        | R\$ 9,06 | -19,9                   | -20,9                   |

Fonte: MTE/Codemat/Datamec. *Relação Anual de Informações Sociais (1995 e 2002)*.  
Elaboração: Lopes, A. & Melleiro, W.

Também nesse setor, argumentos tradicionalmente utilizados para explicar as diferenças de rendimentos entre trabalhadores, como níveis de escolaridade e experiência profissional, não justificam o diferencial de remuneração entre homens e mulheres encontrado.

A experiência profissional pode ser indiretamente captada através da idade, pois, em tese, quanto maior for a idade, mais experiência tem a trabalhadora, adquirida ao longo da sua trajetória de vida no desempenho de todos os trabalhos. Da mesma forma, o tempo de permanência no mesmo emprego indica a experiência profissional adquirida no desempenho do trabalho atual e o possível recebimento de promoções por antiguidade ou merecimento. Maior idade e maior tempo de permanência no emprego, nesse sentido, são aspectos que tendem a permitir que o trabalhador ou trabalhadora aufera maior remuneração. No caso do setor da previdência social, os homens têm idade levemente superior à das mulheres, mas, em contrapartida, elas estão há mais tempo no mesmo emprego. Assim, a experiência profissional não expli-

ca o diferencial de remuneração em favor dos homens.

O nível de escolaridade, outro tradicional argumento para justificar ganhos diferenciados, também não explica o menor salário médio recebido pelas mulheres: no nível superior de ensino, elas tiveram praticamente a mesma participação proporcional dos homens, além de apresentarem, na média, escolaridade mais elevada que a deles.

É necessário investigar se existem outros mecanismos internos ao setor com influência sobre a remuneração: ocupação de postos de trabalho diferentes, políticas de promoções, pagamento de adicionais salariais decorrentes de exigências diferenciadas nos trabalhos desempenhados pelas mulheres e pelos homens, entre outros.

### Síntese

*Um breve retrato do conjunto de trabalhadores e trabalhadoras na previdência social em 2002 mostra que o trabalhador “típico” do setor era mulher (61%), tinha*

*entre 40 e 49 anos de idade (34%), com ensino médio (40%), cumpria entre 31 e 40 horas por semana (37%), estava no mesmo emprego há 10 anos ou mais (51%), recebia entre 2,01 e 4 SM por mês (29%) e ganhava cerca 20% menos que os homens*

*por hora trabalhada. Os homens eram menos escolarizados do que as mulheres (33% deles não completaram o ensino fundamental), eram mais velhos (30% deles tinham mais de 50 anos) e 75% trabalhavam mais de 30 horas por semana.*

## 4 Setor da saúde pública

Esse setor compreende as atividades de atenção à saúde prestadas por profissionais com vínculo empregatício mantido com empregadores de natureza jurídica pública. Isso significa que trabalhadores terceirizados de empresas privadas, ainda que alocados em estabelecimentos de prestação de serviços de saúde pública, foram considerados no setor da saúde privada.

Com o processo de municipalização da saúde, é plausível supor que parte dos trabalhadores ligados à área da saúde – particularmente os não vinculados à prestação direta de serviços à população – mantém vínculo empregatício com as administrações municipais e, por isso, na base de dados pesquisada, aparecem na esfera municipal do setor de administração do estado. Por meio de uma rápida averiguação dos cargos ocupados pelos trabalhadores dessa esfera, verificou-se a existência de trabalhadores que exercem cargos afeitos à área da saúde, como médicos, enfermeiros, entre outros. A base real de trabalhadores do setor da saúde pública é, portanto, maior do que a que aparece aqui representada.

A saúde pública abrange atividades de prestação de serviços, particularmente de atendimento hospitalar, de urgência e emergência, de complementação diagnóstica ou terapêutica e de atenção ambulatorial, sejam elas realizadas em hospitais, consultórios, clínicas, postos de assistência médica e em domicílio. Abrange sobretudo os tratamentos de medicina tradicional. Compreende também as atividades de assistência social, desde que tenham como objetivo central o tratamento médico do público assistido<sup>16</sup>.

Em 2002, os trabalhadores desse setor estavam ocupados, em sua maioria, como funcionários públicos superiores, enfermeiros, agentes da administração pública, médicos, agentes administrativos, auxiliares de escritório, entre outros.

### 4.1 Evolução do emprego

Em 2002, o setor possuía pouco mais de 102 mil trabalhadores, sendo 42% homens e 58% mulheres. Entre 1995 e 2002, registrou-se a expressiva diminuição de 49% no número

<sup>16</sup> Na composição desse setor utilizamos a Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE) nº 851/Atividades de atenção à saúde, selecionando-se somente a área pública por meio da natureza jurídica do estabelecimento empregador, conforme estabelecido na Relação Anual das Informações Sociais (Rais).

total de postos de trabalho, como mostra a Tabela 12. Entre as mulheres essa retração no emprego foi mais acentuada, pois cerca de 50% delas foram demitidas nesse período; ao passo que, entre os homens, esse percentual foi de 39%. Com isso, as mulheres tiveram sua participação reduzida de 63% para 58% e os homens tiveram sua participação ampliada de 37% para 42% no setor.

Dois fatores podem contribuir para explicar a forte redução no emprego nessa área. De um lado, o processo de privatização de serviços intensificado a partir de 1995, que também atingiu esse setor. De outro, o processo de municipalização da saúde ocorrido a partir de meados dos anos 90, levando a vinculação de parte dos trabalhadores desse setor à esfera municipal da administração do estado.

Tabela 12

| <b>Distribuição do emprego no setor da saúde pública, por sexo. Brasil, 1995 e 2002.</b> |             |            |         |         |
|--|-------------|------------|---------|---------|
|  | % MASCULINO | % FEMININO | % Total | Total   |
| 1995   | 36,8        | 63,2       | 100,00  | 188.016 |
| 2002   | 41,6        | 58,4       | 100,00  | 102.484 |
| Varição 1995/2002 (%)  | -38,5       | -49,6      | 0,00    | -48,5   |

Fonte: MTE/Codefat/Datamec. *Relação Anual de Informações Sociais (1995 e 2002)*.  
Elaboração: Lopes, A. & Melleiro, W.

## 4.2 Perfil dos trabalhadores

Com a redução geral no número de postos de trabalho observada no período 1995 a 2002, em especial entre as mulheres, ocorreram alterações importantes no perfil dos trabalhadores do setor. Essas alterações, embora tenham ocorrido em todos os aspectos, foram menos acentuadas em relação à idade e escolaridade e mais intensas no que diz respeito à jornada de trabalho e ao tempo de permanência no emprego (cf. Tabela 13).

Verificou-se um envelhecimento relativo do contingente empregado. Em 1995, a maioria

do contingente alocado no setor (39%) tinha entre 30 e 39 anos de idade. Em 2002, a faixa entre 40 e 49 anos passou a concentrar a maior parte dos trabalhadores do setor (37%). Constatou-se a simultânea diminuição da proporção de trabalhadores mais jovens (com idade até 39 anos) e o aumento da participação dos trabalhadores com mais de 40 anos, particularmente na faixa de 50 anos ou mais.

No segmento mais jovem, a maior redução foi observada na faixa de 30 a 39 anos, na qual constatamos uma diminuição do percentual de trabalhadores de 39%, em 1995, para 28%, em 2002. Ao mesmo tempo, aumentou em 8 pon-

tos percentuais a participação de trabalhadores com 50 anos ou mais (de 15% para 23%).

Em 2002, havia mais trabalhadores nas faixas de escolaridade mais elevadas. Em 1995, o ensino médio concentrava a maioria dos trabalhadores do setor (33%) e, em 2002, essa participação passou para 36%. No ensino superior, a participação aumentou de 24% para 26%. Ao mesmo tempo, diminuiu o percentual dos que não concluíram o ensino fundamental (de 29% para 24%).

As jornadas de trabalho ficaram mais extensas no setor: a proporção de trabalhadores com jornada de trabalho entre 21 e 30 horas semanais no período caiu de 48% para 31%, ao passo que o percentual daqueles com jornada em tempo integral, particularmente de 31 a 40 horas de trabalho semanais, passou de 35% para 47%.

Em relação ao tempo de permanência no atual emprego, os trabalhadores com 10 anos ou mais na mesma empresa continuaram re-

presentando a maioria do contingente empregado, tendo ampliado sua representação de 43% para 52%. Entretanto, também se observa aumento na proporção de trabalhadores contratados há menos de 1 ano (de 8% para 14%).

Os dados revelam que a expressiva redução no número de empregos desse setor atingiu principalmente as mulheres e que as demissões incidiram particularmente sobre trabalhadores que tinham mais de 5 anos de empresa. A maioria dos que permaneceram empregados entre 1995 e 2002 estava trabalhando há mais de 10 anos, continuou os estudos e elevou a escolaridade, ainda que tenha passado a exercer jornada de trabalho integral. No entanto, também há indícios de rotatividade e até mesmo de alguma substituição de mão-de-obra, uma vez que a significativa redução no volume de emprego não impediu o aumento da participação de trabalhadores com menos de um ano no emprego.

Tabela 13

| Perfil dos trabalhadores no setor da saúde pública. Brasil, 1995 e 2002. |         |        |         |         |        |         |                       |        |         |
|--|---------|--------|---------|---------|--------|---------|-----------------------|--------|---------|
|  | 1995    |        |         | 2002    |        |         | Diferença % 2002-1995 |        |         |
|  | % MASC. | % FEM. | % Total | % MASC. | % FEM. | % Total | % MASC.               | % FEM. | % Total |
| <b>Idade</b>   |         |        |         |         |        |         |                       |        |         |
| Até 24 anos  | 4,28    | 5,23   | 4,88    | 3,00    | 5,16   | 4,26    | -1,3                  | -0,1   | -0,6    |
| De 25 a 29 anos  | 10,30   | 11,22  | 10,88   | 5,74    | 9,57   | 7,98    | -4,6                  | -1,6   | -2,9    |
| De 30 a 39 anos  | 38,13   | 39,56  | 39,03   | 25,25   | 29,81  | 27,91   | -12,9                 | -9,8   | -11,1   |
| De 40 a 49 anos  | 30,90   | 30,49  | 30,64   | 37,91   | 36,23  | 36,93   | 7,0                   | 5,7    | 6,3     |
| 50 anos ou mais  | 16,40   | 13,51  | 14,57   | 28,10   | 19,23  | 22,92   | 11,7                  | 5,7    | 8,4     |
| Total  | 100,00  | 100,00 | 100,00  | 100,00  | 100,00 | 100,00  |                       |        |         |
| <b>Escolaridade</b>  |         |        |         |         |        |         |                       |        |         |
| Até ensino fundamental   |         |        |         |         |        |         |                       |        |         |
| incompleto   | 30,72   | 27,33  | 28,58   | 27,77   | 21,58  | 24,16   | -3,0                  | -5,7   | -4,4    |
| Ensino fundamental   |         |        |         |         |        |         |                       |        |         |
| completo   | 14,69   | 14,82  | 14,77   | 16,64   | 11,99  | 13,93   | 1,9                   | -2,8   | -0,8    |
| Ensino médio   | 26,35   | 36,13  | 32,52   | 27,98   | 40,84  | 35,48   | 1,6                   | 4,7    | 3,0     |
| Ensino superior  | 28,23   | 21,72  | 24,12   | 27,61   | 25,58  | 26,43   | -0,6                  | 3,9    | 2,3     |
| Total  | 100,00  | 100,00 | 100,00  | 100,00  | 100,00 | 100,00  |                       |        |         |
| <b>Jornada de trabalho</b>   |         |        |         |         |        |         |                       |        |         |
| <b>semanal</b>   |         |        |         |         |        |         |                       |        |         |
| Até 20 horas   | 6,44    | 2,91   | 4,21    | 9,72    | 5,91   | 7,50    | 3,3                   | 3,0    | 3,3     |
| De 21 a 30 horas   | 40,87   | 52,15  | 47,99   | 23,80   | 35,84  | 30,82   | -17,1                 | -16,3  | -17,2   |
| De 31 a 40 horas   | 43,97   | 28,97  | 34,50   | 57,71   | 40,04  | 47,41   | 13,7                  | 11,1   | 12,9    |
| De 41 a 44 horas   | 8,72    | 15,97  | 13,30   | 8,77    | 18,21  | 14,27   | 0,1                   | 2,2    | 1,0     |
| Total  | 100,00  | 100,00 | 100,00  | 100,00  | 100,00 | 100,00  |                       |        |         |
| <b>Tempo de permanência no emprego</b>                                   |         |        |         |         |        |         |                       |        |         |
| Menos de 1 ano   | 6,42    | 8,48   | 7,72    | 10,41   | 15,78  | 13,54   | 4,0                   | 7,3    | 5,8     |
| De 1 a 4,9 anos  | 21,32   | 25,74  | 24,11   | 15,38   | 23,02  | 19,83   | -5,9                  | -2,7   | -4,3    |
| De 5 a 9,9 anos  | 23,39   | 25,97  | 25,02   | 10,61   | 18,24  | 15,06   | -12,8                 | -7,7   | -10,0   |
| 10 anos ou mais  | 48,88   | 39,82  | 43,16   | 63,60   | 42,96  | 51,56   | 14,7                  | 3,1    | 8,4     |
| Total  | 100,00  | 100,00 | 100,00  | 100,00  | 100,00 | 100,00  |                       |        |         |

Fonte: MTE/Codefat/Datamec. *Relação Anual de Informações Sociais (1995 e 2002)*.  
Elaboração: Lopes, A. & Melleiro, W.

## Diferenças entre os perfis – por gênero

A partir da distribuição percentual de cada um dos gêneros no setor e das suas relações com idade, escolaridade, jornada de trabalho e tempo de emprego, identificam-se diferenças que podem ter implicações na remuneração de mulheres e homens.

**Idade** – No período 1995 a 2002, o envelhecimento relativo da força de trabalho ocorreu de forma mais acentuada para os homens do que para as mulheres. Particularmente na faixa com 50 anos ou mais, os homens ampliaram sua participação de 16% para 28%. As mulheres também ampliaram sua participação nessa faixa de idade, mas de forma mais modesta (de 14% para 19%). Além disso, as mulheres continuaram proporcionalmente mais representadas do que os homens nas faixas etárias mais jovens (abaixo de 40 anos).

**Escolaridade** – O aumento da escolaridade dos trabalhadores foi mais significativo entre as mulheres, que ampliaram sua presença na faixa com ensino médio de 36% para 41%. Além disso, sua participação foi reduzida nas faixas com ensino fundamental completo e, paralelamente, ampliada na faixa com ensino superior.

Em 1995, cerca de 27% das mulheres tinham até ensino fundamental incompleto e, em 2002, esse percentual caiu para 22%. No ensino superior, elas registraram um aumento de mais 4 pontos percentuais, embora os homens (28%) ainda mantivessem, em 2002, uma participa-

ção maior do que a das mulheres (26%) nessa faixa de escolaridade.

**Jornada de trabalho** – O predomínio de jornadas em tempo parcial (até 30 horas) verificado em 1995 cedeu lugar, em 2002, ao trabalho em tempo integral, sobretudo entre as mulheres. Em 1995, quase metade dos homens (47%) e pouco mais da metade das mulheres (55%) cumpriam jornadas parciais. Em 2002, esses percentuais foram reduzidos para, respectivamente, 34% e 42%.

Essa redução se deu particularmente na faixa de jornada entre 21 e 30 horas semanais. Em 1995, cerca de 52% das mulheres estava nessa faixa e, em 2002, elas eram 36%, registrando uma diferença de menos 16 pontos percentuais. Entre os homens a retração de participação nessa faixa significou uma diferença de menos 17 pontos percentuais. Simultaneamente, constata-se um aumento, sobretudo entre os homens, dos contratos de trabalho com jornada semanal entre 31 e 40 horas: de 44% para 58% do total de homens empregados. As mulheres, por sua vez, ampliaram a participação na faixa com jornada superior a 40 horas, de 16% para 18%.

**Tempo de permanência no emprego** – O percentual de mulheres com menos de 1 ano de emprego no setor aumentou mais que o dos homens, indicando que as trabalhadoras estariam sendo mais beneficiadas nas novas contratações. Entretanto, esse dado deve ser relativizado, pois as mulheres também foram

as mais prejudicadas nas demissões. Além disso, proporcionalmente, os homens tinham maior tempo de permanência no emprego. Em 1995, eles eram 49% na faixa com mais de 10 anos no emprego e aumentaram para 64%, em 2002. Entre as mulheres nessa faixa, a participação era de 40% e foi para 43%.

O aumento da participação no emprego com menos de 1 ano para as mulheres também revela rotatividade, substituição de mão-de-obra e, conseqüentemente, redução da qualidade dos novos postos de trabalho e no conjunto do emprego no setor.

### 4.3 Remuneração

Em 1995, 28% das mulheres recebiam entre 2,01 e 4 SM, ao passo que 32% dos homens recebiam entre 7,01 e 15 SM. Ou seja, havia forte desigualdade na distribuição de rendimentos entre homens e mulheres no setor. Na faixa entre 1 e 4 SM, estavam 51% das mulheres e apenas 32% dos homens. No outro extremo, 45% dos homens recebiam mais de 7 SM, contra 27% das mulheres. Ou seja, as mulheres estavam menos presentes do que os trabalhadores do sexo masculino nas faixas superiores a 4 SM; e mais representadas em todas as outras faixas com menores rendimentos, inclusive na dos que recebiam menos de 1 SM.

No período 1995-2002, diminuiu a participação de mulheres e de homens na faixa de rendimento de 1 a 2 SM e simultaneamente au-

mentou a participação de ambos nas faixas de 2,01 até 7 SM. Entretanto, esse aumento da remuneração no setor ocorreu de forma diferenciada, melhorando mais as condições de remuneração dos homens do que as das mulheres.

Na faixa de 2,01 a 4 SM, a participação das mulheres aumentou 4 pontos percentuais, enquanto os homens passaram de 16% para 17%. Na faixa entre 4,01 e 7 SM, a elevação da participação dos homens no período foi de 16 pontos percentuais, o dobro da das mulheres. Nas faixas superiores de rendimento, de 7,01 a 15 SM, reduziu-se a participação dos homens de 32%, para 29%, e a das mulheres teve um pequeno aumento de 18% para 19%. Acima de 15 SM, homens e mulheres tiveram sua participação igualmente reduzida em 5 pontos percentuais.

Na faixa de rendimento inferior a 1 SM, em que os homens se estabilizaram em 2%, ocorreu, entre as mulheres, um aumento de 2% para 4%. No outro extremo, a proporção de mulheres com rendimentos superiores a 15 SM era quase a metade da dos homens.

No período estudado, mulheres e homens aumentaram sua participação nas faixas intermediárias de remuneração. No entanto, as mulheres continuaram menos representadas que os homens nas faixas com remuneração mais elevada – acima de 4 SM – e mais representadas nas faixas com menores rendimentos – abaixo de 4 SM –, o que pouco alterou o quadro de desigualdade na distribuição do rendimento entre os gêneros (cf. Tabela 14)

Tabela 14

| Distribuição dos trabalhadores no setor da saúde pública, em faixas de Salários Mínimos (SM). Brasil, 1995 e 2002. |         |        |         |         |        |         |                       |        |         |
|--|---------|--------|---------|---------|--------|---------|-----------------------|--------|---------|
|  | 1995    |        |         | 2002    |        |         | Diferença % 2002-1995 |        |         |
|  | % Masc. | % Fem. | % Total | % Masc. | % Fem. | % Total | % Masc.               | % Fem. | % Total |
| Menos de 1 SM  | 1,56    | 1,95   | 1,81    | 2,24    | 4,21   | 3,40    | 0,7                   | 2,3    | 1,6     |
| De 1 a 2 SM  | 15,56   | 23,89  | 20,82   | 5,52    | 12,49  | 9,60    | -10,0                 | -11,4  | -11,2   |
| De 2,01 a 4 SM   | 16,31   | 27,45  | 23,34   | 17,29   | 32,01  | 25,92   | 1,0                   | 4,6    | 2,6     |
| De 4,01 a 7 SM   | 21,72   | 19,74  | 20,47   | 37,92   | 28,00  | 32,10   | 16,2                  | 8,3    | 11,6    |
| De 7,01 a 15 SM  | 32,14   | 17,92  | 23,16   | 29,33   | 19,14  | 23,36   | -2,8                  | 1,2    | 0,2     |
| Mais de 15 SM  | 12,71   | 9,05   | 10,40   | 7,70    | 4,15   | 5,62    | -5,0                  | -4,9   | -4,8    |
| Total  | 100,00  | 100,00 | 100,00  | 100,00  | 100,00 | 100,00  | 0,0                   | 0,0    | 0,0     |

Fonte: MTE/Codefap/Datamec. *Relação Anual de Informações Sociais (1995 e 2002).*

Elaboração: Lopes, A. & Melleiro, W.

## Diferenciais de remuneração no setor – por gênero

A remuneração por hora de trabalho no setor da saúde pública em 2002 era de R\$ 8,93. Entretanto, a remuneração dos homens (R\$ 10,62) era superior à das mulheres (R\$ 7,73), ou seja, havia um diferencial de remuneração

de gênero de 27% em favor dos homens. Em outras palavras, as mulheres recebiam, em média, 27% a menos do que os homens do setor por cada hora de trabalho realizado. Conforme se verifica no Quadro 4, houve uma redução de 1 ponto percentual no diferencial de remuneração por gênero no setor, pois em 1995 esse diferencial era de 29%<sup>17</sup>.

Quadro 4

| Salário médio por hora em 2002 e diferencial de remuneração entre 1995 e 2002 no setor da saúde pública (Brasil). |                 |          |                         |                         |
|---|-----------------|----------|-------------------------|-------------------------|
| Masculino (2002)  | Feminino (2002) | Total    | Diferencial (%) em 2002 | Diferencial (%) em 1995 |
| R\$ 10,62   | R\$ 7,73        | R\$ 8,93 | -27,2                   | -28,6                   |

Fonte: MTE/Codefap/Datamec. *Relação Anual de Informações Sociais (1995 e 2002).*

Elaboração: Lopes, A. & Melleiro, W.

<sup>17</sup> Para efeito de cálculo do diferencial de remuneração, utilizou-se o valor nominal em reais (R\$) do salário/hora de homens e mulheres no período (1995 e 2002). A exposição desses valores apenas para o ano de 2002, figura exclusivamente como ilustração das bases desse cálculo. Para uma avaliação do valor real da remuneração nesses períodos frente aos dias atuais - o que não era objetivo deste estudo -, seria necessária uma atualização monetária dos valores de 1995 por meio de índice de inflação.

A queda nos rendimentos dos trabalhadores no setor, indicada também pela diminuição da participação de homens e mulheres na faixa com remuneração mais elevada, ocorreu de forma mais acentuada entre os homens e pode, indiretamente, ter contribuído para a redução do diferencial no período. Assim, o diferencial pode ter diminuído em função de uma piora nas condições de remuneração dos homens, e não necessariamente em função de uma melhoria dos rendimentos das trabalhadoras.

Essa pequena redução do diferencial, no entanto, não alterou a grande distância que separa o rendimento de mulheres e de homens. A persistência dessa desigualdade fez com que o setor apresentasse o segundo maior diferencial de remuneração encontrado nos serviços públicos.

No setor da saúde pública, as mulheres, embora sejam mais jovens e apresentem menor tempo de permanência no emprego do que os homens – aspectos que podem afetar negativamente a sua remuneração –, têm escolaridade relativamente mais elevada do que a dos homens. A desvantagem mínima, apenas em relação ao ensino superior, não justifica a persistência da diferença salarial encontrada.

Talvez o alto diferencial de remuneração de gênero ocorra em função da existência de uma possível segregação ocupacional no setor, que

atribuiria majoritariamente determinadas ocupações a homens (como médicos, por exemplo). Às mulheres caberiam outras ocupações (enfermeiras, assistentes etc), valorizadas socialmente de forma diferente e também remuneradas com critérios diferenciados, numa situação de desvalorização dos trabalhos desempenhados pelas trabalhadoras.

## Síntese

*Um breve retrato dos trabalhadores da saúde pública, em 2002, mostra que o trabalhador “típico” do setor era mulher (58%), com idade entre 40 e 49 anos (36%), tinha ensino médio (41%), trabalhava entre 31 e 40 horas por semana (40%), estava no mesmo emprego há 10 anos ou mais (43%), recebia entre 2,01 e 4 SM (32%) e ganhava cerca de 27% menos que os homens por hora de trabalho realizada. Os homens eram menos escolarizados, 28% deles tinham ensino médio, apenas 9% cumpriam jornada de trabalho acima de 40 horas semanais, ganhavam entre 4,01 e 7 SM por mês (38%), estavam há mais tempo no emprego (64% há 10 anos ou mais) e apresentavam proporção maior de trabalhadores com 50 anos ou mais (28%).*

## 5 Setor da saúde privada

Esse setor compreende as atividades de atenção à saúde prestadas por profissionais cujo vínculo empregatício direto se dá com estabelecimentos de natureza jurídica privada. São particularmente atividades de atendimento hospitalar, de urgência e emergência, de complementação diagnóstica ou terapêutica e de atenção ambulatorial, sejam elas realizadas em hospitais, consultórios, clínicas ou em domicílio. Abrange os tratamentos de medicina tradicional e não-tradicional, compreendendo também atividades de assistência social, desde que tenham como objetivo central o tratamento médico do público assistido. Inclui ainda atividades desenvolvidas por psicólogos legalmente habilitados e exercidas em clínicas particulares<sup>18</sup>.

Das empresas focalizadas neste estudo, 30% eram de médio e grande porte, com mais de 500 trabalhadores, e 20% eram microempresas, com até 9 trabalhadores, ocupados como

enfermeiros e técnicos de enfermagem, recepcionistas, médicos, auxiliares de escritório, trabalhadores em serviços de manutenção, conservação e limpeza etc.

### 5.1 Evolução do emprego

Em 2002, o setor compunha-se de mais de 900 mil trabalhadores, a grande maioria de mulheres (77%, contra 23% de homens). De 1995 a 2002, registrou-se um crescimento de 30% no número total de postos de trabalho, com maior admissão de mulheres (cerca de 32%, contra 23% de admissões masculinas). Esse crescimento pode ser parcialmente explicado pelo processo de privatização que atingiu setores da área pública, sobretudo a partir da década de noventa. A saúde privada teria absorvido, parcialmente, o emprego da sua correspondente na esfera pública, que perdeu cerca de 49% dos seus postos de trabalho entre 1995 e 2002.

<sup>18</sup> Na composição desse setor utilizamos a Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE) nº 851/Atividades de atenção à saúde, selecionando-se somente a área privada por meio da natureza jurídica do estabelecimento empregador, conforme estabelecido na Relação Anual das Informações Sociais (Rais).

Tabela 15

| <b>Distribuição do emprego no setor da saúde privada, por sexo. Brasil, 1995 e 2002.</b> |             |            |         |         |
|--|-------------|------------|---------|---------|
|  | % MASCULINO | % FEMININO | % Total | Total   |
| 1995   | 24,0        | 76,0       | 100,00  | 693.373 |
| 2002   | 22,7        | 77,3       | 100,00  | 901.302 |
| Variação 1995/2002 (%)   | 23,2        | 32,1       | 0,00    | 29,9    |

Fonte: MTE/Codefat/Datamec. *Relação Anual de Informações Sociais (1995 e 2002)*.

Elaboração: Lopes, A. & Melleiro, W.

## 5.2 Perfil dos trabalhadores

Em relação à faixa etária, constata-se um envelhecimento relativo do contingente empregado. Como se vê na Tabela 16, no período 1995-2002, a faixa entre 30 e 39 anos foi a que concentrou o mais elevado percentual de trabalhadores, cerca de 34%. No entanto, verifica-se a redução do número de trabalhadores com idade inferior a 39 anos e o aumento nas faixas de 40 anos ou mais. Trabalhadores com até 24 anos tiveram sua participação reduzida no conjunto do emprego, de 19% para 17%. Por outro lado, os empregados entre 40 e 49 anos aumentaram um pouco sua participação (de 20% para 21%).

Uma alteração considerável em relação ao ano de 1995 no perfil geral dos trabalhadores no setor da saúde privada foi o aumento geral nos níveis de escolaridade. Elevou-se o percentual de trabalhadores na faixa de ensino médio, de 40% para 56%. Já a faixa de até ensino fundamental incompleto que, em 1995, respondia por 27% do total empregado, foi

reduzida para 14%, em 2002, numa diferença de menos 13 pontos percentuais.

Em relação à jornada de trabalho, constata-se que, a despeito de cerca de 60% dos trabalhadores cumprir, desde 1995, jornada semanal superior a 40 horas de trabalho, houve uma modesta diminuição no percentual dos empregados com jornadas de trabalho parciais (até 30 horas de trabalho semanal). Ao mesmo tempo, nota-se um pequeno aumento na participação de trabalhadores com jornadas de trabalho em tempo integral (acima de 30 horas). Em 1995, cerca de 7% do total alocado no setor trabalhava entre 21 e 30 horas semanais. Em 2002, esse percentual foi reduzido para 6%. Os trabalhadores com jornadas entre 31 e 40 horas que, em 1995, eram 30% do total empregado no setor, em 2002, representavam aproximadamente 31%.

Houve também aumento do tempo de permanência no emprego. No período 1995-2002, os trabalhadores empregados entre 1 e 5 anos na mesma empresa continuaram representando a grande massa, 41% do total, mas o con-

tingente empregado havia mais de 10 anos passou de 10% para 15%. E o total de trabalhadores com menos de 1 ano no emprego diminuiu de 29% para 24%, sugerindo que as novas contratações tenham sido realizadas, em sua maioria, antes de 2001.

O aumento do emprego no setor privilegiou proporcionalmente mais as mulheres

que os homens. Sem o constrangimento das demissões, há indícios de que trabalhadores que permaneceram empregados estavam entre 1 e 5 anos no mesmo emprego. Apesar de cumprirem jornadas superiores a 41 horas semanais, continuaram estudando e elevaram a escolaridade, particularmente até o ensino médio.

Tabela 16

| Perfil dos trabalhadores no setor da saúde privada. Brasil, 1995 e 2002. |         |        |         |         |        |         |                       |        |         |
|--|---------|--------|---------|---------|--------|---------|-----------------------|--------|---------|
|  | 1995    |        |         | 2002    |        |         | Diferença % 2002-1995 |        |         |
|  | % MASC. | % FEM. | % Total | % MASC. | % FEM. | % Total | % MASC.               | % FEM. | % Total |
| <b>Idade</b>   |         |        |         |         |        |         |                       |        |         |
| Até 24 anos  | 20,69   | 18,77  | 19,22   | 17,63   | 17,15  | 17,26   | -3,1                  | -1,6   | - 2,0   |
| De 25 a 29 anos  | 19,06   | 18,79  | 18,85   | 19,04   | 18,70  | 18,78   | -0,0                  | -0,1   | - 0,1   |
| De 30 a 39 anos  | 32,01   | 34,66  | 34,03   | 33,10   | 33,75  | 33,61   | 1,1                   | -0,9   | - 0,4   |
| De 40 a 49 anos  | 17,68   | 20,14  | 19,55   | 19,05   | 21,92  | 21,27   | 1,4                   | 1,8    | 1,7     |
| 50 anos ou mais  | 10,56   | 7,65   | 8,34    | 11,17   | 8,48   | 9,09    | 0,6                   | 0,8    | 0,8     |
| Total  | 100,00  | 100,00 | 100,00  | 100,00  | 100,00 | 100,00  |                       |        |         |
| <b>Escolaridade</b>  |         |        |         |         |        |         |                       |        |         |
| Até ensino fundamental   |         |        |         |         |        |         |                       |        |         |
| incompleto   | 27,87   | 26,62  | 26,92   | 15,41   | 13,23  | 13,73   | -12,5                 | -13,4  | - 13,2  |
| Ensino fundamental   |         |        |         |         |        |         |                       |        |         |
| completo   | 16,06   | 18,27  | 17,74   | 13,32   | 13,54  | 13,49   | -2,7                  | -4,7   | - 4,2   |
| Ensino médio   | 34,26   | 42,37  | 40,42   | 49,20   | 57,56  | 55,65   | 14,9                  | 15,2   | 15,2    |
| Ensino superior  | 21,81   | 12,74  | 14,92   | 22,07   | 15,67  | 17,13   | 0,3                   | 2,9    | 2,2     |
| Total  | 100,00  | 100,00 | 100,00  | 100,00  | 100,00 | 100,00  |                       |        |         |
| <b>Jornada de trabalho</b>   |         |        |         |         |        |         |                       |        |         |
| <b>semanal</b>   |         |        |         |         |        |         |                       |        |         |
| Até 20 horas   | 6,66    | 2,71   | 3,66    | 6,00    | 2,90   | 3,60    | -0,7                  | 0,2    | - 0,1   |
| De 21 a 30 horas   | 10,68   | 5,84   | 7,00    | 8,86    | 4,81   | 5,73    | -1,8                  | -1,0   | - 1,3   |
| De 31 a 40 horas   | 23,18   | 31,74  | 29,68   | 26,36   | 32,05  | 30,75   | 3,2                   | 0,3    | 1,1     |
| De 41 a 44 horas   | 59,48   | 59,71  | 59,65   | 58,78   | 60,25  | 59,91   | -0,7                  | 0,5    | 0,3     |
| Total  | 100,00  | 100,00 | 100,00  | 100,00  | 100,00 | 100,00  |                       |        |         |
| <b>Tempo de permanência</b>  |         |        |         |         |        |         |                       |        |         |
| <b>no emprego</b>  |         |        |         |         |        |         |                       |        |         |
| Menos de 1 ano   | 32,83   | 28,29  | 29,38   | 24,93   | 23,26  | 23,64   | -7,9                  | -5,0   | - 5,7   |
| De 1 a 4,9 anos  | 41,75   | 40,65  | 40,91   | 41,75   | 40,44  | 40,74   | 0,0                   | -0,2   | - 0,2   |
| De 5 a 9,9 anos  | 16,45   | 20,73  | 19,70   | 20,05   | 21,04  | 20,82   | 3,6                   | 0,3    | 1,1     |
| 10 anos ou mais  | 8,98    | 10,33  | 10,01   | 13,27   | 15,25  | 14,80   | 4,3                   | 4,9    | 4,8     |
| Total  | 100,00  | 100,00 | 100,00  | 100,00  | 100,00 | 100,00  |                       |        |         |

Fonte: MTE/Codefat/Datamec. Relação Anual de Informações Sociais (1995 e 2002).  
Elaboração: Lopes, A. & Melleiro, W.

## Diferenças entre os perfis – por gênero

A partir da distribuição percentual de cada um dos gêneros no setor e das suas relações com idade, escolaridade, jornada de trabalho e tempo de emprego, identificam-se diferenças que podem ter implicações na remuneração de mulheres e homens.

**Idade** – Entre 1995 e 2002, houve um pequeno envelhecimento do conjunto da força de trabalho no setor, sendo pouco mais significativo entre as mulheres. Elas ampliaram sua participação de 20% para cerca de 22%, na faixa de 40 a 49 anos; e entre os homens essa participação aumentou de 18% para 19%. Embora as trabalhadoras estivessem relativamente menos representadas do que os homens na faixa de 50 anos ou mais, elas ampliaram um pouco sua participação nessa faixa etária, ao passo que os homens mantiveram-na em cerca de 11%.

**Escolaridade** – Diminuiu a participação de mulheres e homens nas faixas com até ensino fundamental completo e aumentou a participação de ambos os gêneros nas faixas com ensino médio e superior. Proporcionalmente, o aumento do nível de escolaridade foi maior entre as mulheres, com destaque no ensino superior: a participação delas aumentou de 13% para 16%. Entretanto, em 2002, no total de homens no setor, a presença daqueles com ensino superior (22%) continuou maior do que a das mulheres, que era de 16%.

**Jornada de trabalho** – A diminuição na participação de trabalhadores com jornadas inferiores a 30 horas foi observada particularmente entre os homens, que reduziram de 17%, em 1995, para 15%, em 2002. Do mesmo modo, nota-se um aumento nos percentuais de participação nas faixas de jornada superior a 30 horas. A presença dos homens cresceu na faixa de 31 a 40 horas de trabalho semanais, passando de 23% para 26%. Proporcionalmente, as mulheres concentraram-se mais que os homens em jornadas de trabalho superiores a 30 horas semanais: em 2002, cerca de 92% delas trabalhavam dessa forma, enquanto, para os homens, esse percentual era de 85%.

**Tempo de permanência no emprego** – A participação nas faixas com menos de 5 anos de emprego diminuiu entre mulheres e homens e, simultaneamente, aumentou a proporção de trabalhadores com 5 anos ou mais de empresa.

O número de homens com menos de 1 ano no emprego diminuiu em proporção mais significativa se comparado ao das mulheres: entre eles, essa participação reduziu-se de 33% para 25%, representando uma diferença de menos 8 pontos percentuais, e entre as mulheres diminuiu de 28% para 23%.

Em 2002, a maioria das trabalhadoras (41%) e dos trabalhadores (42%) estava entre 1 e 4,9 anos no mesmo emprego. O fato de as mulheres estarem proporcionalmente mais presentes do que os homens nas duas últimas faixas (5 anos e mais no emprego) – elas eram 36%,

e eles 33% –, pode indicar que a antigüidade no emprego é relativamente mais significativa para o sexo feminino.

### 5.3 Remuneração

Dos setores selecionados dos serviços públicos, foi o da saúde privada que apresentou a distribuição salarial menos favorável às mulheres. Como se vê na Tabela 17, em 1995, cerca de 66% dos trabalhadores do setor recebiam até 4 Salários Mínimos (SM) mensais. Entre as mulheres, esse percentual era de 70%, e, entre os homens, era de 55%.

Relativamente aos homens, as mulheres se concentravam mais nas faixas com menor remuneração (até 4 SM) e estavam menos presentes naquelas com níveis de rendimento mais elevados (acima de 4 SM). Assim, em 1995, na faixa de menos de 1 SM, a participação das mulheres era de 5%, frente a 4% dos homens. E 25% das mulheres – 7 pontos percentuais a mais que os homens (18%) – recebiam entre 1 e 2 SM.

No outro extremo, somadas as duas faixas salariais mais elevadas (acima de 7 SM), encontram-se 23% dos homens, e somente 13% das mulheres. No ápice da pirâmide das faixas salariais, com rendimento acima de 15 SM, a participação delas era de apenas 2%, e a dos homens, de 7%.

No período 1995 a 2002, observa-se uma diminuição nos níveis de rendimento dos trabalhadores, sobretudo nas faixas superiores a 2 SM, nas quais foi reduzida a participação de mulheres e de homens, com o conseqüente aumento de participação nos extratos de 1 a 2 SM.

Há, porém, um aspecto positivo: a diminuição da proporção de trabalhadores com remuneração inferior a 1 SM, embora a participação das mulheres tenha continuado a ser proporcionalmente maior do que a dos homens nessa faixa salarial. Entre as mulheres essa participação reduziu-se de 5% para 3% e, entre os homens, de 4% para 2%.

Em 2002, a proporção de homens e mulheres com rendimentos entre 2 e 4 SM ficou equiparada em 36%. No entanto, as mulheres continuaram mais representadas nas faixas com menores salários e simultaneamente com presença relativamente menor nas faixas com salários mais elevados.

Em suma, a diminuição geral nos rendimentos acentuou ainda mais as diferenças de participação entre homens e mulheres na faixa com remuneração entre 1 e 2 SM que, em 2002, reunia 37% das mulheres e 26% dos homens. Nas duas faixas superiores de rendimento (acima de 7 SM), a participação dos homens continuou sendo quase duas vezes maior que a das mulheres.

Tabela 17

| Distribuição dos trabalhadores no setor da saúde privada, em faixas de Salários Mínimos (SM). Brasil, 1995 e 2002. |         |        |         |         |        |         |                       |        |         |
|--|---------|--------|---------|---------|--------|---------|-----------------------|--------|---------|
|  | 1995    |        |         | 2002    |        |         | Diferença % 2002-1995 |        |         |
|  | % Masc. | % Fem. | % Total | % Masc. | % Fem. | % Total | % Masc.               | % Fem. | % Total |
| Menos de 1 SM  | 3,46    | 5,08   | 4,70    | 2,35    | 3,34   | 3,11    | -1,1                  | -1,7   | -1,6    |
| De 1 a 2 SM  | 18,03   | 24,78  | 23,16   | 26,07   | 37,24  | 34,69   | 8,0                   | 12,5   | 11,5    |
| De 2,01 a 4 SM   | 33,29   | 39,61  | 38,10   | 36,03   | 36,26  | 36,21   | 2,7                   | -3,4   | -1,9    |
| De 4,01 a 7 SM   | 22,13   | 18,06  | 19,03   | 18,60   | 13,89  | 14,97   | -3,5                  | -4,2   | -4,1    |
| De 7,01 a 15 SM  | 15,93   | 10,04  | 11,45   | 11,81   | 7,47   | 8,46    | -4,1                  | -2,6   | -3,0    |
| Mais de 15 SM  | 7,16    | 2,43   | 3,56    | 5,13    | 1,80   | 2,56    | -2,0                  | -0,6   | -1,0    |
| Total  | 100,00  | 100,00 | 100,00  | 100,00  | 100,00 | 100,00  | 0,0                   | 0,0    | 0,0     |

Fonte: MTE/Codefat/Datamec. *Relação Anual de Informações Sociais (1995 e 2002)*.

Elaboração: Lopes, A. & Melleiro, W.

## Diferenciais de remuneração no setor – por gênero

Em 2002, a remuneração média por hora de trabalho no setor da saúde privada era de R\$ 4,76. Entretanto, a remuneração média dos homens (R\$ 6,40) era superior à das mulheres (R\$ 4,29), num diferencial de remunera-

ção de gênero de 33% em favor dos homens. Ou seja, as mulheres recebiam, em média, 33% a menos do que os homens do setor por hora de trabalho. Conforme o Quadro 5, como o diferencial de remuneração por gênero no setor em 1995 era de quase 35%, a diferença salarial diminuiu 2 pontos percentuais no período<sup>19</sup>.

Quadro 5

| Salário médio por hora em 2002 e diferencial de remuneração entre 1995 e 2002 no setor da saúde privada (Brasil). |                 |          |                         |                         |  |
|---|-----------------|----------|-------------------------|-------------------------|--|
| Masculino (2002)  | Feminino (2002) | Total    | Diferencial (%) em 2002 | Diferencial (%) em 1995 |  |
| R\$ 6,40  | R\$ 4,29        | R\$ 4,76 | -33,0                   | -34,7                   |  |

Fonte: MTE/Codefat/Datamec. *Relação Anual de Informações Sociais (1995 e 2002)*.

Elaboração: Lopes, A. & Melleiro, W.

<sup>19</sup> Para efeito de cálculo do diferencial de remuneração, utilizou-se o valor nominal em reais (R\$) do salário/hora de homens e mulheres no período (1995 e 2002). A exposição desses valores apenas para o ano de 2002 figura exclusivamente como ilustração das bases desse cálculo. Para uma avaliação do valor real da remuneração nesses períodos frente aos dias atuais - o que não era objetivo deste estudo -, seria necessária uma atualização monetária dos valores de 1995 por meio de índice de inflação.

Em que pese a redução no diferencial de remuneração, destaca-se a grande distância que separa o rendimento de mulheres e homens no setor. A persistência dessas condições desiguais fez com que o setor apresentasse o maior diferencial de remuneração de gênero encontrado nos serviços públicos selecionados.

Do ponto de vista das desigualdades de gênero, esse quadro se torna mais grave, pois trata-se do setor mais feminizado dos serviços públicos, com 77% da força de trabalho composta por mulheres.

O setor da saúde privada, ao mesmo tempo em que contrata mais trabalhadores jovens, também remunera pior mulheres e homens do que o setor da saúde pública. A participação extremamente equilibrada de homens e mulheres nas várias faixas de idade indica equivalência no grau de experiência profissional entre os gêneros, experiência adquirida no conjunto dos trabalhos desempenhados durante a vida. Esse aspecto, portanto, não pode justificar, também aqui, rendimentos diferenciados de acordo com o gênero.

Por outro lado, as diferenças nos níveis de escolaridade dos homens e das mulheres não são de proporções elevadas e, por isso, também não explicariam a existência dessa desigualdade de remuneração em níveis tão altos. Ademais, o tempo de permanência no emprego – que pode indicar maior experiência profissional adquirida no trabalho atual, possibilidade de promoção por antiguidade e, portanto,

maior remuneração – é maior entre as mulheres do que entre os homens.

Talvez o alto diferencial de remuneração de gênero ocorra em função da existência de uma possível segregação ocupacional no setor, a exemplo do que se observou para o setor da saúde pública. Os homens ocupariam postos de maior prestígio e maior remuneração, ficando para as mulheres os menos valorizados socialmente, ou seja, como na saúde pública, haveria uma situação de desvalorização dos trabalhos desempenhados pelas mulheres.

## Síntese

*Um breve retrato do pessoal empregado na saúde privada, em 2002, mostra que o trabalhador “típico” do setor era mulher (77%), com idade entre 30 e 39 anos de idade (34%), ensino médio (58%), trabalhava mais de 40 horas por semana (60%), estava no mesmo emprego há mais de 1 ano e há menos de 5 (40%) e ganhava entre 1 e 2 SM (37%). As principais diferenças entre as mulheres e os homens que trabalhavam no setor eram que elas cumpriam uma jornada de trabalho maior – 92% trabalhavam entre 31 e 44 horas semanais, frente a 85% dos homens, eram menos escolarizadas em relação ao ensino superior – 16% das mulheres, frente a 22% dos homens – e recebiam na média 33% menos do que os homens por hora de trabalho.*

## 6 Esfera municipal do setor da administração do estado

A esfera municipal do setor da administração do estado compreende as atividades (i) da administração pública em geral, envolvendo ações executivas e legislativas, de administração, gestão e supervisão, inclusive em assuntos fiscais; (ii) de regulação de questões relativas ao exercício de atividades econômicas em diversas áreas; (iii) de regulação de atividades sociais e culturais, incluindo ações de controle, definição de política e coordenação de ações voltadas para melhorar o bem estar da população, todas exercidas pelo poder público na esfera de governo municipal<sup>20</sup>.

Contempla os órgãos públicos do Poder Executivo Municipal, os fundos públicos dos municípios, sem personalidade jurídica, de natureza meramente contábil; os órgãos públicos do Poder Legislativo dos municípios; as autarquias institucionais do município, especiais ou comuns, inclusive aquelas qualificadas como agências reguladoras ou agências executivas; as fundações públicas (fundações governamentais de direito público, pessoas jurídicas de direito público), inclusive aquelas qualificadas como agências; e os órgãos públicos do Tribunal de Contas dos municípios.

Portanto, o vínculo empregatício dos trabalhadores se dá com empregadores de natureza jurídica pública, especificamente os vinculados à esfera municipal. Isso significa que trabalhadores terceirizados de empresas privadas não aparecem nesse setor, mesmo que estejam alocados na esfera municipal da administração pública.

Pouco mais da metade das unidades empregadoras da esfera municipal do setor da administração pública são de grande porte, com mais de mil trabalhadores. Majoritariamente, os trabalhadores estão ocupados como professores de ensino fundamental e médio, funcionários públicos superiores, trabalhadores em serviços de manutenção, conservação e limpeza, agentes administrativos, condutores de automóveis e caminhões, médicos, enfermeiros e técnicos em enfermagem, auxiliares de escritório etc.

### 6.1 Evolução do emprego

No período analisado, o setor era composto majoritariamente por mulheres. Entre 1995 e 2002, o nível de emprego nos serviços públicos municipais apresentou um aumento de

<sup>20</sup> Na composição desse setor utilizou-se a Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE) nº 751/Administração Pública do Estado, selecionando-se somente a esfera municipal por meio da natureza jurídica do estabelecimento empregador na Relação Anual de Informações Sociais (Rais).

56%, sendo que esse resultado foi ainda mais expressivo entre as trabalhadoras. Como se constata na Tabela 18, a presença de mulheres no setor ampliou-se de 61% para 63%. Os homens tiveram redução de participação

de 39% para 37%. De um modo geral, as vagas de emprego oferecidas foram preenchidas proporcionalmente mais por mulheres do que por homens, tornando o setor um pouco mais feminizado.

Tabela 18

| <b>Distribuição do emprego na esfera municipal do setor da administração do estado, por sexo. Brasil, 1995 e 2002.</b> |             |            |         |           |
|--|-------------|------------|---------|-----------|
|  | % MASCULINO | % FEMININO | % Total | Total     |
| 1995   | 38,86       | 61,14      | 100,00  | 2.046.551 |
| 2002   | 37,13       | 62,87      | 100,00  | 3.196.503 |
| Variação 1995/2002 (%)   | 49,2        | 60,6       | 0,00    | 56,2      |

Fonte: MTE/Codefat/Datamec. *Relação Anual de Informações Sociais (1995 e 2002)*.  
Elaboração: Lopes, A. & Melleiro, W.

Na Tabela 19, podem-se observar as diferenças relativas ao aumento do emprego no período abordado. Comparativamente à média nacional, estados como Rio de Janeiro, Paraná, Rio Grande do Sul e Paraíba – respectivamente o terceiro, quinto, sexto e 12º maiores empregadores do setor – registraram taxas de crescimento do nível de emprego mais tímidas: entre 25% e 27%. Com exceção do Rio de Janeiro, onde o emprego aumentou mais entre os homens, com taxa de crescimento de 40%, frente a 17% entre as mulheres, nos demais estados citados, o número de postos de trabalho aumentou entre a mão-de-obra feminina de 32% a 34%.

Nos estados do Ceará, Pernambuco, Santa Catarina e Rio Grande do Norte – pela or-

dem, sétimo, oitavo, décimo e 13º maiores empregadores do setor – também houve um crescimento do nível de emprego abaixo da média nacional, mas com percentuais bastante expressivos, entre 37% e 53%. Nos Ceará e no Rio Grande do Norte, o emprego aumentou proporcionalmente mais entre os homens, com taxas de, respectivamente, 120% e 58%. Ao contrário, em Pernambuco e Santa Catarina, as mulheres foram as maiores beneficiadas pelo aumento no nível de emprego do setor (39% e 69%, respectivamente).

Já em São Paulo, Minas Gerais, Bahia e Maranhão – primeiro, segundo, quarto e 14º, maiores empregadores do setor no país –, o nível de emprego registrou taxas de aumento entre 63% e 94%, ou seja, acima da média na-

cional. Em São Paulo e Minas Gerais, o crescimento no número de postos de trabalho apresentou percentuais mais expressivos entre as mulheres – 112%, em São Paulo e 77%, em Minas – que entre os homens. Estes registraram percentuais de crescimento no emprego superiores aos verificados entre as mulheres no Maranhão (83%) e na Bahia (96%).

Somente o Piauí apresentou redução no número de postos de trabalho de servidores municipais, com uma retração total de 17%. Considerando homens e mulheres separadamente, as trabalhadoras foram as mais atingidas por essa redução no nível de emprego: houve uma queda de 24% para as mulheres, ao mesmo tempo que se registrava um aumento de 5% para os homens.

Comparativamente à média nacional, o aumento do número de postos de trabalho foi menos expressivo nos estados do Rio de Janeiro, Paraná, Rio Grande do Sul e Paraíba. Já os estados do Ceará, Pernambuco, Santa Catarina e Rio Grande do Norte apresentaram

resultados intermediários. Os que mostraram aumentos mais expressivos foram o Maranhão, Minas Gerais, São Paulo e Bahia.

De 1995 a 2002, a participação das mulheres apresentou uma redução relativa no número de postos de trabalho no Maranhão, Piauí, Ceará, Rio Grande do Norte, Bahia e Rio de Janeiro. A mão-de-obra feminina registrou aumento nos estados da Paraíba, de Pernambuco, Minas Gerais, São Paulo, Paraná, Santa Catarina e do Rio Grande do Sul.

O aumento geral no nível de emprego observado no setor e nos estados selecionados – exceção feita ao Piauí, onde se registrou redução – nem sempre beneficiou mais as mulheres. No grupo de estados onde se constatou diminuição relativa da participação das mulheres, a mão-de-obra masculina foi proporcionalmente mais beneficiada com as novas contratações. A contratação de mulheres só foi relativamente maior do que a verificada entre os homens no segundo grupo de estados citados.

Tabela 19

| Distribuição do emprego e da participação de trabalhadores na esfera municipal da administração do estado. Estados selecionados, 1995 e 2002. |         |        |                          |                         |         |        |                          |                         |                             |         |        |         |
|---|---------|--------|--------------------------|-------------------------|---------|--------|--------------------------|-------------------------|-----------------------------|---------|--------|---------|
| Unidade da Federação  | 1995    |        |                          |                         | 2002    |        |                          |                         | Variação 1995-2002          |         |        |         |
|   | % MASC. | % FEM. | Nº de postos de trabalho | Participação % no total | % MASC. | % FEM. | Nº de postos de trabalho | Participação % no total | Posição enquanto empregador | % MASC. | % FEM. | % Total |
| Rondônia  | 46,1    | 53,9   | 13.958                   | 0,68                    | 41,4    | 58,6   | 31.014                   | 0,97                    | 22º                         | 99,7    | 141,4  | 122,2   |
| Acre  | 42,0    | 58,0   | 5.686                    | 0,28                    | 40,5    | 59,5   | 9.392                    | 0,29                    | 24º                         | 59,3    | 69,4   | 65,2    |
| Amazonas  | 43,2    | 56,8   | 6.593                    | 0,32                    | 44,4    | 55,6   | 17.903                   | 0,56                    | 23º                         | 178,7   | 166,1  | 171,5   |
| Roraima   | 51,3    | 48,7   | 265                      | 0,01                    | 42,4    | 57,6   | 420                      | 0,01                    | 26º                         | 30,9    | 87,6   | 58,5    |
| Para  | 38,2    | 61,8   | 40.200                   | 1,96                    | 36,9    | 63,1   | 98.408                   | 3,08                    | 11º                         | 136,6   | 149,8  | 144,8   |
| Amapá   | 55,2    | 44,8   | 270                      | 0,01                    | 46,6    | 53,4   | 6.432                    | 0,20                    | 25º                         | 1912,8  | 2737,2 | 2282,2  |
| Tocantins   | 33,3    | 66,7   | 6.147                    | 0,30                    | 39,3    | 60,7   | 31.531                   | 0,99                    | 21º                         | 504,9   | 367,1  | 412,9   |
| Maranhão  | 25,4    | 74,6   | 43.056                   | 2,10                    | 27,2    | 72,8   | 73.500                   | 2,30                    | 14º                         | 83,0    | 66,5   | 70,7    |
| Piauí   | 24,2    | 75,8   | 56.822                   | 2,78                    | 30,6    | 69,4   | 47.297                   | 1,48                    | 17º                         | 4,9     | -23,7  | -16,8   |
| Ceara   | 24,5    | 75,5   | 102.436                  | 5,01                    | 37,8    | 62,2   | 146.173                  | 4,57                    | 7º                          | 120,0   | 17,5   | 42,7    |
| Rio Grande do Norte   | 32,5    | 67,5   | 50.002                   | 2,44                    | 34,0    | 66,0   | 75.787                   | 2,37                    | 13º                         | 58,3    | 48,3   | 51,6    |
| Paraíba   | 28,3    | 71,7   | 75.250                   | 3,68                    | 25,5    | 74,5   | 95.225                   | 2,98                    | 12º                         | 14,2    | 31,4   | 26,5    |
| Pernambuco  | 33,3    | 66,7   | 105.653                  | 5,16                    | 32,0    | 68,0   | 144.332                  | 4,52                    | 8º                          | 31,2    | 39,3   | 36,6    |
| Alagoas   | 29,1    | 70,9   | 44.859                   | 2,19                    | 31,4    | 68,6   | 66.808                   | 2,09                    | 16º                         | 60,2    | 44,3   | 48,9    |
| Sergipe   | 29,6    | 70,4   | 22.906                   | 1,12                    | 34,8    | 65,2   | 46.884                   | 1,47                    | 18º                         | 140,7   | 89,6   | 104,7   |
| Bahia   | 32,5    | 67,5   | 119.259                  | 5,83                    | 32,9    | 67,1   | 230.785                  | 7,22                    | 4º                          | 95,5    | 92,5   | 93,5    |
| Minas Gerais  | 43,6    | 56,4   | 241.361                  | 11,79                   | 38,8    | 61,2   | 394.217                  | 12,33                   | 2º                          | 45,4    | 77,2   | 63,3    |
| Espírito Santo  | 41,5    | 58,5   | 40.157                   | 1,96                    | 39,4    | 60,6   | 71.677                   | 2,24                    | 15º                         | 69,6    | 84,8   | 78,5    |
| Rio de Janeiro  | 34,4    | 65,6   | 202.051                  | 9,87                    | 38,5    | 61,5   | 251.972                  | 7,88                    | 3º                          | 39,7    | 16,9   | 24,7    |
| São Paulo   | 51,0    | 49,0   | 367.877                  | 17,98                   | 40,9    | 59,1   | 646.528                  | 20,23                   | 1º                          | 40,9    | 112,1  | 75,7    |
| Paraná  | 37,7    | 62,3   | 169.226                  | 8,27                    | 34,5    | 65,5   | 212.172                  | 6,64                    | 5º                          | 14,7    | 31,8   | 25,4    |
| Santa Catarina  | 47,5    | 52,5   | 68.334                   | 3,34                    | 40,7    | 59,3   | 102.351                  | 3,20                    | 10º                         | 28,5    | 69,0   | 49,8    |
| Rio Grande do Sul   | 42,0    | 58,0   | 149.736                  | 7,32                    | 38,7    | 61,3   | 190.256                  | 5,95                    | 6º                          | 16,9    | 34,4   | 27,1    |
| Mato Grosso do Sul  | 43,6    | 56,4   | 25.586                   | 1,25                    | 39,9    | 60,1   | 44.702                   | 1,40                    | 20º                         | 59,7    | 86,3   | 74,7    |
| Mato Grosso   | 46,0    | 54,0   | 22.894                   | 1,12                    | 41,7    | 58,3   | 45.416                   | 1,42                    | 19º                         | 79,8    | 114,2  | 98,4    |
| Goiás   | 37,9    | 62,1   | 65.967                   | 3,22                    | 37,9    | 62,1   | 115.320                  | 3,61                    | 9º                          | 74,8    | 74,8   | 74,8    |
| Total   | 38,86   | 61,14  | 2.046.551                | 100,00                  | 37,13   | 62,87  | 3.196.502                | 100,00                  |                             | 49,2    | 60,6   | 56,2    |

Fonte: MTE/Codefat/Datamec. *Relação Anual de Informações Sociais (1995 e 2002)*.  
Elaboração: Lopes, A. & Melleiro, W.

## 6.2 Perfil dos trabalhadores

Houve um envelhecimento relativo do contingente empregado nesse setor, com aumento na participação das faixas acima de 39 anos. Em 1995, a mão-de-obra com idade entre 40 e 49 anos era de 27% do total empregado e, em 2002, esse percentual passou para 30%. Trabalhadores com 50 anos ou mais somavam 18% da força de trabalho em 1995, e passaram a 20% em 2002. Cerca de 33% da mão-de-obra alocada nos serviços públicos municipais estava concentrada, em 2002, na faixa de 30 e 39 anos (cf. Tabela 20).

No período analisado, mulheres e homens passaram a ser mais escolarizados. A população empregada com ensino fundamental incompleto reduziu-se de 43% para 30%. Já a participação de trabalhadores nas faixas superiores de escolaridade aumentou: em 2002,

cerca de 37% tinham ensino médio e 22% haviam completado o ensino superior.

Mais de 33% da mão-de-obra alocada nos serviços públicos municipais, em 2002, trabalhava há 10 anos ou mais no mesmo emprego, e pouco mais de 30% estava empregada entre 1 e 4,9 anos. O aumento na participação relativa de trabalhadores empregados há 10 anos ou mais foi, no período estudado, de 4 pontos percentuais (de 32% para 36%). No entanto, aumentou também a mão-de-obra empregada há menos de 1 ano, de 11% para 14%.

A maioria do pessoal empregado nos serviços públicos municipais cumpria jornadas de trabalho em período integral. Quase metade trabalhava entre 31 e 40 horas por semana e cerca de 25% trabalhava de 41 a 44 horas semanais. Entre 1995 e 2002, as jornadas integrais tornaram-se mais expressivas, em detrimento das jornadas parciais (faixas até 30 horas).

Tabela 20

| <b>Perfil dos trabalhadores na esfera municipal do setor da administração do estado.<br/>Brasil, 1995 e 2002.</b> |             |           |            |             |           |            |                              |           |            |
|---|-------------|-----------|------------|-------------|-----------|------------|------------------------------|-----------|------------|
|   | <b>1995</b> |           |            | <b>2002</b> |           |            | <b>Diferença % 2002-1995</b> |           |            |
|   | %<br>MASC.  | %<br>FEM. | %<br>Total | %<br>MASC.  | %<br>FEM. | %<br>Total | %<br>MASC.                   | %<br>FEM. | %<br>Total |
| <b>Idade</b>  |             |           |            |             |           |            |                              |           |            |
| Até 24 anos   | 6,99        | 8,09      | 7,66       | 6,64        | 6,66      | 6,65       | -0,3                         | -1,4      | -1,0       |
| De 25 a 29 anos   | 11,28       | 15,53     | 13,89      | 10,17       | 12,07     | 11,36      | -1,1                         | -3,5      | -2,5       |
| De 30 a 39 anos   | 30,00       | 37,08     | 34,34      | 28,65       | 35,11     | 32,71      | -1,4                         | -2,0      | -1,6       |
| De 40 a 49 anos   | 25,89       | 26,94     | 26,53      | 28,78       | 30,15     | 29,64      | 2,9                          | 3,2       | 3,1        |
| 50 anos ou mais   | 25,84       | 12,36     | 17,58      | 25,75       | 16,02     | 19,63      | -0,1                         | 3,7       | 2,1        |
| Total   | 100,00      | 100,00    | 100,00     | 100,00      | 100,00    | 100,00     | 0,0                          | 0,0       | 0,0        |
| <b>Escolaridade</b>   |             |           |            |             |           |            |                              |           |            |
| Até ensino fundamental  |             |           |            |             |           |            |                              |           |            |
| incompleto  | 57,58       | 34,15     | 43,26      | 40,89       | 23,76     | 30,12      | -16,7                        | -10,4     | -13,1      |
| Ensino fundamental  |             |           |            |             |           |            |                              |           |            |
| completo  | 10,73       | 10,87     | 10,81      | 13,18       | 10,37     | 11,42      | 2,4                          | -0,5      | 0,6        |
| Ensino médio  | 18,79       | 37,86     | 30,44      | 28,63       | 41,84     | 36,94      | 9,8                          | 4,0       | 6,5        |
| Ensino superior   | 12,90       | 17,13     | 15,48      | 17,30       | 24,02     | 21,52      | 4,4                          | 6,9       | 6,0        |
| Total   | 100,00      | 100,00    | 100,00     | 100,00      | 100,00    | 100,00     | 0,0                          | 0,0       | 0,0        |
| <b>Jornada de trabalho</b>  |             |           |            |             |           |            |                              |           |            |
| <b>semanal</b>  |             |           |            |             |           |            |                              |           |            |
| Até 20 horas  | 6,32        | 16,87     | 12,77      | 6,23        | 14,38     | 11,35      | -0,1                         | -2,5      | -1,4       |
| De 21 a 30 horas  | 18,43       | 28,62     | 24,66      | 12,89       | 21,61     | 18,37      | -5,5                         | -7,0      | -6,3       |
| De 31 a 40 horas  | 40,87       | 36,37     | 38,12      | 49,86       | 43,04     | 45,57      | 9,0                          | 6,7       | 7,4        |
| De 41 a 44 horas  | 34,38       | 18,13     | 24,45      | 31,02       | 20,97     | 24,70      | -3,4                         | 2,8       | 0,2        |
| Total   | 100,00      | 100,00    | 100,00     | 100,00      | 100,00    | 100,00     | 0,0                          | 0,0       | 0,0        |
| <b>Tempo de permanência</b>   |             |           |            |             |           |            |                              |           |            |
| <b>no emprego</b>   |             |           |            |             |           |            |                              |           |            |
| Menos de 1 ano  | 12,23       | 10,16     | 10,96      | 14,96       | 13,97     | 14,34      | 2,7                          | 3,8       | 3,4        |
| De 1 a 4,9 anos   | 30,60       | 28,59     | 29,37      | 31,05       | 28,61     | 29,52      | 0,5                          | 0,0       | 0,1        |
| De 5 a 9,9 anos   | 25,36       | 29,06     | 27,62      | 18,41       | 20,05     | 19,44      | -6,9                         | -9,0      | -8,2       |
| 10 anos ou mais   | 31,82       | 32,19     | 32,05      | 35,58       | 37,37     | 36,70      | 3,8                          | 5,2       | 4,7        |
| Total   | 100,00      | 100,00    | 100,00     | 100,00      | 100,00    | 100,00     | 0,0                          | 0,0       | 0,0        |

Fonte: MTE/Codefat/Datamec. *Relação Anual de Informações Sociais (1995 e 2002).*

Elaboração: Lopes, A. & Melleiro, W.

## Diferenças entre os perfis – por gênero

A partir da distribuição percentual de cada um dos gêneros no setor e das suas relações com idade, escolaridade, jornada de trabalho e tempo de emprego, identificam-se diferenças que podem ter implicações na remuneração de mulheres e homens.

**Idade** – O envelhecimento relativo da força de trabalho apresentou-se de maneira mais significativa entre as mulheres. No período abordado, as trabalhadoras com 50 anos ou mais passaram de 12% para 16%, ao passo que, entre os homens, a participação se manteve em 26%. Na faixa de trabalhadores com até 24 anos, as mulheres decresceram de 8% para 7%, e os homens registraram uma discreta redução de 0,3 pontos percentuais, mantendo sua participação em 7%. Apesar do relativo envelhecimento da força de trabalho feminina, as mulheres continuaram, em termos gerais, com idade menor comparativamente aos homens.

Em 2002, os estados selecionados que registraram os maiores percentuais de trabalhadores com idade entre 30 e 39 anos foram Rondônia (37%), Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Rio Grande do Norte (35% cada). O envelhecimento da população empregada no setor ao longo do período abordado foi constatado particularmente no Rio Grande do Sul, São Paulo e Pernambuco, onde a mão-de-obra com idade superior a 39 anos apresentou crescimento. Mulheres na faixa de 50 anos e

mais, sobretudo, tiveram um aumento de participação superior ao verificado entre os homens, embora eles tenham permanecido com participação expressiva em todas as faixas.

**Escolaridade** – O aumento dos níveis de escolarização do setor mostra-se, no período, mais significativo entre as mulheres de nível superior (de 17% para 24%). Reduziu-se de 58% para 41% a participação masculina na faixa com até ensino fundamental incompleto. De modo geral, as mulheres continuaram apresentando níveis de escolaridade superiores aos dos homens no setor.

Os maiores percentuais de participação de trabalhadores com ensino médio, em 2002, foram registrados no Maranhão (66%), na Bahia (49%) e no Rio Grande do Norte (44%). A mão-de-obra com até o ensino fundamental incompleto tem maior incidência na Paraíba (43%), e maior percentual de homens (51%, contra 40% de mulheres).

Em 2002, foi São Paulo que registrou o aumento mais significativo do nível de instrução na faixa com ensino superior (30%); em seguida veio o Rio de Janeiro (29%). Para as mulheres de São Paulo, esse percentual era de 35%, e, para as do Rio de Janeiro, de 33%.

**Tempo de permanência no emprego** – O aumento da participação das trabalhadoras nos extratos de 10 anos ou mais e de menos de 1 ano foi mais significativo que o dos trabalhadores. No período analisado, as trabalhadoras empregadas há 10 anos ou mais passaram de

32% para 37%. E, entre as que trabalhavam há menos de 1 ano, essa participação passou de 10% para 14%. Em termos gerais, as mulheres apresentavam, em 2002, maior tempo de permanência no emprego do que os homens.

Os estados que, em 2002, apresentavam os maiores percentuais da mão-de-obra com tempo no emprego superior a 10 anos foram a Paraíba (50%) e o Rio de Janeiro (46%). Nessa mesma faixa de tempo de emprego, entre 1995 e 2002, registra-se crescimento significativo em São Paulo (de 23% para 39%); no Paraná (de 24% para 40%); e em Rondônia (de 12% para 22%).

A maior participação de trabalhadores empregados entre 1 e 4,9 anos foi verificada em Rondônia (43%), na Bahia e no Rio Grande do Norte (35% cada). Nessa mesma faixa de tempo de emprego, entre 1995 e 2002, registraram-se consideráveis aumentos sobretudo no Piauí, de 13% para 31%; na Paraíba, de 14% para 28%; e no Rio Grande do Norte, de 24% para 35%. Os estados que, no período, mais concentraram trabalhadores empregados há menos de 1 ano foram o Maranhão (de 3% para 10%) e o Piauí (de 2% para 9%). Na Bahia, esse percentual passou de 7% para 15%.

**Jornada de trabalho semanal** – As mulheres ampliaram mais a sua participação nos trabalhos com jornada em tempo integral do que os homens. Entre elas, a participação da mão-de-obra com jornada de até 20 horas di-

minuiu de 17% para 14%. Mais significativa foi a retração na participação das trabalhadoras na jornada de trabalho de 21 a 30 horas: de 29% para 22%. Como contrapartida, houve aumento de 36% para 43% do percentual de mulheres que cumpria jornada de trabalho integral (de 31 a 40 horas semanais). Entre os homens, registrou-se menor concentração na faixa com jornada de 41 a 44 horas semanais (de 34% para 31%). Ainda assim, a jornada dos homens continuou, em termos gerais, superior à das mulheres.

São Paulo (60%) e Rio de Janeiro (56%) concentravam o maior número de trabalhadores com jornada entre 31 a 40 horas semanais. Santa Catarina, por sua vez, agregava a maior participação relativa da mão-de-obra com jornada superior a 40 horas semanais: 42%. Nos estados de Rondônia, Rio Grande do Norte, Paraíba e Pernambuco verificou-se retração na participação relativa da mão-de-obra com jornadas inferiores a 30 horas por semana.

## Participação em cargos de liderança

Em 2002, aproximadamente 4% dos trabalhadores nos serviços públicos municipais ocupavam cargos de liderança. No entanto, a participação dos gêneros na ocupação desses cargos foi desigual: pouco mais de 3% desses trabalhadores eram mulheres, contra quase 6% de homens (cf. Tabela 21).

Tabela 21

| <b>Distribuição dos trabalhadores na esfera municipal do setor da administração do estado, segundo a ocupação de cargos de liderança selecionados. Brasil, 1995 e 2002.</b> |         |        |         |         |        |         |                       |        |         |
|---|---------|--------|---------|---------|--------|---------|-----------------------|--------|---------|
|   | 1995    |        |         | 2002    |        |         | Diferença % 2002-1995 |        |         |
|   | % Masc. | % Fem. | % Total | % Masc. | % Fem. | % Total | % Masc.               | % Fem. | % Total |
| Direção   | 61,0    | 73,7   | 66,8    | 54,0    | 60,4   | 57,1    | -7,0                  | -13,3  | -9,7    |
| Gerência  | 3,8     | 2,3    | 3,1     | 4,8     | 3,8    | 4,3     | 0,9                   | 1,4    | 1,1     |
| Chefia  | 35,2    | 23,9   | 30,0    | 41,3    | 35,8   | 38,6    | 6,1                   | 11,9   | 8,6     |
| Total   | 100,0   | 100,0  | 100,0   | 100,0   | 100,0  | 100,0   | 0,0                   | 0,0    | 0,0     |
| Total geral   | 5,8     | 3,1    | 4,2     | 5,6     | 3,1    | 4,0     | -0,2                  | 0,0    | 5,8     |

Fonte: MTE/Codefai/Datamec. *Relação Anual de Informações Sociais (1995 e 2002)*.

Elaboração: Lopes, A. & Melleiro, W.

Dentre os cargos de liderança selecionados, 57% eram de direção, quase 39%, de chefia e cerca de 4%, de atividades gerenciais. As mulheres tiveram diminuída sua participação nos cargos de direção, de 74% para cerca de 60%, no período de 1995 a 2002. Entre os homens, tal retração foi menor, de 61% para 54%. Entretanto, mesmo sendo a redução da participação nos cargos de direção maior entre as mulheres, elas continuaram com maior representação que os homens nesses cargos. É possível que essa supremacia esteja relacionada ao grande número de cargos de diretores de escola.

Nesse mesmo período, entretanto, as mulheres aumentaram, mais que os homens, sua participação nos cargos de chefia e de gerência. Elas ampliaram em 12 pontos percentuais sua participação em cargos de chefia, chegando a 36%. Entre os homens, essa participa-

ção aumentou de 35% para 41%. Nos cargos de gerência, a participação das mulheres também cresceu mais do que a dos homens, embora elas continuem sub-representadas nessas posições.

### 6.3 Remuneração

Em 2002, quase metade do contingente empregado no setor (41%) recebia entre 1 e 2 Salários Mínimos (SM) e 6% da mão-de-obra ganhava menos do que 1 SM. Entre 1995 e 2002, piorou a relação salarial no setor, apesar do recuo de 16% para 6% da presença de trabalhadores com rendimento inferior a 1 SM. Foi considerável o aumento de trabalhadores com rendimentos entre 1 e 2 SM (de 26% para 41%), em detrimento de todas as faixas mais altas, nas quais reduziu-se a participação dos trabalhadores.

A participação das mulheres era proporcionalmente inferior à dos homens nas faixas acima de 2 SM e superior nas faixas abaixo de 2 SM. Em 2002, cerca de 5% dos homens e pouco mais de 6% das mulheres recebiam menos de 1 SM. Mas, na faixa de mais de 15 SM, estavam apenas 3% dos homens e 2% das mulheres.

Na Região Nordeste ficam as unidades federativas com pior distribuição salarial na esfera municipal da administração do estado. Trabalhadores com remuneração mensal de 1 a 2 SM concentravam-se sobretudo no Maranhão,

onde 80% da mão-de-obra do setor recebia salários nessa faixa. No Piauí e na Paraíba, eram 72%, na Bahia e Rio Grande do Norte, pouco mais de 64%, e, em Pernambuco, 63%.

A maior incidência percentual de trabalhadores com remuneração mensal inferior a 1 SM entre as unidades da federação foi verificada no Ceará (30% da força de trabalho), e no Rio Grande do Norte (8%). Ressalte-se que, em todas essas localidades, as mulheres são mais prejudicadas com tal distribuição. No Ceará, por exemplo, em 2002, cerca de 37% das mulheres recebiam menos de 1 SM.

Tabela 22

| <b>Distribuição dos trabalhadores na esfera municipal do setor da administração do estado, em faixas de Salários Mínimos (SM). Brasil, 1995 e 2002.</b> |             |        |         |             |        |         |                              |        |         |
|---|-------------|--------|---------|-------------|--------|---------|------------------------------|--------|---------|
|   | <b>1995</b> |        |         | <b>2002</b> |        |         | <b>Diferença % 2002-1995</b> |        |         |
|   | % Masc.     | % Fem. | % Total | % Masc.     | % Fem. | % Total | % Masc.                      | % Fem. | % Total |
| Menos de 1 SM   | 10,80       | 19,26  | 15,90   | 4,72        | 6,31   | 5,72    | -6,09                        | -12,96 | -10,18  |
| De 1 a 2 SM   | 24,43       | 27,46  | 26,26   | 38,73       | 42,89  | 41,34   | 14,30                        | 15,43  | 15,09   |
| De 2,01 a 4 SM  | 32,06       | 27,75  | 29,46   | 29,58       | 26,09  | 27,39   | -2,48                        | -1,66  | -2,07   |
| De 4,01 a 7 SM  | 17,50       | 14,68  | 15,80   | 14,82       | 14,03  | 14,32   | -2,67                        | -0,65  | -1,48   |
| De 7,01 a 15 SM   | 11,22       | 8,54   | 9,60    | 9,13        | 8,70   | 8,86    | -2,09                        | 0,17   | -0,74   |
| Mais de 15 SM   | 3,99        | 2,31   | 2,98    | 3,02        | 1,98   | 2,37    | -0,97                        | -0,33  | -0,61   |
| Total   | 100,00      | 100,00 | 100,00  | 100,00      | 100,00 | 100,00  | 0,0                          | 0,0    | 0,0     |

Fonte: MTE/Codefat/Datamec. *Relação Anual de Informações Sociais (1995 e 2002)*.  
Elaboração: Lopes, A. & Melleiro, W.

## Diferenciais de remuneração no setor – por gênero

A distribuição salarial observada anteriormente mostra que, em 2002, as mulheres recebiam salários inferiores aos dos homens no setor. No entanto, essa diferença já foi mais desvantajosa

para as mulheres. Em 1995, as trabalhadoras auferiam ganhos horários, em média, 14% menores do que os dos homens, ao passo que, em 2002, a remuneração/hora das mulheres era cerca de 3% inferior à recebida pelos homens. Como se vê no Quadro 6, os homens recebiam por hora trabalhada R\$ 4,97, e as mulheres, R\$ 4,83<sup>21</sup>.

Quadro 6

### Salário médio por hora em 2002 e diferencial de remuneração entre 1995 e 2002 na esfera municipal do setor da administração do estado.

| Masculino (2002) | Feminino (2002) | Total    | Diferencial (%) em 2002 | Diferencial (%) em 1995 |
|------------------|-----------------|----------|-------------------------|-------------------------|
| R\$ 4,97         | R\$ 4,83        | R\$ 4,89 | -3,0                    | -14,0                   |

Fonte: MTE/Codefat/Datamec. *Relação Anual de Informações Sociais (1995 e 2002)*.

Elaboração: Lopes, A. & Melleiro, W.

A desvantagem salarial das trabalhadoras verificada nacionalmente, no entanto, apresenta-se de maneira distinta nos estados selecionados (ver Tabela 23). Apenas em três unidades federativas – Minas Gerais, São Paulo, e Rio Grande do Sul, principais estados empregadores do país, que pagam os melhores salários do setor –, as mulheres têm vantagem salarial sobre os homens. Em São Paulo e no Rio Grande do Sul, o salário/hora das mulheres era, em 1995, respectivamente 1% e 10% superior ao dos homens, percentual que aumentou, em 2002, para 4% e 20%. Em Minas Gerais, embora a vantagem salarial

das trabalhadoras tenha diminuído 6 pontos percentuais no período, em 2002, elas ainda recebiam 8% a mais que os trabalhadores homens do setor.

No Rio de Janeiro, Paraná e na Paraíba, o movimento foi diverso: o salário/hora das mulheres, que era inferior ao dos homens em 1995, passou a ser superior em 2002. No Rio de Janeiro, a recuperação da mão-de-obra feminina foi de 19 pontos percentuais: de salários 13% menores que os dos homens, passaram a ganhar, em 2002, cerca de 6% a mais que eles. No Paraná, a diferença foi menor: o estado pagava às

<sup>21</sup> Para efeito de cálculo do diferencial de remuneração, utilizou-se o valor nominal em reais (R\$) do salário/hora de homens e mulheres no período (1995 e 2002). A exposição desses valores apenas para o ano de 2002, figura exclusivamente como ilustração das bases desse cálculo. Para uma avaliação do valor real da remuneração nesses períodos frente aos dias atuais - o que não era objetivo deste estudo -, seria necessária uma atualização monetária dos valores de 1995 por meio de índice de inflação.

mulheres salários 5% inferiores aos dos homens e passou a oferecer-lhes salários cerca de 1% maiores do que os deles. No estado da Paraíba, onde se pagam dos mais baixos salários/hora do País, esse fenômeno foi ainda mais significativo: em

1995 a remuneração das mulheres era 35% menor do que a recebida pelos homens, mas em 2002, elas passaram a auferir ganhos 20% maiores do que os trabalhadores do sexo masculino (por hora, R\$ 2,66 e R\$ 2,21, respectivamente).

Tabela 23

| <b>Salário médio por hora em 2002 e diferencial de remuneração entre 1995 e 2002 na esfera municipal do setor da administração do estado. (Estados selecionados).</b> |                             |                            |                             |                                |                                |  |
|---|-----------------------------|----------------------------|-----------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--|
| <b>Estados</b>  | <b>Masc. (2002)<br/>R\$</b> | <b>Fem. (2002)<br/>R\$</b> | <b>Total (2002)<br/>R\$</b> | <b>Diferencial em<br/>1995</b> | <b>Diferencial em<br/>2002</b> |  |
| Rondônia  | 3,95                        | 3,39                       | 3,62                        | -12,8                          | -14,2                          |  |
| Acre  | 4,48                        | 3,80                       | 4,09                        | -20,8                          | -15,1                          |  |
| Amazonas  | 3,63                        | 2,95                       | 3,26                        | -10,3                          | -18,6                          |  |
| Roraima   | 12,53                       | 5,66                       | 8,63                        | -9,1                           | -54,8                          |  |
| Para  | 3,62                        | 3,41                       | 3,49                        | -12,5                          | -5,8                           |  |
| Amapá   | 3,87                        | 3,91                       | 3,89                        | -21,9                          | 1,1                            |  |
| Tocantins   | 3,52                        | 2,80                       | 3,08                        | -22,6                          | -20,3                          |  |
| Maranhão  | 2,41                        | 2,31                       | 2,34                        | -22,2                          | -4,2                           |  |
| Piauí   | 3,06                        | 2,83                       | 2,90                        | -29,1                          | -7,3                           |  |
| Ceara   | 3,75                        | 2,47                       | 3,01                        | -32,6                          | -34,2                          |  |
| Rio Grande do Norte   | 3,09                        | 2,64                       | 2,80                        | -28,1                          | -14,8                          |  |
| Paraíba   | 2,21                        | 2,66                       | 2,54                        | -35,2                          | 20,2                           |  |
| Pernambuco  | 3,30                        | 3,07                       | 3,14                        | -10,2                          | -6,8                           |  |
| Alagoas   | 2,94                        | 3,04                       | 3,00                        | -29,5                          | 3,2                            |  |
| Sergipe   | 3,05                        | 3,04                       | 3,05                        | 1,9                            | -0,4                           |  |
| Bahia   | 2,83                        | 2,75                       | 2,77                        | -11,1                          | -3,0                           |  |
| Minas Gerais  | 4,30                        | 4,62                       | 4,48                        | 14,4                           | 7,5                            |  |
| Espirito Santo  | 4,51                        | 4,77                       | 4,66                        | -12,9                          | 5,8                            |  |
| Rio de Janeiro  | 5,77                        | 6,11                       | 5,98                        | -13,0                          | 5,9                            |  |
| São Paulo   | 7,15                        | 7,43                       | 7,31                        | 1,0                            | 4,0                            |  |
| Paraná  | 5,16                        | 5,19                       | 5,18                        | -4,7                           | 0,6                            |  |
| Santa Catarina  | 5,55                        | 5,03                       | 5,26                        | -11,5                          | -9,3                           |  |
| Rio Grande do Sul   | 6,22                        | 7,44                       | 6,91                        | 9,8                            | 19,6                           |  |
| Mato Grosso do Sul  | 4,97                        | 4,78                       | 4,86                        | -2,7                           | -3,8                           |  |
| Mato Grosso   | 4,81                        | 4,13                       | 4,42                        | -2,7                           | -14,2                          |  |
| Goiás   | 3,66                        | 3,78                       | 3,74                        | -1,3                           | 3,3                            |  |
| <b>Total</b>  | <b>4,97</b>                 | <b>4,83</b>                | <b>4,89</b>                 | <b>-14,0</b>                   | <b>-2,7</b>                    |  |

Fonte: MTE/Codefat/Datamec. Relação Anual de Informações Sociais (1995 e 2002).  
Elaboração: Lopes, A. & Melleiro, W.

Nos demais estados selecionados – Rondônia, Maranhão, Piauí, Ceará, Rio Grande do Norte, Pernambuco, Bahia, e Santa Catarina – a relação salarial entre os gêneros mostrou-se francamente desvantajosa às mulheres, ainda que, na maioria dessas unidades federativas, tal desvantagem tenha diminuído proporcionalmente ao longo do período abordado.

No Maranhão, em 1995, as mulheres recebiam 22% menos que os homens. Diminuíram essa diferença e, em 2002, ganhavam 4% menos que os homens. No Piauí, a redução da diferença foi de 29% para 7%; no Rio Grande do Norte, de 28% para 15% ; em Pernambuco, de 10% para 7% menor que a dos trabalhadores; na Bahia, de 11% para 3%; e em Santa Catarina, de 12% para 9%. Por fim, em Rondônia e no Ceará, a desvantagem salarial das mulheres frente aos ganhos auferidos pelos homens no serviço público municipal agravou-se no período estudado. Em Rondônia, as mulheres ganhavam cerca de 13% menos que os homens em 1995: em 2002, essa diferença estava em 14% menos. No Ceará, em 1995, as trabalhadoras ganhavam aproximadamente

33% menos que os homens e, em 2002, esse percentual aumentou para 34%.

Em síntese, as trabalhadoras alocadas no serviço público municipal – responsável pela segunda mais baixa remuneração paga dentre os setores estudados – recebiam remuneração inferior à dos homens. No entanto, essa desvantagem salarial tornou-se menos expressiva ao longo do tempo e, em 2002, era de 3%. Essa realidade apresentou-se distintamente, de acordo com a unidade federativa focalizada. Em Minas Gerais, São Paulo, Rio Grande do Sul, Paraíba, Rio de Janeiro e Paraná, o salário das mulheres era superior ao dos homens. Em Roraima e no Ceará, as diferenças continuaram grandes, e as mulheres recebiam, respectivamente, menos 55% e menos 34% que os homens.

### **Diferenciais de remuneração em cargos selecionados – por gênero**

Considerando o comportamento salarial de alguns cargos selecionados no serviço público municipal, verifica-se que a diferença geral de 3% constatada no conjunto do setor revela-se extremamente expressiva (cf. Tabela 24).

Tabela 24

| <b>Salário médio por hora em 2002 e diferencial de remuneração entre 1995 e 2002 na esfera municipal do setor da administração do estado, por cargos selecionados.</b> |                         |                        |                        |                        |
|--|-------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
|  | Masculino<br>(2002) R\$ | Feminino<br>(2002) R\$ | Diferencial<br>em 1995 | Diferencial<br>em 2002 |
| Médicos  | 19,35                   | 17,35                  | -15,2                  | -10,4                  |
| Professores de ensino médio  | 7,75                    | 7,16                   | 0,1                    | -7,6                   |
| Funcionários públicos superiores   | 9,78                    | 8,30                   | -24,0                  | -15,1                  |
| Agentes administrativos  | 4,38                    | 3,77                   | -19,1                  | -13,9                  |
| Auxiliares de escritório e trabalhadores assemelhados  | 4,46                    | 3,99                   | -17,6                  | -10,6                  |
| Conservação, limpeza de edifícios, logradouros públicos  | 2,16                    | 1,89                   | -23,0                  | -12,7                  |
| Condutores de autos, ônibus, caminhões etc.  | 4,01                    | 3,27                   | -4,7                   | -18,4                  |

Fonte: MTE/Codefat/Datamec. *Relação Anual de Informações Sociais (1995 e 2002)*.

Elaboração: Lopes, A. & Melleiro, W.

Ainda que, entre 1995 e 2002, a diferença entre a remuneração/hora recebida pelas mulheres e pelos homens tenha diminuído na maioria dos casos – exceção feita a professores do ensino médio e condutores de automóveis – os percentuais continuaram significativos. Em 1995, as professoras do ensino médio recebiam 0,1% mais que seus colegas homens e, em 2002, elas passaram a ganhar 8% menos que eles. Já as mulheres responsáveis pela condução de veículos que, em 1995, ganhavam 5% menos que os trabalhadores, passaram a receber 18% menos que eles – o que faz desse cargo, entre os selecionados, o responsável pela maior diferença salarial entre mulheres e homens.

As agentes administrativas que, em 1995, ganhavam cerca de 19% menos que os homens por hora trabalhada, em 2002, auferiam ganhos

14% mais baixos que os trabalhadores do sexo masculino. As funcionárias públicas superiores recebiam salários 24% menores que os dos homens e, em 2002, essa diferença reduziu-se para 15%. As trabalhadoras na conservação e limpeza de edifícios e logradouros públicos, por sua vez, ganhavam, em 1995, cerca de 23% menos que os homens, e, em 2002, essa diferença diminuiu para 13%. As mulheres alocadas como auxiliares de escritório, que ganhavam salários 19% mais baixos que os dos homens em 1995, passaram a receber 11% menos que eles em 2002. Já as trabalhadoras que exerciam o cargo de médicas, em 1995, auferiam ganhos 15% inferiores aos dos trabalhadores e, em 2002, recebiam 10% menos que os homens por hora trabalhada.

Focalizando alguns cargos do setor, nota-se que a desvantagem salarial das mulheres em

relação à remuneração dos trabalhadores do sexo masculino reduziu-se entre 1995 e 2002 em vários casos, mas ainda permaneceu com percentuais bastante expressivos: entre 8% e 18%. Observa-se também que o diferencial de remuneração existe, independentemente do tipo de cargo ou faixa salarial correspondente. Ou seja, podem-se encontrar diferenciais de remuneração bastante elevados tanto em cargos como o de médico, quanto em cargos com remuneração comparativamente mais baixa, como os da área de conservação e limpeza.

Do ponto de vista da equidade de remuneração, foi positiva a redução do diferencial observada no período de 1995 a 2002. Uma das possíveis explicações para essa redução pode ser o aumento do tempo de permanência no emprego verificado entre as mulheres, indicando que elas deteriam maior experiência no trabalho, e, portanto, melhor remuneração em função de promoções, mudança de faixa salarial no exercício do mesmo cargo etc.

Por outro lado, mesmo considerando o relativo envelhecimento da mão-de-obra feminina, as mulheres ainda eram, no conjunto do setor, um pouco mais jovens que os homens. Isso poderia indicar menor experiência adquirida no conjunto de todos os trabalhos – realizados dentro e fora do setor – o que poderia ter um impacto na sua remuneração.

Em relação à escolaridade, tradicional argumento para explicar a existência de diferenciais de remuneração, verifica-se que as mu-

lheres apresentaram níveis superiores aos dos homens. Portanto, não se fundamentaria nesse critério o fato de receberem salários inferiores. A escolaridade mais elevada entre as mulheres poderia explicar por que, em São Paulo e no Rio de Janeiro, os diferenciais de remuneração mostraram-se em favor das mulheres, de 4% e 6%, respectivamente. Nesses estados, as mulheres apresentaram uma participação bastante significativa na faixa de ensino superior – da ordem de 35% e 33%.

A diminuição do número de trabalhadores que recebiam salários mais elevados – mais acentuada entre os homens – pode ter contribuído para reduzir o diferencial de remuneração. Ou seja, esse diferencial teria diminuído também em função de uma piora nas condições de remuneração do setor, e não necessariamente em função de uma melhora dos salários das mulheres.

As diferenças salariais observadas no âmbito dos estados apontaram a Região Nordeste como a detentora da pior distribuição salarial, com destaque para o Ceará, onde detectou-se um dos maiores diferenciais de remuneração entre mulheres e homens, da ordem de 34%, e uma das maiores proporções de mulheres recebendo menos de 1 SM (37%).

Destaquem-se, por fim, os consideráveis diferenciais de remuneração para os dois gêneros numa mesma ocupação, indicando salários desiguais para um mesmo tipo de cargo funcional.

## Síntese

*Um breve retrato do conjunto dos trabalhadores na esfera municipal da administração do estado, em 2002, mostra que o trabalhador “típico” municipal era mulher (63%), com idade entre 30 e 39 anos (35%), escolaridade de nível médio (41%), trabalhando no setor há 10 anos ou mais (37%), cumprindo jornada de 31 a 40 ho-*

*ras semanais (37%) e com remuneração mensal entre 1 e 2 SM (43%) – uma das mais baixas entre os setores aqui abordados. Comparativamente aos trabalhadores do sexo masculino, essa trabalhadora “típica” do setor passou a ser mais escolarizada, com mais tempo de emprego, passou a exercer jornada de trabalho “integral” e recebia, em média, cerca de 3% menos que os homens por hora de trabalho.*

## Considerações finais

Os dados analisados neste trabalho mostraram a existência de diferenciais de remuneração de gênero desfavoráveis às mulheres em quase todos os setores dos serviços públicos. A comparação foi feita com base no salário médio por hora, eliminando, portanto, as diferenças de jornada de trabalho entre homens e mulheres – um dos argumentos utilizados para justificar diferenças de salários entre os gêneros.

Constata-se que há grandes disparidades no valor do salário pago entre os vários setores, às quais se agregam as diferenças na participação de homens e mulheres na composição da força de trabalho. Assim, o setor da energia – em que se observou a maior remuneração, com um salário médio por hora de R\$ 17,40 – foi também o setor em que se identificou uma pequena participação das mulheres na composição da força de trabalho – mais de 80% da força de trabalho é masculina.

Ao mesmo tempo, os setores nos quais foram identificados os menores salários eram também aqueles que se apresentavam como os mais feminizados: a saúde privada e a esfera municipal da administração do estado. A saúde privada – que registrou a menor remuneração e um salário médio por hora de R\$ 4,76 – contava com 77% de mulheres na composição da força de trabalho. A esfera municipal –

onde se identificou a segunda menor remuneração e um salário médio por hora de R\$ 4,89 – contava com 63% de mulheres na composição da força de trabalho.

A partir desse quadro, é possível indagar se a concentração das mulheres nos setores dos serviços públicos com menor remuneração refletiria uma tendência geral de desvalorização do trabalho da mulher, que tradicionalmente tem sido subavaliado e sub-remunerado. Nesse caso, a valorização do trabalho das mulheres e o aumento dos seus salários nos setores mais feminizados possivelmente teriam efeitos positivos também para os homens, elevando o valor do conjunto dos salários pagos e também valorizando os serviços públicos.

No período 1995 a 2002, observou-se uma diminuição nos diferenciais salariais entre homens e mulheres, em quase todos os setores – com exceção do setor da energia, onde o diferencial aumentou. No entanto, verificou-se também uma redução no conjunto da remuneração dos trabalhadores e trabalhadoras em todos os setores analisados. Esses dados sugerem que a diminuição da desigualdade de rendimentos entre os gêneros teria sido influenciada pela deterioração geral dos salários, também dos homens, e não necessariamente teria implicado melhoria nas condições salariais das mulheres.

Em que pese a redução comentada acima, os dados apontaram a persistência de diferenciais salariais entre homens e mulheres no conjunto dos serviços públicos. Em 2002, o maior diferencial salarial foi identificado no setor da saúde – menos 33% no setor privado e menos 27% no setor público – seguido pelos setores da previdência social e da energia, onde as mulheres ganhavam respectivamente 20% e 19% menos que os homens por cada hora de trabalho realizado. Como os níveis de escolaridade entre as mulheres são equivalentes ou superiores aos dos homens em todos os setores (com exceção do setor da saúde privada), os diferenciais de rendimentos verificados possivelmente indicam a persistência da discriminação de gênero na determinação dos salários, seja no valor pago em relação ao chamado salário base, seja devido aos outros componentes adicionais do salário/remuneração – fixos ou pagos eventualmente (como gratificações, adicionais de função, adicionais de periculosidade etc), conforme mencionado na análise de cada setor.

Foram identificados também diferenciais de remuneração entre homens e mulheres no exercício de uma mesma ocupação ou cargo – isto é, desempenhando um trabalho igual ou equivalente – conforme demonstrado na esfera municipal da administração do estado. A análise das sete ocupações selecionadas revelou que as mulheres recebiam salário médio por hora inferior ao dos homens em todas essas ocupações, sendo identificadas diferenças

de até 18% a menos. Tais dados permitem inferir que o sexo dos trabalhadores seja um fator de influência no valor da remuneração.

O debate dos resultados preliminares desta pesquisa com as sindicalistas apontou a existência de alguns mecanismos que causariam diferenças salariais entre homens e mulheres. O principal deles relaciona-se aos Planos de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS. Em várias categorias, os PCCS ou não existem ou apresentam problemas de natureza diversa: não são aplicados; têm formulação inadequada; adotam critérios de avaliação de desempenho pouco transparentes ou subjetivos; têm seu conteúdo desconhecido pelos trabalhadores.

Outro mecanismo apontado foi a dificuldade de as mulheres terem acesso a cargos que recebem gratificação de função – como cargos de liderança – ou outros adicionais salariais, nomeados, por exemplo, como periculosidade, adicional por trabalho noturno, gratificação para dirigir, escala de revezamento etc.

Nesse sentido, seria importante verificar, em todos os setores, a existência de planos de carreira e analisar a sua aplicação, observando se os critérios de avaliação de desempenho, por exemplo, são objetivos, se trazem aspectos que poderiam dificultar a progressão das mulheres na carreira. Da mesma forma, seria importante verificar se as mulheres têm iguais oportunidades de acesso à qualificação profissional e aos treinamentos que, em geral, são também requisitos para progressão na carreira.

Outro aspecto significativo revelado nesta pesquisa foi a existência de trabalhadores com rendimentos inferiores a 1 SM em todos os setores dos serviços públicos. Ressalte-se que a pesquisa abrangeu apenas o mercado formal de trabalho, onde há regulamentação, e é proibido, pela Constituição Federal, o pagamento de salários inferiores ao salário mínimo vigente no país. Uma possível explicação seria a contratação desses trabalhadores em tempo parcial, com jornadas de trabalho inferiores às 44 horas definidas também na legislação.

Observa-se também que essa situação é mais grave entre as mulheres, uma vez que elas estão proporcionalmente mais presentes que os homens na faixa com remuneração mensal inferior a 1 SM em todos os setores analisados. Destaca-se que foi identificada uma presença mais expressiva de mulheres com rendimento mensal inferior a 1 SM nos setores da previdência social e na esfera municipal da administração do estado, sendo que, nesta última, foi identificada a presença de mais de 125 mil mulheres (6,3% do total das trabalhadoras da esfera municipal) nessa condição.

Os dados revelaram também que as mulheres, proporcionalmente, estão mais presentes do que os homens na faixa com remuneração mensal entre 1 e 2 SM em todos os setores analisados, sendo observada sua participação mais expressiva na esfera municipal da administração do estado (43%) e no setor da saúde privada (37%). Por esse motivo, a elevação do

valor do salário mínimo – que obviamente teria implicações positivas para o conjunto dos trabalhadores – certamente terá repercussão ainda mais direta na melhoria das condições de remuneração das mulheres, resultando numa melhor qualidade de vida para elas e para suas famílias. Lembremo-nos de que as mulheres são as únicas ou as principais responsáveis pelo sustento de aproximadamente 33% do total das famílias no Brasil.

Para além da discriminação na remuneração, os dados mostraram também indícios de outras desigualdades entre homens e mulheres nos serviços públicos. A concentração da participação das mulheres em determinados setores (saúde, esfera municipal e previdência social) e a sua pequena presença em outros (água, saneamento e limpeza e energia), sugerem a existência de uma certa divisão sexual do trabalho nos serviços públicos – a exemplo do que acontece no mercado de trabalho em geral – e também possivelmente de barreiras para o acesso das mulheres ao trabalho nos setores da energia e da água, saneamento e limpeza. Seria importante investigar quais são os mecanismos que estariam dificultando a maior participação das mulheres nesses setores.

Constata-se também, em todos os setores, que as mulheres ampliaram sua participação nos trabalhos com jornadas em tempo integral. No entanto, os setores da saúde pública, da previdência social e da esfera municipal tinham ainda uma considerável proporção de

mulheres que cumpriam jornadas de trabalho em tempo parcial (com até 30 horas). Também no mercado de trabalho em geral, as mulheres estão mais presentes em trabalhos de tempo parcial, em função do tipo de posto de trabalho e/ou dos setores em que estão inseridas. Vale lembrar que as mulheres frequentemente cumprem uma jornada de trabalho muito maior, uma vez que as tarefas domésticas, em geral, estão sob sua responsabilidade e, ao sair do emprego, elas continuam uma outra jornada relativa ao trabalho no lar.

Os dados obtidos trouxeram elementos para desmistificar alguns equívocos: o principal deles, mote deste estudo, de que nos serviços públicos, por definição, não haveria diferenças de remuneração entre homens e mulheres, pois tan-

to no acesso quanto na progressão de carreira desses profissionais haveria mecanismos institucionalizados que inibiriam a discriminação.

No entanto, os resultados revelaram uma realidade diferente, sugerindo a existência de mecanismos que reforçam e intensificam no próprio cotidiano do trabalho a desigualdade de oportunidades e de remuneração. Nesse sentido, o aprofundamento deste diagnóstico nos locais de trabalho, além de aprimorar os resultados aqui apresentados, poderia servir como indutor da discussão e da percepção crítica sobre esses temas entre os trabalhadores, exercendo assim um papel também formativo e contribuindo para que as diferenças entre homens e mulheres não sejam transformadas em desigualdades.