DESIGUALDADE ENTRE PESQUISADORAS E PESQUISADORES: UMA ANÁLISE DA REMUNERAÇÃO POR REGIÃO NO BRASIL

INEQUALITY IN PAY BETWEEN MALE AND FEMALE RESEARCHERS IN BRAZIL: A REGIONAL ANALYSIS OF REMUNERATION

DESIGUALDAD SALARIAL DE GÉNERO ENTRE INVESTIGADORES EN BRASIL: UN ANÁLISIS REGIONAL DE LA REMUNERACIÓN

Marcos Aurélio Brambilla[1]
Maria Ligia Ganacim Granado Rodrigues Elias[2]

RESUMO
As desigualdades de gênero e salarial entre homens e mulheres constituem um tema debatido em diversos setores profissionais, do qual ressalta a influência de fatores como contexto regional e escolaridade. Este artigo aprofunda a discussão sobre a disparidade salarial por gênero na pesquisa. Nesse sentido, este estudo visa analisar a disparidade na remuneração de pesquisadores(as) considerando a classificação de ocupações brasileiras em diferentes regiões. Utilizando dados da Relação Anual de Informações Sociais, realizou-se uma pesquisa quantitativa para esta abordagem, a partir da qual se verificou que as remunerações variam significativamente entre regiões. Em regiões mais desenvolvidas, como Sul, Sudeste e Centro-Oeste, os pesquisadores tendem a receber mais do que as pesquisadoras, enquanto no Norte e Nordeste, a tendência se inverte. Além disso, observa-se uma considerável variabilidade nos salários das pesquisadoras, especialmente nos casos em que as mulheres recebem mais que os homens neste recorte profissional. Isso sugere a presença de remunerações bastante díspares para esse grupo em alguns locais. Os resultados desta pesquisa reforçam características regionais para a desigualdade e destacam a alta variabilidade nos salários das pesquisadoras, indicando a complexidade da temática e a necessidade de considerar a variação salarial em conjunto com outros fatores, como a desigualdade racial.
PALAVRAS-CHAVE: desigualdade de gênero; desigualdade salarial; remuneração; escolaridade.

ABSTRACT
Gender and wage inequalities between men and women are a topic of debate in various professional sectors, in which the influence of factors such as regional context and education level stands out. This article delves deeper into the discussion on the gender wage gap in research. In this sense, this study aims to analyze the disparity in the remuneration of researchers considering the classification of Brazilian occupations in different regions. Using data from the Annual Report of Social Information, a quantitative survey was conducted for this approach, from which it was found that remunerations vary significantly between regions. In more developed regions, such as the South, Southeast and Central-West, male researchers tend to receive more than female researchers, while in the North and Northeast, the trend is reversed. In addition, there is considerable variability in the salaries of female researchers, especially in cases where women receive more than men in this professional category. This suggests the presence of quite disparate remunerations for this group in some locations. The results of this research reinforce regional characteristics for inequality and highlight the high variability in researchers' salaries, indicating the complexity of the issue and the need to consider salary variation in conjunction with other factors, such as racial inequality.
KEYWORDS: gender inequality; wage inequality; remuneration; schooling.

RESUMEN
Las desigualdades de género y salariales entre hombres y mujeres son un tema debatido en diversos sectores profesionales, en el que se destaca la influencia de factores como el contexto regional y la educación. Este artículo profundiza la discusión sobre la brecha salarial de género en la investigación. En este sentido, este estudio tiene como objetivo analizar la disparidad en la remuneración de los investigadores considerando la

[1] Unicesumar, Brasil. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-1111-9424.
[2] Unicesumar, Brasil. Orcid: https://orcid.org/0000-0003-3645-9131.

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 25, n. 3, p. 245-266, set./dez. 2024.
Recebido em: 30/04/2024 | Aceito em: 21/11/2024

clasificación de las ocupaciones brasileñas en diferentes regiones. Utilizando datos del Listado Anual de Información Social, se realizó una investigación cuantitativa para este enfoque, de la cual se encontró que las remuneraciones varían significativamente entre regiones. En las regiones más desarrolladas, como el Sur, Sudeste y Centro-Oeste, los investigadores tienden a recibir más que las investigadoras, mientras que en el Norte y Nordeste la tendencia se invierte. Además, existe una considerable variabilidad en los salarios de los investigadores, especialmente en los casos en que las mujeres ganan más que los hombres en esta categoría profesional. Esto sugiere la presencia de salarios muy diferentes para este grupo en algunos lugares. Los resultados de esta investigación refuerzan las características regionales de desigualdad y resaltan la alta variabilidad en los salarios de los investigadores, indicando la complejidad del tema y la necesidad de considerar la variación salarial en conjunto con otros factores, como la desigualdad racial.
PALABRAS CLAVE: desigualdad de género; desigualdad salarial; remuneración; escolaridad.

INTRODUÇÃO

O debate sobre igualdade salarial entre homens e mulheres tem ganhado maior visibilidade com o estabelecimento de legislações específicas, tais como a Lei n.º 14.611/2023 (Brasil, 2023a), o Decreto n.º 11.795/2023 (Brasil, 2023b) e a Portaria n.º 3.714/2023 (Brasil, 2023c). Essas medidas visam corrigir disparidades, combatendo e eliminando as discrepâncias salariais baseadas em gênero e oferecendo maior proteção às mulheres no mercado de trabalho. Mesmo que a igualdade salarial entre homens e mulheres seja um princípio consagrado na Constituição Federal e na Consolidação de 1988 das Leis do Trabalho - CLT (Brasil, 1988), as referidas leis representam um mecanismo para garantir a aplicação efetiva dos direitos e promover a igualdade de remuneração entre mulheres e homens que exercem funções equivalentes.

Um estudo divulgado em março de 2024 pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) revela que a desigualdade de renda entre homens e mulheres no Brasil permanece como realidade. Em 2022, o rendimento médio mensal das mulheres no mercado de trabalho brasileiro era 21% menor do que o dos homens, equivalendo a R$ 3.305 para eles e R$ 2.909 para elas. Essa disparidade salarial se manifesta em diversos setores, inclusive naqueles com predominância feminina (DIEESE, 2023).

Um ponto importante a ser considerado na análise da diferença salarial entre homens e mulheres são as características regionais, especialmente em um país cultural e economicamente diverso, como o Brasil. De acordo com Pastor e Oña (2010), o mercado de trabalho opera em nível regional, e não nacional, o que é corroborado por Silva Filho e Queiroz (2011), que demonstram como a região Nordeste aumentou o número de empregos ao longo dos anos 2000. Entretanto, ainda conforme estes últimos autores, essas ocupações mostram-se seletivas quanto ao sexo, idade e escolaridade, além de serem precárias, devido à alta rotatividade e aos baixos salários, apesar da melhoria do nível educacional da mão de

Recebido em: 30/04/2024 | Aceito em: 21/11/2024

obra na região (Silva Filho; Queiroz, 2011). Já Pacheco, Mendes e Moura (2023) ressaltam que, na região Sul, o Paraná é o estado que apresenta o menor grau de disparidade salarial entre os anos de 2012 e 2016. Segundo estas autoras, o maior nível de escolaridade no estado contribui para o aumento do nível salarial das mulheres.

Saraiva *et al.* (2023) realizaram uma análise espacial da desigualdade de gênero no mercado de trabalho na região de Matopiba, que compreende parte dos estados do Maranhão (MA), do Piauí (PI), da Bahia (BA) e todo o estado de Tocantins (TO), na qual um dos achados da pesquisa é que, para tal região, a participação das mulheres no Ensino Superior foi de 30,01% entre 2013 e 2019, enquanto a dos homens foi de 16,11%. O estudo indica que à medida que o nível de escolaridade aumenta, a participação das mulheres no mercado de trabalho se torna mais evidente – o que reforça os achados de pesquisa de Garcia-Prieto e Gómez-Costilla (2017), que indicam que a discriminação de gênero é menor para mulheres altamente educadas.

No entanto, o aumento da escolarização das mulheres nem sempre resulta em igualdade de oportunidades no âmbito profissional, uma vez que as estruturas de poder e as relações de trabalho continuam a operar de maneira desigual. A tendência à feminização de certas áreas reflete as expectativas culturais sobre os papéis de gênero, reforçando estereótipos que direcionam as mulheres para profissões consideradas mais "adequadas" para elas (Souza; Guedes, 2016).

A disparidade salarial entre homens e mulheres é uma questão amplamente discutida e documentada em diversos setores profissionais, com evidências de disparidades salariais (Saraiva *et al*., 2023; Nunes; Santos, 2019). À vista disso, este artigo se insere neste campo de pesquisa com o intuito de analisar um tipo de ocupação específica de profissionais qualificados, que constroem conhecimento, nominalmente a ocupação de pesquisador e pesquisadora (CBO, 2024a). Tendo em vista as discussões anteriores, que remetem a desigualdades de remuneração entre homens e mulheres e o fato de que a ocupação de pesquisador (a) está relacionada com a escolaridade, surge a seguinte indagação: Há desigualdade de remuneração entre pesquisadores e pesquisadoras nas regiões brasileiras?

Considerando o debate em torno da desigualdade de gênero, especialmente a disparidade salarial, e reconhecendo a importância do contexto regional e da escolarização na ocupação de pesquisador, o objetivo deste artigo é analisar a desigualdade da remuneração de pesquisadores e pesquisadoras nas regiões brasileiras. A escolha de focar na ocupação de

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 25, n. 3, p. 245-266, set./dez. 2024.
Recebido em: 30/04/2024 | Aceito em: 21/11/2024

pesquisador(a) decorre da exigência de formação de nível superior e dedicação à qualificação profissional nessa carreira.

DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

A divisão sexual do trabalho, conforme Kergoat (2009), é um fenômeno historicamente construído, fundamentado na distinção entre a esfera produtiva, preponderantemente ocupada por homens, e a esfera reprodutiva, associada às mulheres. Esta divisão, arraigada na dicotomia entre esfera pública e privada, estabelece uma hierarquia na qual o trabalho masculino é valorizado acima do trabalho feminino. Biroli (2018) expande essa compreensão ao destacar que a divisão do trabalho não se limita à distinção entre trabalho produtivo e reprodutivo, mas também abrange a diferenciação entre trabalho remunerado e não remunerado. Nesse sentido, o trabalho não remunerado, como o doméstico e de cuidado, que é frequentemente assumido por mulheres, possibilita que os homens se dediquem ao trabalho remunerado.

Delphy (2016), por sua vez, destaca a exploração do trabalho feminino, especialmente quando não remunerado, como nas atividades domésticas. O valor atribuído a esse trabalho varia conforme o contexto, sendo frequentemente subvalorizado e invisibilizado como ocorre no caso das responsabilidades domésticas. Ademais, a divisão sexual do trabalho não se limita às relações entre homens e mulheres, mas também se entrelaça com outras categorias sociais, como raça e classe. Nesse sentido, o intercruzamento de categorias analíticas, como gênero e raça, é relevante para compreender que há diferentes experiências entre as mulheres. Assim, a inserção de mulheres em empregos valorizados, por exemplo, nem sempre representa uma mudança estrutural, podendo estar amparada na exploração de mulheres menos privilegiadas. (Hirata; Kergoat, 2007; Werneck, 2014).

Segundo dados do DIEESE (2023), em áreas como serviços domésticos, nas quais as mulheres ocupam 91% das vagas, elas recebem 20% menos do que os homens. Na educação, saúde e serviços sociais, que representam 75% do total de trabalhadores, suas rendas médias são 32% inferiores às dos homens. Essa disparidade se intensifica quando se consideram os diferentes níveis de escolaridade. No setor de serviços domésticos, por exemplo, mulheres com Ensino Superior completo recebem 30% menos do que homens com o mesmo nível de escolaridade (DIEESE, 2023).

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 25, n. 3, p. 245-266, set./dez. 2024.
Recebido em: 30/04/2024 | Aceito em: 21/11/2024

É preciso ter em mente que gênero é um conceito multifacetado, mas que aponta para o fato de que as diferenças entre homens e mulheres não decorre simplesmente de uma questão biológica ou natural: ao contrário, é uma construção social moldada por expectativas culturais, normas e relações de poder. Homens e mulheres não nascem com identidades de gênero predefinidas, mas as constroem ao longo da vida por meio de um processo de socialização (Mikkola, 2011; Scott, 1986).

Benhabib (1987), por sua vez, discute as desigualdades de poder entre homens e mulheres e destaca que o combate das opressões passa por uma das relações psicossexuais que ocorrem no âmbito doméstico e privado, onde as vidas das mulheres se desenrolam e onde a identidade de gênero é reproduzida. Assim, a emancipação econômica das mulheres perpassa uma análise dos símbolos, culturas e, portanto, construção dos papéis de gênero.

A partir da segunda metade do século XX, observamos transformações significativas na demografia, na cultura e na estrutura social que contribuíram para o aumento da escolarização feminina. Essas mudanças se refletiram em modificações no mercado de trabalho, com as mulheres ocupando espaços profissionais anteriormente dominados pelos homens (Lombardi, 2017).

De acordo com Nunes e Santos (2019), diferentes estudos apontam, de forma recorrente que, a despeito de ocuparem as mesmas posições, os homens tendem a receber salários mais altos do que as mulheres, e que indivíduos negros ou pardos ganham menos do que seus colegas brancos. Tais estudos evidenciam que os cargos de liderança e os quadros profissionais de alto escalão são predominantemente ocupados por pessoas brancas, enquanto os negros tendem a ocupar, em sua maioria, posições de menor qualificação e remuneração.

O mercado de trabalho brasileiro se caracteriza por uma desigualdade salarial entre gêneros e raças (Cambota; Pontes, 2007). Essa disparidade se manifesta tanto na discriminação salarial, em que indivíduos com igual produtividade recebem rendimentos distintos, como também na segregação ocupacional, em que trabalhadores com igual capacidade produtiva são impedidos de ocupar cargos de maior remuneração, devido a barreiras estruturais e preconceitos. Essa segregação limita as oportunidades de ascensão profissional e contribui para a concentração de mulheres em áreas de menor prestígio e salário.

Nesta esteira, Guiginski e Wajnman (2019) destacam que a inserção das mulheres no mercado de trabalho é afetada de forma diferenciada conforme a composição familiar, sendo fortemente influenciada pela presença de filhos. Segundo as autoras, a penalidade salarial pela

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 25, n. 3, p. 245-266, set./dez. 2024.
Recebido em: 30/04/2024 | Aceito em: 21/11/2024

maternidade refere-se às discrepâncias nos salários entre mulheres com características pessoais e inserção no mercado de trabalho semelhantes, diferenciando-se apenas pela presença ou ausência de filhos. Conforme as autoras ora citadas, ao comparar mulheres com e sem filhos, é possível observar que aquelas com filhos geralmente recebem salários inferiores.

Por outro lado, Houssmann e Golgher (2016) destacam um aumento na participação feminina no mercado de trabalho, enquanto a participação masculina se manteve estável nas últimas décadas. Assim, o mercado de trabalho brasileiro tem se tornado mais feminino, com um aumento relativo na experiência das mulheres em comparação com a dos homens, o que pode afetar positivamente os resultados de muitas mulheres nos mercados de trabalho tradicionais.

Segundo os autores Houssmann e Golgher (2016), a participação feminina no mercado de trabalho se relaciona com o fato de que houve uma redução significativa nas taxas de fertilidade no Brasil, o que torna as mulheres, que historicamente foram responsáveis pelo trabalho doméstico e de cuidado, com mais tempo disponível para investir no mercado de trabalho, aumentando sua competitividade. Além disso, taxas de fertilidade mais baixas reduzem o custo da mão de obra feminina ao diminuir a demanda por licença-maternidade.

A mudança na economia do país, com a industrialização, e principalmente com o crescimento do setor de serviços, aumentou a demanda por mão de obra feminina, uma vez que esses setores requerem habilidades distintas daquelas demandadas por uma economia tradicional e agrícola (Houssmann; Golgher, 2016). Essa oferta de emprego tende a oferecer mais oportunidades em regiões mais pobres, como Norte e Nordeste, devido à baixa atratividade, tanto para os indivíduos permanecerem na região, como na atração de pessoas de outras localidades, em comparação com regiões mais desenvolvidas, que oferecem maior qualidade de vida (um indicador composto por cinco dimensões: saúde e saneamento, educação, mercado de trabalho, renda e demografia), como as regiões Sul e Sudeste (Brambilla; Cunha, 2020).

Outro ponto fundamental é que, no Brasil, as mulheres tendem a ter níveis de escolaridade mais elevados do que os homens, e essas diferenças estão aumentando, o que influencia positivamente a participação delas no mercado de trabalho, pois educação e participação no mercado de trabalho são positivamente correlacionadas (Houssmann; Golgher, 2016).

O estudo realizado por Madalozzo (2010) revela que no mercado de trabalho brasileiro existe segregação de gênero em determinadas ocupações relacionadas ao que tradicionalmente

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 25, n. 3, p. 245-266, set./dez. 2024.
Recebido em: 30/04/2024 | Aceito em: 21/11/2024

se entende como tarefas mais adequadas ao trabalho feminino; no entanto, essa segregação nem sempre afeta negativamente os salários das mulheres. Nas indústrias e ocupações em que as mulheres recebem remuneração mais alta que os homens, observa-se que elas têm níveis de educação mais elevados, o que indica, segundo Madalozzo (2010), que sua remuneração superior é devida a características individuais. Assim, no Brasil, mulheres que investem em educação e adiam a maternidade podem ter maiores remunerações (Pacheco; Mendes; Moura, 2023), o que corrobora os dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (citados por Pacheco, Mendes e Moura, 2023), os quais indicam que em nações de média e baixa renda, as maiores discrepâncias estão entre os trabalhadores com menores rendimentos médios.

METODOLOGIA

Este estudo pode ser classificado como uma pesquisa transversal de natureza aplicada, com abordagem quantitativa e objetivos descritivos. Sua natureza transversal é evidenciada pelo período de coleta de dados de um ano, proporcionando uma visão instantânea das variáveis. A pesquisa aplicada visa gerar conhecimento prático e soluções para questões concretas, focalizando a investigação da desigualdade de rendimentos entre pesquisadores por gênero.

A abordagem quantitativa é empregada por meio do método estatístico, permitindo a quantificação de variáveis relacionadas ao mercado de trabalho dos(as) pesquisadores(as). Os objetivos descritivos são alcançados ao fornecer uma análise detalhada das variáveis por meio de estatísticas descritivas, incluindo medidas de tendência central (média, mínimo e máximo) e medidas de dispersão (desvio-padrão e coeficiente de variação).

O objetivo principal deste estudo é apresentar a desigualdade de rendimento entre pesquisadores de diferentes gêneros em um contexto regional. Para atingir esse objetivo, utilizou-se o banco de dados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS (RAIS, 2024), que abrange informações das cinco macrorregiões do país em dezembro de 2021. Esse banco de dados disponibiliza informações públicas de todo o mercado de trabalho brasileiro formal, que inclui o campo de atuação de pesquisadores, desagregado por gênero.

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 25, n. 3, p. 245-266, set./dez. 2024.
Recebido em: 30/04/2024 | Aceito em: 21/11/2024

Dessa forma, a *proxy*[3] da variável de remuneração do trabalho formal dos(as) pesquisadores(as) foi construída pela relação entre a remuneração total do trabalho formal de pesquisadores(as) em dezembro de 2021 e o número de pesquisadores(as) no mesmo período. Dessa forma, por meio da diferença de remuneração, busca-se verificar a existência de desigualdade de gênero entre pesquisadores e pesquisadoras em um contexto regional. Para a tabulação dos dados e a estimação das estatísticas descritivas, utilizou-se o *software Microsoft Excel*.

Os(as) pesquisadores(as) desempenham um papel importante para a produção de conhecimento, atuando principalmente no ambiente acadêmico, desenvolvendo estudos, adotando métodos científicos e formulando hipóteses que podem ou não ser confirmadas. Esses profissionais contribuem para as mais diversas áreas do conhecimento. Conforme destacado anteriormente, neste estudo, considerou-se como pesquisador aqueles profissionais do subgrupo "Pesquisador" da Classificação Brasileira de Ocupações – CBO, divididos em: 2030 - Pesquisadores das ciências biológicas; 2031 - Pesquisadores das ciências naturais e exatas; 2032 - Pesquisadores de engenharia e tecnologia; 2033 - Pesquisadores das ciências da saúde; 2034 - Pesquisadores das ciências da agricultura; e 2035 - Pesquisadores das ciências sociais e humanas (CBO, 2024a).

Os pesquisadores das ciências biológicas desenvolvem atividades de pesquisa, elaboram projetos, coordenam equipes, coletam, tratam e analisam material biológico, dados e informações, geram conhecimentos, métodos e técnicas e divulgam resultados de pesquisa. Além disso, podem prestar serviços de assessoria e consultoria técnica e científica, bem como dar aulas e planejar cursos e eventos científicos (CBO, 2024b).

No que diz respeito aos pesquisadores das ciências naturais e exatas, eles podem conduzir pesquisas científicas em áreas como computação e informática, meio ambiente, química, física e matemática. Isso envolve coleta, análise e tratamento de dados físicos, químicos, biológicos, culturais e de fontes secundárias. Também criam metodologias, técnicas, equipamentos e ferramentas para pesquisa, realizando experimentos e construindo modelos e teorias. Ademais, podem elaborar projetos, coordenar atividades de pesquisa, formar recursos humanos e disseminar conhecimentos científicos, além de prestar serviços de consultoria, realizar avaliações em Pesquisa e Desenvolvimento (P&D) e dar aulas (CBO, 2024c).

[3] Termo utilizado para definir o indicador da variável, por exemplo, a *proxy* da variável de educação pode ser "anos de estudo".

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 25, n. 3, p. 245-266, set./dez. 2024.
Recebido em: 30/04/2024 | Aceito em: 21/11/2024

Os pesquisadores de engenharia e tecnologia podem desenvolver materiais, produtos, processos e métodos relacionados à engenharia e tecnologia. Isso inclui o projeto e a especificação de equipamentos, protótipos e plantas-piloto, bem como testes de protótipos, materiais, processos e parâmetros de operação de plantas-piloto. Participam da qualificação, certificação e homologação de laboratórios e produtos, planejam e executam pesquisas, gerenciam informações de Ciência e Tecnologia (C&T), prestam serviços de consultoria técnica e ministram aulas (CBO, 2024d).

Quanto aos pesquisadores das ciências da saúde, desenvolvem pesquisas nas áreas de clínica médica, medicina básica, medicina veterinária e saúde coletiva. Para tanto, elaboram e planejam projetos de pesquisa, formam recursos humanos em pesquisa e divulgam resultados e informações. Podem prestar assistência comunitária, orientar políticas públicas, oferecer assessorias na área das ciências da saúde e ministrar aulas (CBO, 2024e).

Os pesquisadores das ciências da agricultura podem executar projetos de pesquisa e desenvolvimento tecnológico em agricultura, pesca, aquicultura, zootecnia e ciências florestais. Isso envolve a implantação de experimentos e unidades de observação, acompanhamento da execução das atividades, realização de medições, pesagens, contagens e diagnósticos. Organizam e analisam os dados coletados, elaboram e planejam projetos de pesquisa e divulgam informações. Podem prestar serviços de assessoria, consultoria e ministrar aulas (CBO, 2024f).

Por fim, os pesquisadores das ciências sociais e humanas podem formular objeto de estudo e pesquisa sobre relações humanas e sociais nas áreas das ciências sociais e humanas. Realizam procedimentos para coleta, tratamento e análise de dados e informações, disseminando resultados de pesquisa. Ademais, podem planejar e coordenar atividades de pesquisa, além de dar aulas (CBO, 2024g).

RESULTADOS

Nesta seção são apresentados os resultados relativos à desigualdade na remuneração média de pesquisadores e pesquisadoras no Brasil. Inicialmente, foi apresentada a distribuição percentual de pesquisadores e pesquisadoras e, depois, realizadas as análises das estatísticas descritivas municipais para todo o país e por macrorregião. Em seguida, são conduzidas as análises das estatísticas descritivas municipais das macrorregiões por estado, bem como do valor da remuneração dos pesquisadores e pesquisadoras por gênero no Distrito Federal.

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 25, n. 3, p. 245-266, set./dez. 2024.
Recebido em: 30/04/2024 | Aceito em: 21/11/2024

Na Tabela 1, a seguir, foi apresentada a distribuição de pesquisadores e pesquisadoras no Brasil por regiões. Pode-se observar que a maioria dos(as) pesquisadores(as) (60%) no Brasil é composta por homens. Na avaliação regional, em números absolutos, a região Sudeste concentra maior quantidade de pesquisadores(as), com quase 22 mil. Por outro lado, a região com o menor número de pesquisadores(as) entre homens e mulheres é a Norte, com 1.556. Quanto à distribuição percentual de pesquisadores(as), em todas as regiões, a maioria também é do sexo masculino, com destaque para as regiões Norte e Sul, onde pelo menos 70% do total de pesquisadores são homens.

TABELA 1 – Distribuição de pesquisadores e pesquisadoras no emprego formal, Brasil, 2021

Região	**Pesquisadoras**		**Pesquisadores**		**Total**	
	%	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**
Norte	28	440	72	1116	100	1556
Nordeste	41	766	59	1110	100	1876
Sudeste	43	9371	57	12446	100	21817
Sul	30	1578	70	3757	100	5335
Centro-Oeste	42	705	58	982	100	1687
Brasil	40	12860	60	19411	100	32271

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS.

Na Tabela 2, adiante, é possível observar as estatísticas descritivas municipais para todo o Brasil e por macrorregião. No país, verifica-se que as maiores remunerações entre pesquisadores e pesquisadoras são para o gênero feminino. Em média, em dezembro de 2021, a remuneração média dos pesquisadores nos municípios brasileiros foi de 2,07 salários mínimos, enquanto que a das pesquisadoras foi de 2,12 salários mínimos, ou seja, 2,4% maior. A menor remuneração média para pesquisadores e pesquisadoras foi observada no município de Parau-RN, tanto entre os homens (0,44 salários mínimos) quanto entre as mulheres (0,13 salários mínimos).

Por outro lado, o município de Araxá-MG apresentou a maior remuneração de pesquisadores para o gênero masculino, alcançando um valor de 7,16 salários mínimos. Já para as pesquisadoras, a maior remuneração foi de 12,72 salários mínimos (Madeiro-PI). Observa-se, pelo desvio-padrão (0,56 salários mínimos para pesquisadores e 0,65 salários mínimos para pesquisadoras) e pelo coeficiente de variação (27% para pesquisadores e 31% para pesquisadoras), que as remunerações de pesquisadores(as) nos municípios apresentaram média dispersão entre os homens e alta dispersão entre as mulheres. Isso configura a significativa diferença entre as remunerações das pesquisadoras nos municípios brasileiros.

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 25, n. 3, p. 245-266, set./dez. 2024.
Recebido em: 30/04/2024 | Aceito em: 21/11/2024

O coeficiente de variação indica que a diferença em relação à média é maior para as pesquisadoras, o que implica em uma distribuição mais desigual dos salários entre as mulheres na área da pesquisa. Adicionalmente, é possível observar que há uma maior variação entre as remunerações com o maior e o menor valor entre as pesquisadoras em comparação com os pesquisadores. A disparidade entre a maior e a menor remuneração entre pesquisadores e pesquisadoras consiste de 6,72 salários mínimos entre os homens e de 12,59 salários mínimos entre as mulheres. Um dos principais fatores que podem explicar essa desigualdade salarial entre as pesquisadoras consiste no alinhamento entre a desigualdade de gênero e a desigualdade racial (Hirata; Kergoat, 2007; Werneck, 2014).

TABELA 2 – Estatísticas descritivas da remuneração média (em salários mínimos) do emprego formal de pesquisadores e pesquisadoras, Brasil, dezembro de 2021

Região	Média		Mínimo		Máximo		Desvio-padrão		Coeficiente de variação (%)	
	M	***F***	***M***	***F***	***M***	***F***	***M***	***F***	***M***	***F***
Norte	2,00	2,19	1,16	1,03	6,00	9,27	0,54	0,96	27	44
Nordeste	1,81	2,19	0,44	0,13	7,01	12,72	0,48	0,87	26	40
Sudeste	2,10	2,02	1,08	1,14	7,16	5,90	0,61	0,46	29	23
Sul	2,37	2,13	1,44	1,24	5,31	4,13	0,40	0,33	17	15
Centro-Oeste	2,24	2,09	1,24	0,74	5,47	5,00	0,53	0,48	24	23
Brasil	**2,07**	**2,12**	**0,44**	**0,13**	**7,16**	**12,72**	**0,56**	**0,65**	**27**	**31**

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS.

Na análise regional, observam-se desigualdades nas diferentes regiões do país quanto à remuneração de pesquisadores e pesquisadoras por gênero. Notavelmente, elas recebem uma remuneração maior em regiões mais pobres, como o Norte e o Nordeste, com destaque especial para este último, onde a diferença na remuneração é mais acentuada. Por outro lado, eles recebem maiores salários em regiões mais desenvolvidas, como o Sudeste, Sul e Centro-Oeste, sendo a região Sul aquela com a maior discrepância salarial.

Na região Norte, em média, as remunerações dos pesquisadores do gênero masculino foram de 2 salários mínimos em dezembro de 2021, ao passo que as pesquisadoras receberam 2,19 salários mínimos, representando uma diferença de 9,5%. Essa variação abrange municípios com remuneração para pesquisadores variando de 1,16 a 6 salários mínimos, e, para pesquisadoras, de 1,03 a 9,27 salários mínimos.

Os valores do desvio-padrão (0,54 salários mínimos para pesquisadores e 0,96 salários mínimos para pesquisadoras) e do coeficiente de variação (27% para pesquisadores e 44% para pesquisadoras) indicam que os salários dos(as) pesquisadores(as) nos municípios da

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 25, n. 3, p. 245-266, set./dez. 2024.
Recebido em: 30/04/2024 | Aceito em: 21/11/2024

região Nordeste apresentam média dispersão entre os homens e alta dispersão entre as mulheres. Essa região é a que apresenta a maior variabilidade na remuneração das pesquisadoras.

Na região Nordeste, em média, as remunerações dos pesquisadores do gênero masculino foram de 1,81 salários mínimos, enquanto que as das pesquisadoras foram de 2,19 salários mínimos, representando uma diferença de 21%. O município com a menor remuneração para eles registrou 0,44 salários mínimos, e, para elas, a menor remuneração foi de 0,13 salários mínimos.

Por outro lado, o município que apresentou a maior remuneração para pesquisadores do gênero masculino na região Nordeste teve um valor de 7,01 salários mínimos, ao passo que, para as pesquisadoras, a maior remuneração atingiu 12,72 salários mínimos. As estatísticas de desvio-padrão (0,48 salários mínimos para pesquisadores e 0,87 salários mínimos para pesquisadoras) e o coeficiente de variação (26% para pesquisadores e 40% para pesquisadoras) indicam que há média dispersão na remuneração entre os homens e alta dispersão entre mulheres que atuam na pesquisa.

Assim, na região Nordeste, as pesquisadoras tendem a receber em média mais do que os pesquisadores, especialmente nas maiores remunerações. No entanto, assim como no cenário nacional, a região apresenta uma desigualdade salarial entre as mulheres que trabalham com pesquisa, maior que a desigualdade salarial entre homens e mulheres que têm essa atividade profissional. Além das questões de gênero e raça mencionadas anteriormente, o elemento regional é outro fator que pode influenciar a remuneração do mercado de trabalho, em especial entre as mulheres (Pastor; Oña, 2010).

Quanto à região Sudeste, em média, as remunerações dos pesquisadores foram de 2,1 salários mínimos, enquanto que as das pesquisadoras foram de 2,02 salários mínimos, ou seja, 3,8% menor. O intervalo abrange municípios com remuneração para homens variando de 1,08 a 7,16 salários mínimos, e para mulheres, de 1,14 a 5,9 salários mínimos.

Observa-se que os valores do desvio-padrão (0,61 salários mínimos para pesquisadores e 0,46 salários mínimos para pesquisadoras) e do coeficiente de variação (29% para pesquisadores e 23% para pesquisadoras) permitem identificar que os municípios da região Sudeste contam com média dispersão na remuneração entre os referidos profissionais de ambos os gêneros.

Em relação à região Sul, em média, as remunerações dos pesquisadores foram de 2,37 salários mínimos, ao passo que as das pesquisadoras foram de 2,13 salários mínimos,

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 25, n. 3, p. 245-266, set./dez. 2024.
Recebido em: 30/04/2024 | Aceito em: 21/11/2024

representando uma diferença de 10,1%. O intervalo abrange municípios com remuneração para pesquisadores variando de 1,44 a 5,31 salários mínimos, e para pesquisadoras, de 1,24 a 4,13 salários mínimos.

Observa-se que os valores do desvio-padrão (0,40 salários mínimos para pesquisadores e 0,33 salários mínimos para pesquisadoras) e do coeficiente de variação (17% para pesquisadores e 15% para pesquisadoras) permitem identificar que os municípios da região Sul apresentam média dispersão na remuneração entre eles e baixa dispersão na remuneração entre elas, sendo esta a menor dispersão na remuneração desses trabalhadores para ambos os gêneros.

As regiões Sul e Sudeste concentram o maior número de pesquisadores e pesquisadoras do país. Os dados apontam que, em ambas as regiões, as pesquisadoras tendem a receber menos do que os pesquisadores. Além disso, a diferença salarial entre elas é superior na região Sudeste. Nessa região, a diferença entre o município com a maior remuneração e o município com a menor remuneração para mulheres que ocupam essa profissão apresentou o valor de 4,76 salários mínimos, enquanto que na região Sul essa diferença foi de 2,89 salários mínimos.

Observamos, assim, que em regiões economicamente mais desenvolvidas existe uma diferença na remuneração entre homens e mulheres que desempenham o mesmo tipo de trabalho. Isso indica que a desigualdade de gênero ainda é uma realidade presente no mercado de trabalho, mesmo em ocupações qualificadas, como na pesquisa. Observa-se que as diferenças regionais, mesmo levando em conta apenas o Sul e Sudeste, indicam que a maior equidade salarial entre homens e mulheres na pesquisa está mais próxima na região Sul, com uma menor variação nos salários das mulheres e menor desigualdade da remuneração em relação à média em comparação com a região Sudeste.

Na região Centro-Oeste, em média, as remunerações dos pesquisadores nos municípios brasileiros foram de 2,24 salários mínimos, ao tempo em que as das pesquisadoras foram de 2,09 salários mínimos, representando uma diferença de 6,7%. O intervalo abrange municípios com remuneração para homens variando de 1,24 a 5,47 salários mínimos, e para mulheres, de 0,74 a 5 salários mínimos.

Foi possível observar que os valores de 0,53 salários mínimos para o desvio-padrão dos pesquisadores e 0,48 salários mínimos para as pesquisadoras, tal como os valores de 24% para o coeficiente de variação dos pesquisadores e 23% para as pesquisadoras, permitem

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 25, n. 3, p. 245-266, set./dez. 2024.
Recebido em: 30/04/2024 | Aceito em: 21/11/2024

verificar que os municípios da região Centro-Oeste apresentam média dispersão na remuneração entre profissionais desse setor de ambos os gêneros.

Para obter informações mais precisas sobre a desigualdade na remuneração de pesquisadores por gênero, as Tabelas 3 e 4, a seguir, apresentaram as estatísticas descritivas das macrorregiões Nordeste e Sul por estado. Essas regiões foram destacadas porque a região Nordeste demonstra que as pesquisadoras recebem maior remuneração do que os pesquisadores nos municípios. Por outro lado, na região Sul, verifica-se que eles recebem maiores salários do que elas nos municípios.

TABELA 3 – Estatísticas descritivas da remuneração média (em salários mínimos) do emprego formal de pesquisadores e pesquisadoras, Nordeste, dezembro de 2021

Região	**Média**		**Mínimo**		**Máximo**		**Desvio-padrão**		**Coeficiente de variação (%)**	
	M	***F***	***M***	***F***	***M***	***F***	***M***	***F***	***M***	***F***
Maranhão	1,88	2,16	0,94	0,39	5,87	6,91	0,56	0,86	30	40
Piauí	1,86	2,33	1,01	0,90	7,01	12,72	0,61	1,32	33	57
Ceará	1,72	2,03	0,57	0,15	3,60	7,03	0,40	0,93	23	46
Rio Grande do Norte	1,74	2,02	0,44	0,13	4,40	9,07	0,41	0,78	24	39
Paraíba	1,77	2,21	1,21	1,16	3,54	5,95	0,31	0,81	17	37
Pernambuco	1,71	2,21	0,97	1,16	3,36	5,64	0,36	0,72	21	33
Alagoas	1,73	1,95	1,16	1,06	3,79	3,73	0,38	0,43	22	22
Sergipe	2,00	2,47	1,34	1,37	6,80	4,43	0,71	0,53	35	21
Bahia	1,86	2,26	1,08	1,13	6,39	9,16	0,49	0,75	26	33
Nordeste	**1,81**	**2,19**	**0,44**	**0,13**	**7,01**	**12,72**	**0,48**	**0,87**	**26**	**40**

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS.

Na análise dos estados da região Nordeste, todos apresentaram remuneração superior para as pesquisadoras em comparação com os pesquisadores do gênero masculino. Destaca-se o estado de Pernambuco, que registra a maior diferença na remuneração por gênero, seguido pelos estados do Piauí e do Sergipe.

No estado de Pernambuco, em média, as remunerações dos pesquisadores foram de 1,71 salários mínimos, ao passo que as das pesquisadoras foram de 2,21 salários mínimos, representando uma diferença de 29,2%. O intervalo abrange municípios com remuneração para pesquisadores variando de 0,97 a 3,36 salários mínimos, e para pesquisadoras, de 1,16 a 5,64 salários mínimos.

Os valores do desvio-padrão (0,36 salários mínimos para pesquisadores e 0,72 salários mínimos para pesquisadoras) e do coeficiente de variação (21% para pesquisadores e 33%

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 25, n. 3, p. 245-266, set./dez. 2024.
Recebido em: 30/04/2024 | Aceito em: 21/11/2024

para pesquisadoras) permitem identificar que, entre os municípios do estado de Pernambuco, há média dispersão na remuneração entre eles e alta dispersão na remuneração entre elas.

Em relação ao estado do Piauí, em média, as remunerações dos pesquisadores foram de 1,86 salários mínimos, enquanto que as das pesquisadoras foram de 2,33 salários mínimos, representando uma diferença de 25,3%. O município com a menor remuneração para eles registrou 1,01 salários mínimos, e, para elas, a menor remuneração foi de 0,9 salários mínimos.

Por outro lado, o município que apresentou a maior remuneração para pesquisadores no estado do Piauí teve um valor de 7,01 salários mínimos, ao passo que para as pesquisadoras, a maior remuneração atingiu 12,72 salários mínimos. As estatísticas de desvio-padrão (0,61 salários mínimos para pesquisadores e 1,32 salários mínimos para pesquisadoras) e o coeficiente de variação (33% para pesquisadores e 57% para pesquisadoras) permitem apontar que há alta dispersão na remuneração de profissionais da pesquisa em ambos os gêneros, com maior dispersão da remuneração para o gênero feminino.

TABELA 4 – Estatísticas descritivas da remuneração média (em salários mínimos) do emprego formal de pesquisadores e pesquisadoras, Sul, dezembro de 2021

Região	Média		Mínimo		Máximo		Desvio-padrão		Coeficiente de variação (%)	
	M	***F***	***M***	***F***	***M***	***F***	***M***	***F***	***M***	***F***
Paraná	2,24	2,05	1,47	1,24	4,13	3,52	0,34	0,28	15	14
Santa Catarina	2,42	2,12	1,65	1,37	5,31	4,13	0,41	0,31	17	15
Rio Grande do Sul	2,44	2,21	1,44	1,26	4,81	3,85	0,42	0,36	17	16
Sul	2,37	2,13	1,44	1,24	5,31	4,13	0,40	0,33	17	15

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS.

Nesta análise dos estados da região Sul, todos apresentaram remuneração para ocupantes do cargo de pesquisa do gênero masculino maior do que a remuneração das mulheres, com destaque especial para o estado de Santa Catarina, que registra a maior desigualdade. Em média, no estado de Santa Catarina, as remunerações dos pesquisadores foram de 2,42 salários mínimos, enquanto que as das pesquisadoras foram de 2,12 salários mínimos, representando uma diferença de 12,4%. O município com a menor remuneração para homens registrou 1,65 salários mínimos, e para mulheres que ocupam o mesmo cargo, a menor remuneração foi de 1,37 salários mínimos.

Por outro lado, o município que apresentou a maior remuneração para pesquisadores no estado do Piauí teve um valor de 5,31 salários mínimos, ao passo que para as

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 25, n. 3, p. 245-266, set./dez. 2024.
Recebido em: 30/04/2024 | Aceito em: 21/11/2024

pesquisadoras, a maior remuneração atingiu 4,13 salários mínimos. As estatísticas de desvio-padrão (0,41 salários mínimos para pesquisadores e 0,31 salários mínimos para pesquisadoras) e o coeficiente de variação (17% para pesquisadores e 15% para pesquisadoras) permitem apontar que há média dispersão na remuneração deles e baixa dispersão na remuneração para elas.

Adicionalmente, nas regiões Norte e Nordeste, onde as pesquisadoras apresentaram remunerações superiores às dos pesquisadores, a variabilidade entre as remunerações delas é alta. Alguns municípios chegam a apresentar uma remuneração média de 12,72 salários mínimos na região Nordeste e 9,27 salários mínimos na região Norte. Nas demais regiões do país, nenhum município chegou a apresentar remuneração de 6 salários mínimos. Isso nos remete aos municípios que apresentam *outliers* nas remunerações de pesquisadoras, contribuindo para elevar a remuneração média tanto na região Nordeste quanto na região Norte.

Os resultados sugerem que houve uma diferença regional na remuneração entre a pesquisadores e pesquisadoras. Essa discrepância pode ser justificada por elementos regionais, reforçando os apontamentos de Feguglia e Procópio (2013), de que as desigualdades de gênero no mercado de trabalho envolvem questões regionais, atividades econômicas e demográficas. As regiões Sul, Sudeste e Centro-Oeste, as quais apresentam maior desenvolvimento econômico, mostraram que os pesquisadores apresentaram rendimentos maiores que as pesquisadoras, o que se relaciona com achados de Houssmann e Golgher (2016).

Por outro lado, nas regiões Norte e Nordeste, que representam áreas com menor desenvolvimento econômico, os pesquisadores apresentaram rendimentos menores em comparação com as pesquisadoras, relacionando-se com o estudo de Silva Filho e Queiroz (2011), sobre como os empregos na região Nordeste são seletivos, especialmente com relação ao gênero, à idade e à educação. Essa seletividade contribui para as diferenças salariais, mesmo com mais empregos surgindo ao longo dos anos 2000. Além disso, os salários baixos e a alta rotatividade dos empregos na região Nordeste pode ser relacionados com a ideia de que algumas pesquisadoras recebem salários muito acima da média, indicando não exatamente uma estabilidade, mas uma excepcionalidade, que pode estar relacionada também com a desigualdade racial (Hirata; Kergoat, 2007; Werneck, 2014).

A desigualdade de rendimento entre pesquisadores e pesquisadoras pode ser justificada por vários fatores, uma vez que a ocupação profissional pesquisador(a) abrange

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 25, n. 3, p. 245-266, set./dez. 2024.
Recebido em: 30/04/2024 | Aceito em: 21/11/2024

diferentes setores econômicos e, consequentemente, haverá maior ou menor demanda de oportunidades nesse tipo de ocupação. Um dos pontos a se pensar quando olhamos para as regiões do país, é que o Brasil possui diferentes características econômicas e que, quanto maior o desenvolvimento econômico maior a qualidade de vida, sendo um dos principais atrativos para a região. Em contrapartida, regiões menos desenvolvidas não só não atraem pessoas, como também contribuem para a migração para outras áreas mais desenvolvidas (Brambilla; Cunha, 2020).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo examinar a disparidade de rendimentos entre profissionais pesquisadores de ambos os gêneros em um contexto regional específico. Para isso, foram analisados dados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS (RAIS, 2024), que cobrem informações de todas as cinco macrorregiões do país em dezembro de 2021. Considerando o amplo debate sobre desigualdade de gênero, particularmente em relação à disparidade salarial, e reconhecendo a importância da educação na ocupação de cargos e obtenção de remunerações mais altas no mercado de trabalho, este estudo se concentra na análise da remuneração de pesquisadores e pesquisadoras no Brasil.

A escolha de pesquisadores e pesquisadoras como objeto de estudo é motivada pela exigência de formação de nível superior e dedicação à qualificação profissional nessa área. Dado que os(as) pesquisadores(as) são altamente qualificados em termos educacionais e desempenham um papel crucial na produção de conhecimento, este estudo se soma a outros que debatem questões de educação, desigualdade de gênero e remuneração profissional. Ao mesmo tempo, a ocupação de pesquisador reúne diferentes campos de atuação, envolvendo diferentes setores econômicos.

Nesse sentido, este estudo demonstrou que, em nível nacional, não houve discriminação salarial contra as pesquisadoras. Contudo, o principal resultado desta investigação é o de revelar uma disparidade salarial regional entre pesquisadores e pesquisadoras, o que pode ser influenciada pelas características econômicas de cada região, reforçando achados de estudos anteriores que destacam a importância das regiões na análise do caso brasileiro.

Nas regiões mais desenvolvidas do país, como Sul, Sudeste e Centro-Oeste, os pesquisadores tiveram rendimentos superiores aos das pesquisadoras. Por outro lado, nas

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 25, n. 3, p. 245-266, set./dez. 2024.
Recebido em: 30/04/2024 | Aceito em: 21/11/2024

regiões menos favorecidas, como Norte e Nordeste, observou-se uma inversão nessa tendência, com eles recebendo rendimentos inferiores aos delas.

Destaca-se que, na região Sul, há uma tendência de remuneração mais elevada para os homens na pesquisa, enquanto que, nas regiões Norte e Nordeste, as mulheres que ocupam esse cargo recebem, em média, mais do que eles. No entanto, essa disparidade é acompanhada por uma alta variabilidade nos salários das pesquisadoras, especialmente devido à presença de municípios com remunerações excepcionalmente altas para esse grupo profissional.

Desta forma, os dados revelam dois pontos fundamentais: o primeiro é que há uma diferença significativa nos rendimentos de pesquisadores e pesquisadoras em diferentes regiões do Brasil. Enquanto que nas regiões mais desenvolvidas, como Sul, Sudeste e Centro-Oeste, os pesquisadores tendem a receber mais do que as pesquisadoras, nas regiões menos desenvolvidas, como Norte e Nordeste, essa tendência se inverte, com elas recebendo mais do que eles. O segundo ponto é a uma relevante variabilidade nos salários das mulheres que pesquisam, especialmente em regiões onde elas recebem mais do que eles. Isso sugere a presença de remunerações excepcionalmente altas para esse grupo profissional em alguns municípios, destacando a importância de considerar não apenas as médias salariais, mas também a dispersão salarial ao analisar as disparidades de rendimento entre as pesquisadoras. Outro elemento que pode apresentar influência na desigualdade salarial entre as mulheres é a desigualdade racial, ainda fortemente presente no mercado de trabalho brasileiro, o que precisaria ser melhor aprofundado. Isto indica a complexidade da temática e a necessidade de considerar a variação salarial em conjunto com outros fatores.

Essa evidência da desigualdade de rendimento entre pesquisadores e pesquisadoras pode ser justificada pela demanda de oportunidades nesse tipo de ocupação. Um maior desenvolvimento econômico da região tende a oferecer uma melhor qualidade de vida, atraindo mais pessoas para o mercado de trabalho, inclusive no campo da pesquisa. Nessas regiões, a desigualdade de gênero se manifesta com os pesquisadores recebendo maiores rendimentos do que as pesquisadoras. Enquanto isso, nas regiões com menor desenvolvimento econômico, a qualidade de vida é inferior, e as pessoas, muitas vezes, escolhem essas regiões devido à falta de opções.

Como limitações do estudo, destaca-se que, para a análise, não foram consideradas variáveis como raça, idade e tempo de trabalho. Esses fatores desempenham um papel relevante na determinação dos salários e podem influenciar significativamente as disparidades observadas. Além disso, é importante chamar atenção para o fato de que este estudo adotou

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 25, n. 3, p. 245-266, set./dez. 2024.
Recebido em: 30/04/2024 | Aceito em: 21/11/2024

uma abordagem quantitativa, o que pode limitar sua capacidade de capturar nuances e contextos específicos relacionados à disparidade salarial de gênero na pesquisa. Como sugestão, novos estudos podem complementar essa abordagem com métodos qualitativos, a fim de explorar mais profundamente os fatores subjacentes e as experiências individuais das pesquisadoras, além de incorporar uma abordagem mais abrangente, levando em conta uma gama mais ampla de variáveis para obter uma compreensão mais completa da temática.

REFERÊNCIAS

BENHABIB, Seyla. O outro generalizado e o outro concreto: a controvérsia Kohlberg-Gilligan e a teoria feminista. *In*: BENHABIB, S.; CORNELL, D. (Orgs.). **Feminismo como crítica da modernidade.** Releitura dos pensadores contemporâneos do ponto de vista da mulher. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1987, p. 87-106.

BIROLI, Flávia. **Gênero e Desigualdades:** limites da democracia no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRAMBILLA, Marcos Aurélio; CUNHA, Marina Silva da. O Impacto da Pobreza Multidimensional e da Desigualdade na Distribuição de Renda nos Fluxos Migratórios, 1991, 2000 e 2010: Uma Abordagem Espacial para os Municípios Brasileiros. **Revista Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos**, v. 14, n. 1, p. 155–180, 20 fev. 2020.

BRASIL**. Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação até 1988. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 9 ago. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 19 nov. 2024.

BRASIL. **Lei n.º 14.611, de 3 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens para exercício de mesma função e da alteração na Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 4 jul. 2023a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm. Acesso em: 19 nov. 2024.

BRASIL. **Decreto n.º 11.795, de 11 de setembro de 2023**. Regulamenta a Lei n.º 14.611, de 2023, para assegurar a igualdade salarial entre homens e mulheres. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 12 set. 2023b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11795.htm. Acesso em: 19 nov. 2024.

BRASIL. **Portaria n.º 3.714, de 14 de outubro de 2023**. Estabelece diretrizes e procedimentos para a implementação da Lei n.º 14.611, de 2023, em organizações públicas e privadas. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 15 out. 2023c. Disponível em: https://www.in.gov.br. Acesso em: 19 nov. 2024.

CAMBOTA, Jacqueline Nogueira; PONTES, Paulo Araújo. Desigualdade de rendimentos por Gênero Intra-ocupações no Brasil, em 2004. **Revista de Economia Contemporânea**, v. 11, n. 2, p. 331–350, ago. 2007.

CBO - CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES. **CBO 203 Pesquisadores**. 2024a. Disponível em: https://www.ocupacoes.com.br/cbo-mte/203-pesquisadores#google_vignette. Acesso em: 29 fev. 2024.

CBO - CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES. **CBO 203 Pesquisadores das ciências biológicas**. 2024b. Disponível em: https://www.ocupacoes.com.br/cbo-mte/2030-pesquisadores-das-ciencias-biologicas. Acesso em: 29 fev. 2024.

CBO - CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES. **CBO 203 Pesquisadores das ciências naturais e extas**. 2024c. Disponível em: https://www.ocupacoes.com.br/cbo-mte/2031-pesquisadores-das-ciencias-naturais-e-exatas. Acesso em: 29 fev. 2024.

CBO - CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES. **CBO 203 Pesquisadores de engenharia e tecnologia**. 2024d. Disponível em: https://www.ocupacoes.com.br/cbo-mte/2032-pesquisadores-de-engenharia-e-tecnologia. Acesso em: 29 fev. 2024.

CBO - CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES. **CBO 203 Pesquisadores das ciências da saúde**. 2024e. Disponível em: https://www.ocupacoes.com.br/cbo-mte/2033-pesquisadores-das-ciencias-da-saude. Acesso em: 29 fev. 2024.

CBO - CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES. **CBO 203 Pesquisadores das ciências da agricultura**. 2024f. Disponível em: https://www.ocupacoes.com.br/cbo-mte/2034-pesquisadores-das-ciencias-da-agricultura. Acesso em: 29 fev. 2024.

CBO - CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES. **CBO 203 Pesquisadores das ciências sociais e humanas**. 2024g. Disponível em: https://www.ocupacoes.com.br/cbo-mte/2035-pesquisadores-das-ciencias-sociais-e-humanas. Acesso em: 29 fev. 2024.

DELPHY, Christine. **Perto de Casa:** Uma Análise Materialista do Trabalho Doméstico das Mulheres. São Paulo: Editora Escarlate, 2016.

DIEESE - DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **As dificuldades das mulheres chefes de família no mercado de trabalho**: Boletim Especial - 8 de março - Dia da Mulher. São Paulo: DIEESE. Disponível em: https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/mulheres2023.pdf. Acesso em: 25 abr. 2024.

FEGUGLIA, Ricardo da Silva; PROCÓPIO, Thais Salzer. Efeitos da mudança de emprego e da migração interestadual sobre os salários no Brasil formal: evidências a partir de dados em painel. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 43, n. 2, p. 255–278, 2013.

GARCIA-PRIETO, Carmen; GÓMEZ-COSTILLA, Patricia. Gender wage gap and education: a stochastic frontier approach. **International Journal of Manpower**, v. 38, n. 3, p. 504–516, 5 jun. 2017.

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 25, n. 3, p. 245-266, set./dez. 2024.
Recebido em: 30/04/2024 | Aceito em: 21/11/2024

GUIGINSKI, Janaína; WAJNMAN, Simone. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 36, p. 1–26, 4 nov. 2019.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595–609, dez. 2007.

HOUSSMANN, Samantha; GOLGHER, André Braz. Shrinking gender wage gaps in the Brazilian labor market: an application of the APC approach. **Nova Economia**, v. 26, n. 2, p. 429–464, ago. 2016.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. *In*: HIRATA, H.; LABORIE, F.; DOARÉ, H. Le; SENOTIER, D. (Orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Unesp, 2009, p. 67-75.

LOMBARDI, Maria Rosa. Engenheiras na construção civil: a feminização possível e a discriminação de gênero. **Cadernos de Pesquisa**, v. 47, n. 163, p. 122–146, mar. 2017.

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

MIKKOLA, Mari. Feminist perspectives on sex and gender. *In*: ZALTA, Edward (Ed.). **The Stanford Encyclopedia of Philosophy**. 2011 [2008], p. 1-15. Disponível em: http://plato.stanford.edu/archives/win2011/entries/feminism-gender/. Acesso em: 7 out. 2024.

NUNES, Jordão Horta; SANTOS, Neville Julio de Vilasboas. Desigualdade racial e de gênero no Brasil: o trabalho em quadros superiores e de dirigentes. **Sociedade e Cultura**, v. 22, n. 1, mai. 2019.

PACHECO, Juliana Palhano; MENDES, Giovana Miranda; MOURA, Guilherme Marques. Análise da Diferença Salarial entre Homens e Mulheres no Paraná em 2012 e 2019. **Revista Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos**, v. 16, n. 4, p. 591–615, 25 set. 2023.

PASTOR, Luis Miret; OÑA, María del Val Segarra. El papel de los Mercados Locales Laborales en la aglomeración industrial y cómo las economías externas explican la importancia del territorio. **TEC Empresarial**, v. 4, n. 1, p. 23–31, 2010.

RAIS - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS. **RAIS Vínculo**. Disponível em: https://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php. Acesso em: 25 fev. 2024.

SARAIVA, Antonia Francisca da Silva; OLIVEIRA, Nilton Marques de; LOPES, Walter Saraiva; RODRIGUES, Waldecy. Análise espacial da desigualdade de gênero no mercado de trabalho na região Matopiba, Brasil. **Boletim de Geografia**, v. 41, p. 358–378, 21 set. 2023.

SCOTT, Joan Wallach. Gender: A Useful Category of Historical Analysis. **The American Historical Review**, v. 91, n. 5, p. 1053, dez. 1986.

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 25, n. 3, p. 245-266, set./dez. 2024.
Recebido em: 30/04/2024 | Aceito em: 21/11/2024

SILVA FILHO, Luís Abel; QUEIROZ, Silvana. Recuperação econômica e emprego formal: avaliação para o Nordeste brasileiro entre 2000 e 2008. **Perspectiva Econômica**, v. 7, n. 1, p. 42–54, 2011.

SOUZA, Luana Passos; GUEDES, Dyeggo Rocha. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos Avançados**, v. 30, n. 87, p. 123–139, ago. 2016.

WERNECK, Jurema. Intersecções de raça/etnia, gênero e classe: faces cotidianas e teóricas. *In*: FUNCK, S. B.; MINELLA, L. S.; ASSIS, G. de O. (Eds.). **Entre lugares e mobilidades:** desafios feministas. Tubarão: Copiart, 2014, p. 319–328, v. 3.

SOBRE OS AUTORES

Marcos Aurélio Brambilla
Doutor em Teoria Econômica pela Universidade Estadual de Maringá. Pesquisador do Instituto Cesumar de Ciência, Tecnologia e Inovação (ICETI); Bolsista Produtividade em Pesquisa do ICETI. Professor do Programa de Pós-Graduação em Gestão do Conhecimento nas Organizações da Universidade Cesumar – Unicesumar. Lattes: http://lattes.cnpq.br/4609573696140389.
E-mail: marcos.brambilla@unicesumar.edu.br

Maria Ligia Ganacim Granado Rodrigues Elias
Doutora em Ciência Política pela Universidade de São Paulo. Pesquisadora do Instituto Cesumar de Ciência, Tecnologia e Inovação (ICETI); Bolsista Produtividade em Pesquisa do ICETI. Professora do Programa de Pós-Graduação em Gestão do Conhecimento nas Organizações da Universidade Cesumar – Unicesumar. Lattes: http://lattes.cnpq.br/7484950078487715.
E-mail: maria.el@unicesumar.edu.br

Revista de Ciências Humanas, Frederico Westphalen – RS, v. 25, n. 3, p. 245-266, set./dez. 2024.
Recebido em: 30/04/2024 | Aceito em: 21/11/2024