
Há uma maior discriminação de salários em um setor predominantemente feminino? Uma análise do setor calçadista no Rio Grande do Sul de 2006 a 2018

*Tanise Brandão Bussmann**
*Kátia Adrieli Soares Duarte***

Resumo

O presente estudo tem como objetivo analisar a participação feminina e as diferenças salariais para o total do estado e também para o setor calçadista do Rio Grande do Sul (RS) entre os anos de 2006 a 2018. Para tanto, foram utilizadas as informações da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), tanto de forma agregada quanto no setor, quanto nas divisões de forma isolada, sendo calculada em ambas a diferença de médias. Verificou-se que indústria calçadista do Rio Grande do Sul apresenta uma dinâmica de desigualdade superior ao caso brasileiro, bem como há distinções de acordo com as seções utilizadas. Nota-se que há uma dupla discriminação: as mulheres apresentam uma maior participação em um setor com média salarial menor e também, dentro do setor, recebem menos do que homens e apresentam um hiato salarial maior em termos proporcionais.

Palavras-chave: Setor Calçadista. Mercado de trabalho. Participação feminina. Desigualdade Salarial.

Classificação JEL: J16, E24.

* Professora do Magistério Superior da Fundação Universidade Federal do Pampa em Exercício no Departamento de Estudos Econômicos do Conselho Administrativo de Defesa Econômica, Doutora em Economia pelo PPGE/PUCRS. Email: tanisebussmann@unipampa.edu.br

** Egressa do curso de Ciências Econômicas da UNIPAMPA. Email: dka06@hotmail.com

Introdução

O mercado de trabalho afeta de forma significativa a vida social e econômica dos indivíduos, com relação à produção de bens e serviços, realização individual e autonomia econômica que conseqüentemente estrutura a sociedade como um todo. Há uma série de fatores que influenciam o dinamismo deste mercado. Por exemplo, o crescimento populacional é um fator determinante, pois afeta diretamente a oferta de mão-de-obra. Este pode tornar o mercado de trabalho mais competitivo e com isso crescem as desigualdades. As desigualdades variam dentro dos setores na economia brasileira, sendo elas de gênero, de cor, sociais, salariais, entre outros (ALICIEWICA et al., 2015).

A liberalização comercial que ocorreu a partir dos anos 1990 acarretou em mudanças na estrutura produtiva do Brasil. Com isto houve uma série de modificações no mercado produtivo local, bem como uma maior competição pelos importados. (BONELLI; FONSECA, 1998).

No caso do Rio Grande do Sul, uma indústria que apresenta destaque a partir deste período, seja pelas inovações, tecnologias e investimentos em pesquisa e desenvolvimento, tanto quanto pela influência no emprego e nas exportações é a indústria calçadista (LOPES, 2014).

Segundo Vargas et al. (1998), a implantação na indústria calçadista no estado ocorreu junto com a chegada dos imigrantes ao Estado do Rio Grande do Sul (RS). Eles traziam consigo uma bagagem de conhecimento, tecnologia e inovação necessárias para o aprimoramento do setor, havendo também uma rica oferta de couro devido a criação de bovinos na região.

A indústria calçadista no Rio Grande do Sul apresenta um dinamismo próprio, e sua evolução ao longo do tempo foi desafiada pela dinâmica competitiva internacional e por movimentos internos que favoreceram o deslocamento para outras localidades no solo brasileiro, como o Nordeste (VARGAS et al., 1998; RIO GRANDE DO SUL, 2020).

Em relação à inserção feminina no mercado de trabalho, observa-se que ela foi efetivamente consolidada após às grandes guerras (PROBST e RAMOS, 2003). No entanto, as desigualdades salariais ainda são presentes no mercado de trabalho Bruschini (2007). Sua justificativa, para Soares (2000) depende de variáveis como qualificação, oportunidades e rendimento. No entanto, ao longo do tempo, é possível visualizar uma tendência de redução das desigualdades salariais (LEITE,

2017; HOFFMANN, 2020), sendo um dos motivos o aumento da qualificação das mulheres que foi bastante superior à masculina (PROST; RAMOS, 2003;).

Este trabalho tem como objetivo analisar a participação feminina e as diferenças salariais para o total do estado e também para o setor calçadista do RS entre os anos de 2006 a 2018. Neste ambiente competitivo do mercado de trabalho do setor de calçados, busca-se realizar um estudo sobre a evolução da participação das mulheres. Apesar da relevância deste setor na economia gaúcha, não foi possível identificar na literatura do setor uma análise para as diferenças salariais de acordo com o gênero no setor.

Este artigo está subdividido em quatro seções. Na próxima está a revisão de literatura em que são apresentados os principais estudos referentes à indústria calçadista no RS, bem como das desigualdades no mercado de trabalho em relação ao gênero. A seguir apresenta-se a metodologias, em que a base de dados é exposta bem como os métodos utilizados; logo em seguida a análise e resultados e por fim as considerações finais.

Revisão de literatura

A revisão de literatura se divide em três partes: a primeira, que trata sobre a evolução do setor calçadista no Rio Grande do Sul; a segunda, analisa as relações de trabalho no setor calçadista; e, a última, considera a desigualdade no mercado de trabalho, com ênfase para os diferenciais de gênero. Nota-se que, para a indústria calçadista gaúcha, há um hiato de publicações, em partes pela redução desta na estrutura produtiva local.

Indústria calçadista do Rio Grande do Sul

Para Campos (2006) a indústria calçadista foi um dos maiores setores produtores e exportadores de calçados do mundo, pois desenvolve diversos polos regionais, diversificando as condições econômicas, históricas e culturais de regiões diversas. Também era responsável por um número expressivo de empregos diretos e indiretos que contribuem para aquecimento econômico e geração de emprego.

A indústria calçadista brasileira nasce com a chegada dos imigrantes no Estado do RS, região que já possuíam uma bagagem de informações neste setor. Segundo

Campos (2006) a indústria de transformação de couros e de calçados de couro, se deu pelo simples fato do Estado ser um grande produtor de carnes, favorecendo assim uma relação de dependência entre as partes. Para Schneider (1996) o início da indústria de calçados está diretamente ligado com a produção de curtimento de couro e gado da região.

No RS, a conveniência para a produção neste setor foi favorecida com a significativa oferta de couro, pois possuía um elevado número de rebanho bovino, e com a imigração de mão-de-obra portadora de conhecimento favoreceu a iniciativa desta indústria no estado. No primeiro momento, o setor calçadista era o maior demandante da indústria de couros. Segundo Campos (2006) nos anos 1980 eram consumidos pelo setor 70% da produção de couro; já nos anos 1990 diminuiu para 45%.

O surgimento e a transformação do couro concentraram suas atividades em Pelotas (RS) bem como no Vale dos Sinos/RS, localidades compreendidas pela colônia de São Leopoldo, inicialmente eram pequenas oficinas. A ênfase inicial na fabricação de selas e arreios desarticulou na particularização da produção de calçados resultando na geração de empregos na indústria no RS (LAGEMANN, 1986).

O início da industrialização do setor coureiro calçadista no Rio Grande do Sul na década de 70 contribuiu para o surgimento de novas vagas de emprego e criação de novos cargos, tendo em vista aqui a aglomeração de novos polos produtores que se especializaram na capacitação de calçados, como foi o caso da região do Vale dos Sinos, mais específico a cidade de Novo Hamburgo (SCHNEIDER, 1996). A indústria calçadista foi beneficiada pelo Estado em vários períodos através dos programas de reformas tributárias e incentivos, estes que favoreceram o crescimento da produtividade e das exportações tanto do couro produzido aqui como o setor couro-calçadista (LAGEMANN, 1986). Com o passar do tempo, as fábricas descentralizaram suas unidades produtivas para outras regiões do Rio Grande do Sul como a Encosta da Serra, Vale do Caí e Vale do Taquari no RS (SCHNEIDER, 1996).

Ao apresentar a indústria calçadista, Piccinini (1995), destaca uma tecnologia onde a maioria das máquinas utilizadas é simples para chegar aos fins específicos. As inovações em equipamentos estão diretamente ligadas ao setor industrial do Rio Grande do Sul. Os empresários para investirem em máquinas, precisaram avaliar se estas atenderiam as necessidades no longo prazo. Uma dificuldade encontrada é relativa ao financiamento para capital de giro para tal operação. Lopes (2014) corrobora com a noção de que há barreiras a entrada baixas na operação.

A indústria calçadista na década de 1990 necessitou buscar meios para se manter no mercado. Isso ocorreu em função da competição dos países asiáticos neste mercado (VARGAS et al, 1998) e também pela inserção de matérias sintéticas que reduziram os custos de produção em algumas localidades (CAMPOS, 2006). No Rio Grande do Sul, a solução por meio do aumento do investimento em tecnologia, propaganda e P&D, redução dos custos, qualificação em mão-de-obra e deslocamento da planta produtiva (PICCININI, 1995). No entanto, essa reação foi mais lenta que nos demais setores da economia, de acordo com Piccinni, 1995.

O investimento em pesquisa e desenvolvimento é encontrado neste setor, pois o mercado competitivo procura minimizar seus custos de produção, por isso ele acompanha a moda e é necessário todo um aperfeiçoamento nos designs dos pares de calçados, bem como o material a ser utilizado, não fabricando somente calçados em couro, mas também com outros materiais (LOPES, 2014). Em relação ao couro, observa-se que no país as condições de produção das peles dos animais estão em desvantagem frente a outros países, como os EUA e a Argentina. Por conta disso, a indústria calçadista opta então por comprar o couro no mercado externo (CAMPOS, 2006).

Visando a conservação no mercado internacional a partir dos anos 1990, o setor, segundo Vargas et al. (1998), adotou uma posição inovadora passiva que busca produzir preços internacionalmente competitivos, levando a acolher as exigências dos principais compradores. Um diferencial do setor calçadista no Rio Grande do Sul está associado aos modelos nos calçados, bem como a faixa de preços, que é considerada intermediária. O design de moda é considerado investimento setor, seja pelas inúmeras variações da moda, e também é importante ferramenta competitiva que resulta em níveis mais elevados de qualidade e produtividade (LOPES, 2014).

O Rio Grande do Sul destaca-se por ser grande exportador de calçados, estando sujeito a regras impostas pelo mercado internacional, e melhorando suas inovações em tecnologia para enfrentar a concorrência em termos de competitividade, segundo Piccinini (1995).

O setor calçadista apresenta uma forte influência econômica no Rio Grande do Sul, pois a indústria tem reconhecimento no mercado externo, contribui para contratação de inúmeros empregos, transformando a economia local da região onde estão concentradas as fábricas (LOPES, 2014). Ainda, até meados de 2007 este setor estava associado ao aumento dos investimentos e do consumo doméstico, contribuindo para o avanço da capacidade produtiva, da quantidade de empregos e da demanda interna (CALANDRO; CAMPOS, 2008).

Entre 2014 e 2016, o montante das exportações de calçados para os países do Mercosul oriundos do RS ultrapassou US\$ 250 milhões ao ano, apresentando uma tendência de crescimento no período. Em termos da produção nacional, o Rio Grande do Sul figura como o terceiro maior fornecedor de pares, com 181 milhões, ficando atrás do Ceará com 268 milhões e da Paraíba, com 201 milhões (RODRIGUES; SALOMÃO, 2018).

Rio Grande do Sul (2020), observando informações de 1995 a 2018, expõe a mudança das empresas para a região nordeste. Há também uma tendência de redução na demanda por calçados de couro e a pressão competitiva de outros países, como a China. A redução da produção também foi corroborada pelos resultados de Roehrig, Ruffoni e Garcia (2020), no período 1995 e 2017.

Para Rio Grande do Sul (2020) e Braga, Vilhena e Lima (2017), os Estados Unidos e a Argentina são importadores dos produtos gaúchos, sendo estas relações muito importantes para a indústria gaúcha por conta da sua orientação produtiva voltada à exportação. A competição direta entre as firmas gaúchas e nordestinas é constatada por Braga, Vilhena e Lima (2017).

Nesta seção, o setor calçadista no Rio Grande do Sul foi contextualizado, expondo suas características e também sua evolução ao longo do tempo.

O emprego no setor calçadista

A indústria de calçados é um setor que se destaca pela significativa participação nas exportações e pela sua capacidade de geração de emprego. Com diversas mudanças ao longo dos anos em sua estrutura, bem como na qualificação e aprimoramento de seus funcionários (NAVARRO, 2004). A divisão de trabalho nas indústrias calçadistas está baseada na separação por setores, sendo eles: modelagem; corte do couro; pesponto; pré-fabricados; montagem e acabamento e nas grandes empresas tem-se ainda o setor de classificação do couro e armazenamento das peles (PICCININI, 1995).

Piccinini (1995) descreve que são necessários entre 120 a 130 operários para confeccionar um calçado. Sendo necessários na fabricação, funcionários com certo nível de qualificação que geralmente se efetiva com um ou dois anos de experiência.

Vargas et al. (1998) descreve em uma análise das firmas que nos modelos femininos de couro produzidos no Vale dos Sinos, são simples e não necessariamente há a necessidade de requerer operários com qualificação para a produção de tais

calçados. Piccinini (1995) cita que a falta a produtividade está associada a salários mínimos presentes na categoria, o que também acarreta em pouco comprometimento neste setor.

Santos (2011) expõe que os rendimentos no setor calçadista variam conforme os cargos. Sendo observados que existe uma diferenciação salarial entre homens e mulheres. Santos(2011) leva em consideração os níveis de qualificação, habilidades, bem como a jornada de trabalho, indicando também que o sexo feminino exerce jornadas menores por conta da conciliação entre a vida profissional com a vida familiar.

Nas indústrias a organização do trabalho se dá conforme o seu tamanho, nas pequenas é necessário que o funcionário domine várias operações, ou seja, deve ser polivalente. Outro fator importante descrito por Piccinini (1995) é que muitas empresas deste setor não têm muitos empregados qualificados nos postos em que exercem.

Piccinini (1995) expõe ainda que novas técnicas e inovações podem resultar em uma perda ou não da qualificação naquele setor, dependendo do domínio que tenha o empregado em suas tarefas. As indústrias almejam um elevado nível de qualificação, no entanto na prática são considerados insuficientes os empenhos de qualificação da mão-de-obra. Há um grande esforço por parte de algumas indústrias no Rio Grande do Sul em qualificação, com o investimento em curso e formações de seus empregados de maneira que sua produtividade naquele setor seja mais satisfatória.

Segundo Vargas et al. (1998) a consolidação da China como a maior exportadora para os Estado Unidos de calçados, trouxe impactos no mercado local, gerando milhares de desempregados na indústria calçadista resultantes do fechamento de empresas de pequeno e médio. Uma forma de superar a crise foi via subcontratação, contratação por tempo determinado ou terceirização. Outra forma encontrada foi reorganizar as plantas produtivas, mudando assim as relações ou vínculos empregatícios (PICCININI, 1995).

A qualificação e habilidades nos postos de trabalho cresceram desde a implementação de novas tecnologias, pois é necessário no mercado competitivo do trabalho que o indivíduo deva aperfeiçoar-se constantemente para permanecer no emprego. Porém, nem todas as ocupações exigem maior qualificação, e tanto os homens quanto as mulheres tiveram de se aprimorar as novas demandas do mercado (OLIVEIRA; MAÑAS, 2004).

Segundo Baldi (2004), percebe-se no setor calçadista do RS, que os rendimentos dos trabalhadores são baixos, devido ao nível elevado de industriais competidoras que diminuiu significativamente as vendas, principalmente na exportação. Uma das soluções encontradas, segundo Baldi (2004) foi a realocação das plantas produtivas em busca de baixos custos incluindo a mão-de-obra barata.

De 1995 a 2017, para Braga, Vilhena e Lima (2017), foi possível visualizar que o setor passou a ser composto por empresas menores em detrimento das médias, além disso, houve melhora nas qualificações porém sem uma contrapartida no rendimento, havendo durante todo o período da análise uma concentração em recebimentos de até 1,5 salários mínimos.

Nesta seção, explicou-se de forma breve o mercado de trabalho no setor calçadista. Nota-se que a competição é sobretudo via preços, fazendo com que seja necessário manter os valores baixos.

Desigualdade salarial

A desigualdade no mercado de trabalho acontece quando empregados são levados a receberem salários diferenciados, ocupando os mesmos cargos. Segundo Guimarães (2006) a distribuição de renda é muito desigual no Brasil quando comparada com outros países.

Para Batista e Cacciamali (2009) a desigualdade salarial é decorrente de dois fatores: a heterogeneidade dos trabalhadores em relação aos atributos produtivos e a discriminação salarial. Este último ocorre pois trabalhadores com a mesma qualificação recebem remunerações distintas, em geral, relacionadas com a ocupação do trabalhador.

A possibilidade de agrupar os trabalhos empíricos sobre diferencial de salários entre os sexos em duas categorias distintas reflete o embate teórico existente na literatura sobre o tema. Na primeira categoria encontram-se os trabalhos que enfocam o papel da discriminação na explicação deste diferencial (tem como base a Teoria do Capital Humano) e, na segunda, estão aqueles que privilegiam os modelos de segmentação, indicando a existência de barreiras ocupacionais segundo o sexo (BATISTA; CACCIAMALI, 2009, p. 99).

Diversos fatores influenciam no processo de reprodução das desigualdades de acordo com o gênero. Segundo Abramo (2007) existem os de caráter estrutural (incluindo trabalho e vida social); divisão sexual do trabalho (funções fundamentais exercidas pelas mulheres seja em âmbito mais geral como em uma esfera

doméstica). Muitas vezes, as atividades domésticas e laborais são consideradas muitas vezes excludentes. Além disso, no que tange ao valor social como no econômico fica clara a importância da participação feminina nas atividades domésticas, restringindo não apenas o investimento em sua formação profissional por conta da limitação de tempo e recursos, mas também vinculada a subvalorização expressa e na sua função social.

Sendo assim,

Ao se analisar a problemática de gênero, uma das questões que suscita maiores controvérsias diz respeito à origem das diferenças entre o comportamento masculino e feminino. Para alguns, elas são decorrentes de características anatômicas e cerebrais próprias de cada sexo, enquanto, para outros, elas são resultado da ação da cultura dominante sobre representações e comportamentos (SANTOS, 2011, p. 64).

A discriminação por gênero inicia quando existe tratamento desigual, pois mesmo possuindo a mesma formação e experiência profissional igualitária denota-se que a desigualdade ainda favorece mais a alguns e segundo Freisleben e Bezerra (2012) existe ainda a chamada “segregação ocupacional” que atribui características de trabalhadores com mesma capacidade produtiva, alguns são mais favorecidos ocupando maior remuneração que outros.

Lavinas (2001) aponta o gênero como um componente importante para configurar a “empregabilidade feminina”. É necessária a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho de maneira que as mulheres consigam se inserir no mercado de trabalho de forma mais adequada.

No caminho da igualdade de oportunidades, Standing (2014) mostra que as mulheres estão cada vez ganhando mais espaços e maiores proporções nos empregos com um aumento em relação as áreas ocupadas por elas. Porém, não necessariamente estão melhorando sua renda ou suas condições de trabalho. O salário quando comparado ao gênero masculino mostra-se desigual pelos diferenciais da renda, muito embora este diferencial esteja diminuindo ao longo dos anos em partes do mundo.

A desigualdade de rendimentos diminuiu aos longos anos, mas ainda assim é preocupante, pois são problemas econômicos que resultam e propiciam a continuidade da má distribuição de oportunidades de inclusão social e econômica (ARAUJO et al., 2008). A trajetória da desigualdade de salários de acordo com o gênero expõe que é de maneira lenta reduz os seus diferenciais. Segundo Lavinas, em média o rendimento das mulheres é 2/3 dos rendimentos dos homens. Porém esta proporção

varia conforme o nível de escolaridade e ocupação (LAVINAS, 2001). Araújo et al (2008) também observa essas modificações e mostra que na indústria a escolaridade é um fator chave para justificar o diferencial de rendimentos.

Leite (2017) a partir da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) analisa a estrutura ocupacional brasileira entre 2004 e 2012, observando uma melhoria no que diz respeito a uma maior participação no mercado de trabalho, aumento da renda e redução do desemprego. No entanto, apesar da melhora, ainda há diferenças que desfavorecem as mulheres.

Ainda analisando a trajetória, Hoffmann (2020), utilizando a PNAD e da PNAD Contínua, nota que, entre 1992 e 2019, possível observar uma redução na diferença salarial em termos do rendimento médio de mulheres e homens, notando que em poucos anos (1993,2007, 2013 e 2020) houve aumento desta diferença.

Para Cotrim, Teixeira e Proni (2020), em uma análise de 2015 e 2018, a recessão econômica afetou de forma desigual homens e mulheres, havendo uma maior perda de postos de trabalho por homens e também redução da desigualdade salarial.

Abramo (2007) descreve que o aumento da escolaridade e da participação das mulheres no mercado de trabalho, que está ocorrendo há décadas reduz a desigualdade existente, porém existem ainda muitas limitações quanto à inserção feminina junto ao mercado de trabalho. Neste contexto histórico houve mudanças na reestruturação produtiva que contribuíram para uma ruptura bem como para redução das barreiras impostas à inserção feminina. As mulheres ao longo dos anos investiram numa maior qualificação profissional, apresentando, em média, uma maior escolaridade que os homens.

Segundo Santos (2011) o aumento participativo das mulheres no mercado de trabalho e o acesso ao aperfeiçoamento profissional resultam numa maior equidade entre os gêneros, aspecto que vai além do espaço físico contratual, abrangendo também as relações na vida pública e privada.

Para Freisleben e Bezerra (2012, p. 6), “a discriminação leva a uma alocação ineficiente do nível do produto” afetando o bem-estar social, refletindo nos altos níveis de pobreza e na concentração da renda. Ou seja, proporcionando uma maior desigualdade entre os indivíduos.

Nesta seção foi exposta de maneira breve as principais questões relevantes para as desigualdades de gênero no mercado de trabalho. Nota-se que ela ainda é presente, apesar das mulheres apresentarem, em média, uma maior escolaridade. Existem também ocupações que tendem a ser mais ocupadas e podem levar

também há diferenças tanto na colocação profissional quanto salários. No entanto, nota-se que ao longo do tempo, o mercado de trabalho tem se tornado menos desigual entre homens e mulheres.

Metodologia e base de dados

Este trabalho utilizou a pesquisa descritiva, de natureza quantitativa, expondo de forma descritiva as características de uma determinada população. Foram utilizadas técnicas estatísticas para caracterizar a população.(GIL, 2010).

Munhoz (1989) explica que o método descritivo propõe o conhecimento do comportamento, sem necessariamente descrever uma análise de causa e efeito, ou sua interpretação, conduzindo a uma constatação, enriquecida de informações, de maneira a perceber de modo mais amplo um campo de observações. Possibilita também ao investigador uma maior concepção das causas determinantes dos fatos analisados. O estudo descritivo torna-se ainda mais importante quando se trata de decisões de políticas econômicas no curto e médio prazo.

Foi calculada a proporção de empregados por gênero para responder a questão da participação feminina no mercado de trabalho. Ou seja, foi calculada a razão entre a participação de mulher no setor conforme (1).

$$\text{Participação de mulheres}(\%) = \left(\frac{\text{Número total de mulheres empregadas}}{\text{Número total de empregados no setor}} \right) * 100 \quad (1)$$

Para a segunda pergunta, que diz respeito ao diferencial de salários, foi exposto tanto o valor de média salarial, quando testada a hipótese de igualdade de salários entre homens e mulheres. Para este teste, houve o uso de um teste de hipóteses do tipo t de student (MORAIS, 2005). O teste t de Student para a igualdade de medias é calculado da seguinte forma: levando em conta o desvio padrão calculado para a amostra total (ou seja, todos os trabalhadores do ano), sendo o tamanho da amostra definido por n. Há a hipótese nula de igualdade dos salários entre homens e mulheres, e a hipótese alternativa de diferença entre eles. Para comparar, é calculada a estatística descrita em (2) e o valor da tabela T de Student correspondente.

$$T_{\text{calculado}} = \frac{\text{Média Salarial Mulheres} - \text{Média Salarial Homens}}{\text{Desvio Padrão da População} / \sqrt{(n-1)}} \quad (2)$$

No entanto, o cálculo desta estatística pressupõe que a media salarial apresenta uma distribuição normal. Para que as conclusões sejam válidas também quando este pressuposto não é mantido, foi realizado adicionalmente o cálculo de um teste não paramétrico, o Kolmorov-Smirnov, que analisa a desigualdade entre distribuições.

Sendo assim, no teste de Kolmorov-Smirnov a hipótese nula é a igualdade entre as distribuições das mesmas, e a hipótese alternativa sua desigualdade (KOLMOROV; 1933, SMIRNOV, 1933). O teste de Kolmorov-Silmorov estima a probabilidade de uma distribuição apresentar valores maiores entre os grupos. Logo, ele compara a distribuição salarial do grupo mais populoso no mercado de trabalho – os homens – e compara com o grupo menos populoso – as mulheres. Então são apresentadas a probabilidade e um valor crítico, que aponta a probabilidade de aceitar que as duas distribuições são iguais. Os valores são estimados utilizando a distribuição conjunta de ganhos entre homens e mulheres como base. .

Os dados utilizados são secundários, a base empregada para este trabalho foram os microdados da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) para os anos entre 2006 e 2018. A RAIS diz respeito ao mercado de trabalho formal do Brasil, com o recorte específico para o Rio Grande do Sul. Dentre as informações encontradas, os vínculos necessários para a análise foram a Classificação Nacional de Atividade Econômica 2.0 (CNAE 2.0). Para que a análise apresentasse uma maior comparabilidade, foi utilizada a informação das horas trabalhadas, obtendo o salário-hora e utilizando essa medida para as análises salariais. Para a análise salarial, os valores de salário foram deflacionados utilizando o deflator do Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) com ano base em 2017.

As informações coletadas pelos dados da RAIS viabilizam as informações necessárias para esta análise sendo levados em consideração os funcionários com carteira assinada, ou seja, são um recorte do mercado de trabalho formal. A CNAE 2.0 é utilizada no nível para mostrar a subclasse. No caso, dentro da indústria de transformação tem-se a fabricação de calçados, que é o objeto de análise do presente trabalho.

A divisão da CNAE utilizada é a de Número 15. A subclasse da CNAE 2.0 utilizada no trabalho é a Indústria de Transformação com divisão nas preparações de couros e fabricação de artefatos de couro, artigos para viagem e calçados. Também se utilizou a fabricação de calçados para todos os usos e suas partes, de qualquer material e por qualquer processo. No entanto, não foi utilizada a fabricação de

calçados ortopédicos, uma vez que este mercado diz respeito a um nicho que é distinto da fabricação de calçados em geral.

Na divisão 15, temos que o grupo Curtimento e outras preparações de couro (15.1) corresponde a 8,83% dos empregos do setor, já o grupo Fabricação de artigos para viagem e de artefatos diversos de couro tem uma participação de 4,27%, enquanto o grupo Fabricação de calçados apresenta a maior participação, de 77,21%, e, por fim, o grupo Fabricação de partes para calçados, de qualquer material tem uma participação de 9,69%.

São utilizadas as informações apenas do Rio Grande do Sul da RAIS (municípios em que o código de município inicia em 43), sendo a análise focada no grupo 15 da CNAE 2.0. Além disso, foram mantidos apenas os registros que tinham vínculo ativo em 31.12 do ano em questão; para o período entre 2006 e 2018. Os dados foram deflacionados, ficando constantes a valores de 2017, de acordo com o IPCA.

Análise dos resultados

A Tabela 1 expõe o percentual dentre aqueles com vínculo ativo, percebe-se que divisão 15 da CNAE 2.0 apresenta um valor que oscila no período: em 2006, este setor é responsável por mais de 6% do total do emprego no Rio Grande do Sul. No entanto, com o passar dos anos de forma gradual, há uma redução. Em 2018 há o menor valor da série, que fica em 3,51% do total de emprego formal do Rio Grande do Sul. Observa-se que anualmente há uma redução no percentual. O número de vagas ocupadas apresenta uma trajetória declinante até 2009, sendo que em 2010 há um aumento de mais de 9.000 postos de trabalho em relação a 2009. No entanto, a trajetória de declínio reinicia em 2010, crescimento no que tange o número de vagas.

Tabela 1 – Número de empregados com vínculo ativo na divisão 15 do CNAE 2.0 x percentual representativo de empregados no RS.

Ano	Empregados	Percentual
2006	146.896	6,33 %
2007	142.447	5,87 %
2008	132.719	5,26 %
2009	129.945	4,99 %
2010	138.574	4,94 %
2011	133.778	4,58 %
2012	128.899	4,31 %
2013	124.750	4,05 %
2014	117.280	3,77 %
2015	109.457	3,64 %
2016	109.427	3,76 %
2017	105.501	3,63 %
2018	101.823	3,51%

Fonte: Elaboração própria de acordo com os dados da RAIS- MTPS (2006-2018)

Outro fator analisado foi à questão da quantidade de mulheres e homens tanto em nível estadual quanto em nível setorial. Observa-se na tabela 2 que há, no mercado de trabalho gaúcho, um aumento no número de mulheres empregadas. É possível visualizar o aumento de 3 pontos percentuais de 2006 a 2018, sendo que o aumento nas vagas foi de 300 mil. Ainda, a partir de 2015, não há modificações significativas tanto no percentual (que varia apenas 0,14 pontos percentuais, quanto nos postos de trabalho ocupados).

Tabela 2 – Quantidades de empregados conforme o gênero x percentual do total de empregados no Rio Grande do Sul.

Ano	Homens	Homens %	Mulheres	Mulheres %
2006	1.308.807	56,40%	1.011.940	43,60%
2007	1.370.859	56,51%	1.054.985	43,49%
2008	1.418.316	56,25%	1.102.995	43,75%
2009	1.452.559	55,82%	1.149.761	44,18%
2010	1.556.639	55,51%	1.247.523	44,49%
2011	1.614.434	55,28%	1.306.155	44,72%
2012	1.635.904	54,66%	1.357.127	45,34%
2013	1.678.754	54,45%	1.404.237	45,55%
2014	1.681.264	54,07%	1.427.915	45,93%
2015	1.613.485	53,68%	1.392.064	46,32%
2016	1.558.035	53,52%	1.352.848	46,48%
2017	1.554.072	53,54%	1.348.301	46,46%
2018	1.552.873	53,54%	1.347.554	46,46%

Fonte: Elaboração própria de acordo com os dados da RAIS- MTPS (2006-2018)

É interessante observar que apesar das mulheres estarem em ligeira desvantagem em relação aos homens no que diz respeito ao nível de emprego na economia gaúcha, no caso da divisão 15 da CNAE 2.0, tal situação é inversa: há mais mulheres empregadas do que homens. Ainda, ao longo do tempo houve um crescimento o percentual de mulheres, até 2012. A partir de 2012, há uma redução que leva a que, em 2018, o percentual de mulheres seja próximo do de 2009 (em aproximadamente 56%). Em termos absolutos, ainda conforme a tabela 3, observa-se o mesmo que também pode ser visto na tabela 1: o setor perdeu participação ao longo do tempo na economia gaúcha.

Tabela 3 – Quantidades de empregados conforme o gênero x percentual do total de empregados na divisão 15 da CNAE 2.0.

Ano	Homens	Homens %	Mulheres	Mulheres %
2006	69.307	47,18 %	77.589	52,82 %
2007	66.201	46,47 %	76.246	53,53 %
2008	58.908	44,39 %	73.811	55,61 %
2009	58.320	44,88 %	71.625	55,12 %
2010	60.140	43,40 %	78.434	56,60 %
2011	56.040	41,89 %	77.738	58,11 %
2012	53.588	41,57 %	75.311	58,43 %
2013	51.948	41,64 %	72.802	58,36 %
2014	49.096	41,86 %	68.184	58,14 %
2015	46.831	42,78 %	62.626	57,22 %
2016	47.190	43,12 %	62.237	56,88 %
2017	45.979	43,58 %	59,522	56,42%
2018	45.165	44,36%	56,658	55,64%

Fonte: Elaboração própria de acordo com os dados da RAIS- MTPS (2006-2018)

A tabela 4 apresenta remunerações da remuneração média total no Rio Grande do Sul, e também informações para a divisão 15 da CNAE 2.0 , com todos os valores deflacionados pelo IPCA para valores de 2017. É possível visualizar que, apesar de haver uma maior inclusão das mulheres no mercado de trabalho de 2006 a 2018, tal situação não é acompanhada de equidade salarial: os homens recebem, em média, R\$500 a mais do que as mulheres. É interessante observar que a diferença entre o salários de acordo com o gênero não apresenta uma modificação expressiva em termos de montante.

Tabela 4 – Remuneração média no RS X Remuneração média a divisão 15 da CNAE 2.0 de acordo com o gênero.

Ano	Remuneração média no Estado R\$		Remuneração média no CNAE 15 R\$	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
2006	2.300,45	1.857,65	1.527,51	1.014,35
2007	2.282,42	1.851,35	1.518,56	1.011,724
2008	2.357,56	1.908,85	1.606,25	1.050,56
2009	2.348,97	1.918,97	1.581,11	1.068,25
2010	2.404,23	1.935,98	1.616,65	1.088,22
2011	2.468,16	1.978,79	1.669,23	1.132,51
2012	2.574,14	2.068,99	1.726,12	1.187,69
2013	2661,80	2142,87	1803,90	1.243,48
2014	2617,29	2.127,90	1.789,30	1.224,16
2015	2.659,55	2.214,92	1.825,64	1.261,50
2016	2788,11	2337,55	1.909,04	1346,37
2017	2.943,78	2.472,27	2.000,45	1.430,11
2018	2.937,71	2.474,05	1.990,26	1.441,03

Fonte: Elaboração própria de acordo com os dados da RAIS- MTPS (2006-2018).

Ao analisar a remuneração média na divisão 15 da CNAE 2.0, observa-se que durante toda a análise os valores são inferiores ao do Rio Grande do Sul em termos totais em, no mínimo R\$500. Também importante visualizar que, apesar de haver uma maior participação de mulheres no setor 15 da CNAE 2.0, isso não faz com que as mesmas tenham uma remuneração maior. Não só as mulheres estão participando de um setor com uma média salarial menor como, neste setor, a diferença salarial em termos proporcionais é maior.

Neste sentido, observa-se que tanto a média salarial de homens e mulheres é inferior do que a média salarial do Rio Grande do Sul, quanto as mulheres recebem um valor inferior à média estadual inferior à média masculina para o setor. Tal situação está em conformidade com a literatura sobre a desigualdade salarial de acordo com o gênero, apresentada na seção 2.3 deste artigo.

Também é possível observar que o diferencial salarial de acordo com o gênero fica, para todo o período, em um valor médio de R\$500. Ao haver ganhos reais - que podem ser visualizados uma vez que o valor médio das mulheres em 2006 ficava em R\$1014,35 e em 2018 passa a R\$1.441,03, para valores constantes, vê-se que há redução das desigualdades em termos proporcionais.

No entanto, entende-se que o mais adequado para análise salarial é a utilização do salário por hora. Neste, apenas são apresentados os valores de remuneração

mdia e de remuneração media setorial pois entende-se que o montante também é relevante. Porém, a partir de agora análise será baseada na variável salário por hora. Para a criação de tal variável, foi utilizada a informação relativa ao número de horas contratadas e o valor da remuneração média nominal, fazendo a divisão da remuneração pelo número de horas. É indicada a realização de tal procedimento para evitar a comparação de indivíduos com horas distintas de trabalho. Além disso, os dados foram deflacionados utilizando o ano de 2017 como base, sendo o deflator calculado com base no IPCA.

Na tabela 5, observa-se que os salários médios por horas trabalhadas de acordo com gênero no RS são divergentes. Em 2006, em média, R\$ 58,99 foram pagos aos homens enquanto que as mulheres receberam R\$ 55,30 chegando a uma diferença média de R\$ 3,70. Em 2013 chegamos a uma diferença a nível salarial de R\$ 4,61, o mais alto entre os anos analisados, após este os demais voltaram a diminuir.

Observa-se que há um ganho salarial no período em análise, uma vez que no final do período os valores já estão na casa dos R\$70. A diferença média mínima do período ocorreu no ano de 2015, onde este valor foi de apenas R\$3,06. Em 2018 a diferença média ficou em R\$3,14. Verificou-se também que os valores médios recebidos por salário horas são os maiores do período, conforme pode ser visualizado na tabela 5.

Os resultados dos testes realizados, conforme tabela 5, confirmam que as diferenças salariais de acordo com o gênero são significativas. Isso pode ser visualizado tanto pelo valor da estatística t de student (sempre valores bastante elevados), quanto pela distribuição de Kolomorov. Ainda, pode-se ver que, ao longo do tempo, sempre a probabilidade de a distribuição feminina ser superior à masculina é maior do que o inverso, o que também demonstra a desigualdade devido ao gênero no mercado de trabalho gaúcho. Porém, o fato de existirem ganhos salariais ao longo do tempo e uma diferença salarial que se mantém em certo patamar é positivo.

Tabela 5 – Relação do salário hora conforme o gênero no Rio Grande do Sul.

Ano	Gênero	Salário Hora- R\$	Obs.	Kolmorov	Valor Crítico Kolmorov	Teste t	Diferença salarial- R\$
2006	Homem	58,99	1.308.807	0,1098	0,00	32,25	3,70
2006	Mulher	55,30	1.011.940	0,0246			
2007	Homem	59,12	1.370.859	0,1114	0,00	21,69	3,24
2007	Mulher	55,88	1.054.985	0,0278			
2008	Homem	60,71	1.418.316	0,1197	0,00	23,66	3,41
2008	Mulher	57,30	1.102.995	0,0249			
2009	Homem	60,69	1.452.559	0,1219	0,00	22,45	3,20
2009	Mulher	57,49	1.149.761	0,0260			
2010	Homem	61,91	1.556.639	0,1372	0,00	30,03	4,15
2010	Mulher	57,76	1.247.523	0,0148			
2011	Homem	63,61	1.614.434	0,1381	0,00	32,22	4,52
2011	Mulher	59,08	1.306.155	0,0138			
2012	Homem	66,43	1.635.904	0,1384	0,00	32,15	4,54
2012	Mulher	61,89	1.357.127	0,0122			
2013	Homem	68,97	1.678.754	0,1379	0,00	30,73	4,61
2013	Mulher	64,36	1.404.237	0,0106			
2014	Homem	67,91	1.681.264	0,1347	0,00	27,55	4,09
2014	Mulher	63,82	1.427.915	0,0130			
2015	Homem	68,77	1.613.485	0,0238	0,00	21,35	3,06
2015	Mulher	65,71	1.392.064	0,1233			
2016	Homem	71,47	1.558.035	0,0227	0,00	25,83	3,13
2016	Mulher	68,32	1.352.848	0,1142			
2017	Homem	75,83	1.554.072	0,0211	0,00	23,57	3,34
2017	Mulher	72,49	1.348.301	0,1091			
2018	Homem	76,53	1.552.873	0,0214	0,00	21,69	3,14
2018	Mulher	73,09	1.347.554	0,1056			

Fonte: Elaboração própria de acordo com os dados da RAIS- MTPS (2006-2018)

As desigualdades salariais aumentam quando são analisados os rendimentos médios por horas trabalhadas na divisão 15 da CNAE 2.0. A tabela 3 nos mostra que a quantidade de mulheres empregadas com carteira assinada na indústria calçadista conforme o vínculo empregatício é maior se compararmos com os homens. Porém na tabela 4, verificou-se que as mulheres ganham valores bastante inferiores aos homens. Em 2017 tivemos o maior índice, chegando à R\$13,12 de diferença entre homens e mulheres. Observa-se que a média setorial é bastante menor quando recortada a divisão 15 da CNAE 2.0 (TABELA 6), porém, a diferença salarial é maior.

A menor diferença salarial de acordo com o gênero para a divisão 15 da CNAE 2.0 entre 2006 a 2017, foi em 2007 com R\$ 11,61, em que os homens ganharam por horas trabalhadas R\$34,79 enquanto as mulheres R\$23,18 por hora. Também pode ser observar que houve um ganho salarial ao longo do tempo, que aumentou em mais de R\$10 a média salarial no período. Novamente, observa-se que em todos os anos tanto a distribuição – como pode ser visto no teste não paramétrico – quanto os valores são estatisticamente significativos e distintos, corroborando a hipótese da diferença salarial em desfavor das mulheres.

Tabela 6 – Relação do salário hora conforme o gênero conforme a divisão 15 da CNAE 2.0.

Ano	Gênero	Salário Hora	Obs.	Kolmorov	Valor Crítico Kolmorov	Teste t	Diferença salarial
2006	Homem	34,95	69.307	0,2808	0,00	77,61	11,78
2006	Mulher	23,17	77.589	0,00			
2007	Homem	34,79	66.201	0,2788	0,00	73,89	11,61
2007	Mulher	23,18	76.246	0,00			
2008	Homem	36,75	58.908	0,3021	0,00	76,51	12,73
2008	Mulher	24,02	73.811	0,00			
2009	Homem	36,18	58.320	0,2972	0,00	74,28	11,74
2009	Mulher	24,44	71.625	0,00			
2010	Homem	37,07	60.140	0,3035	0,00	79,77	12,08
2010	Mulher	24,98	78.434	0,00			
2011	Homem	38,35	56.040	0,2994	0,00	77,99	12,37
2011	Mulher	29,98	77.738	0,00			
2012	Homem	39,73	53.588	0,3012	0,00	75,54	12,44
2012	Mulher	27,30	75.311	0,00			
2013	Homem	41,57	51.948	0,2998	0,00	73,51	12,98
2013	Mulher	28,59	72.802	0,00			
2014	Homem	41,26	49.096	0,3036	0,00	70,54	13,08
2014	Mulher	28,18	68.184	0,00			
2015	Homem	42,10	46.831	0,2908	0,00	65,14	13,03
2015	Mulher	29,06	62.626	0,00			
2016	Homem	43,09	47.190	0,2766	0,00	63,73	12,94
2016	Mulher	31,04	6.2237	0,00			
2017	Homem	43,99	45.979	0,2757	0,00	60,53	13,12
2017	Mulher	32,34	59.522	0,00			
2018	Homem	46,04	45.165	0,267	0,00	58,23	12,80
2018	Mulher	33,24	56.658	0,00			

Fonte: Elaboração própria de acordo com os dados da RAIS- MTPS (2006-2018).

Considerações finais

A presente pesquisa analisou a participação feminina e as diferenças salariais para o total do estado e também para o setor calçadista do RS entre os anos de 2006 a 2018. É possível visualizar que, ao longo do tempo, houve uma redução no setor analisado em termos do número de empregos e também da proporção desses empregos na economia gaúcha. Tal situação pode ser devido a uma série de fatores encarados na crise dos anos 1990, onde possivelmente devido à trajetória cambial (que apresenta certa valorização nos anos 2000), ou pelo aumento do emprego nos demais setores, indicando uma redução da importância deste setor na economia gaúcha. Verificou-se que indústria calçadista historicamente enfrentou muitas transformações após a abertura comercial. Segundo os autores Piccinini (1995); Bastos (2000) e Schneider (1996) estas transformações trouxeram ao setor calçadista alterações, pois eram necessários investimento em tecnologia. As novas indústrias já possuíam essas tecnologias, permitindo o barateamento nos calçados, pois possuíam seus maquinários novos levando a produzirem mais com menor custo seus produtos.

Vê-se que as desigualdades salariais no Rio Grande do Sul são evidentes no período analisado, apesar disso pode se dizer que ao longo do tempo a situação apresentou melhorias para as mulheres. Neste sentido, houve um aumento de posições no mercado de trabalho, e também uma redução nas desigualdades salariais. No entanto, ainda é evidente a desigualdade devido ao gênero, principalmente quando analisada a diferença de acordo com o salário total. No entanto, nota-se que há uma desigualdade evidente de salários, e as mulheres são duplamente penalizadas: em primeiro lugar, por estar proporcionalmente em maioria em um setor com uma média salarial menor, e em segundo lugar, dentro deste setor, estarem recebendo proporcionalmente ainda menos que os homens.

No que diz respeito à divisão 15 da CNAE 2.0, observa-se que a desigualdade é superior neste setor em relação a média estadual, apesar do número de mulheres empregados também ser superior. As diferenças salariais entre homens e mulheres encontradas esta pesquisa são confirmadas através de diversos autores, dentre eles, Batista e Cacciamali (2009); e Henriques (2001).

Por fim, é importante frisar que apesar da trajetória setorial apresentar uma melhoria longo do tempo, bem como a evolução estadual, é importante verificar que ainda há desigualdade e ela é significativa. As mulheres apresentam trajetórias estatisticamente distintas e inferiores às masculinas. Além disso, nota-se que o

setor calçadista emprega, em todos seus períodos, mais mulheres do que homens. Apesar disso, não só a média setorial é inferior, quanto também há uma desigualdade salarial devido ao gênero que é maior neste setor.

Is there a bigger wage discrimination in a predominately female sector? An analysis of the footwear sector in Rio Grande do Sul from 2006 to 2018

Abstract

The present study aims to analyze female participation and wage differences for the total of the state and also for the footwear sector in Rio Grande do Sul / RS between the years 2006 to 2018. For this purpose, the information from the Annual Report was used. of Social Information (RAIS), both in aggregate and in the sector, and in divisions in isolation, with the difference in means being calculated in both. It was found that the footwear industry in Rio Grande do Sul presents an inequality dynamics superior to the Brazilian case, as well as there are distinctions according to the sections used. It is noted that there is a double discrimination: women have a greater participation in a sector with a lower average salary and also, within the sector, receive less than men and present a larger wage gap in proportional terms.

Keywords: Footwear sector. Labor market. Female participation. Wage Inequality.

¿Hay mayor discriminación de sueldo en un sector predominantemente femenino? Análisis del sector de calzado en Rio Grande do Sul de 2006 a 2018

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo analizar la participación femenina y las disparidades de sueldo para el total del estado y también para el sector del calzado en Rio Grande do Sul / RS entre los años 2006 a 2018. Por eso se utilizó la información de la “Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)”, tanto añadido cuanto en el sector, cuanto en las divisiones de manera aislada, calculándose la diferencia de medias en ambas. Se encontró que la industria del calzado en Rio Grande do Sul presenta una dinámica de desigualdad superior al caso brasileño, así como existen distinciones según las secciones utilizadas. Se observa que hay una doble discriminación: las mujeres tienen una mayor participación en un sector con menor sueldo promedio y además, dentro del sector, reciben menos que los hombres y presentan una mayor brecha salarial en términos proporcionales.

Palabras clave: Sector del calzado. Mercado de trabajo. Participación femenina. Desigualdad Salarial.

Referências

- ABRAMO, L. **Desigualdades de Gênero e Raça no Mercado de Trabalho Brasileiro**. Ano 2006. *Ciência e cultura*, 58(4), 40-41.
- ABRAMO, L. W. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** Ano 2007. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.
- ALICIEWICA, P.; ANTUNES, P. R.; CHIAPETTI, R. A. **Discriminação de gêneros no mercado de trabalho**. I CINGEN- Conferência Internacional em Gestão de Negócios. Ano 2015.
- ARAÚJO, J. R.; SALVATO, M. A.; SOUZA, P. F. L. **Decomposição do índice de Theil-T em disparidades regionais, entre gêneros, raciais e educacionais: uma análise da desigualdade de renda na região sul**. *Anais do XI Encontro de Economia da Região Sul*. Ano 2008.
- BALDI, M. **A imersão social da ação econômica dos atores do setor coureiro calçadista do Vale dos Sinos: uma análise a partir dos mecanismos estrutural, cultural, cognitivo e político**. Ano 2004.
- BASTOS, R., L., A. **Emprego e produtividade na indústria de transformação do Rio Grande do Sul: alguns aspectos nos anos 90**. *Indicadores Econômicos FEE* 28.1 (2000): 137-180.
- BATISTA, N., N., F.; CACCIAMALI, M., C. **Diferencial de salários entre homens e mulheres segundo a condição de migração**. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 26, n. 1, p. 97-115, 2009.
- BONELLI, R; FONSECA, R. **Ganhos de produtividade e de eficiência: novos resultados para a economia brasileira**. Ano 1998.
- BRAGA, Francisco Laercio Pereira. VILHENA, Luciana Girão de. LIMA, Brenno Buarque de. **Inserção Internacional do Setor Calçadista das Regiões Nordeste e Sul do Brasil: Dinâmica das Exportações (2005-2015)**. *Revista Economia Nordeste*. v. 48, n. 3, p. 129-146. 2017.
- BRUSCHINI, M., C., A. **Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos**. *Cadernos de pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007.
- CALANDRO, M., L.; CAMPOS, S., H. **Bom desempenho da indústria gaúcha em 2007: Expansão ou recuperação?**. (2008). *Indicadores Econômicos FEE*, 35(4), 61-72.
- CAMBOTA, J. N.; PONTES, P. A. **Desigualdade de rendimentos por gênero intra ocupações no Brasil, em 2004**. *Revista de economia contemporânea*, 11(2), 331- 350. Ano 2007.
- CAMPOS, S. H. **A indústria de couros no Brasil: desempenho superior ao da indústria calçadista em 2006**. *Indicadores Econômicos FEE*, 34(2), 37-46 Ano 2006.
- COTRIM, Luisa Rabioglio. TEIXEIRA, Marilane Oliveira. PRONI, Marcelo Weishaupt. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho no Brasil. Texto para Discussão UNICAMP**. n. 383, 2020.
- FREISLEBEN, Viviane da Silva; BEZERRA, Fernanda Mendes. **Ainda existe discriminação salarial contra as mulheres no mercado de trabalho na região Sul do Brasil?-Evidências para os anos de 1998 e 2008**. *Cadernos de economia*, v.16, n. 30/31. Chapecó, Santa Catarina. 2012.

- GUIMARÃES, R. O. **Desigualdade salarial entre negros e brancos no Brasil: discriminação ou exclusão?**. Revista Econômica, 8(2). Ano 2006.
- FREISLEBEN, V., S; BEZERRA, F., M. **Ainda existe discriminação salarial contra as mulheres no mercado de trabalho da região Sul do Brasil? Evidências para os anos de 1998 e 2008.** Revista Cadernos de Economia, v. 16, n. 30/31, p. 51-65, 2012.
- GIL, A., C. **Como elaborar projetos de pesquisa 5ª edição.** Editora Atlas. Ano 2010.
- HENRIQUES, R. **Desigualdade racial no Brasil: evolução das condições de vida na década de 90.** Ano 2001.
- HOFFMANN, Rodolfo. Desigualdade de Gênero: Análise Adicional. **Texto para Discussão UNICAMP.** Análise adicional ao Texto para Discussão n. 383. 2020.
- KOLMOGOROV, A. N.. Sulla determinazione empirica di una legge di distribuzione. Giornale dell' Istituto Italiano degli Attuari 4: 83–91. Riffenburgh, R. H. 2012. **Statistics in Medicine.** 3rd ed. San Diego, CA: Academic Press. 1933.
- LAGEMANN, E. **"O setor coureiro-calçadista na história do Rio Grande do Sul."** Ensaios FEE 7.2 (1986): 69-82.
- LAVINAS, L. **Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos.** 2001.
- LEITE, Marcia de Paula. Gênero e Trabalho no Brasil: Os desafios da desigualdade. **Revista Ciências do Trabalho.** N.8, 2017.
- LOPES, H. C. **O Setor calçadista do Vale dos Sinos/RS: um estudo a partir do modelo Estrutura-Conduto-Desempenho.** Revista de Economia. Ano 2014.
- MORAIS, C. **Escalas de medida, estatística descritiva e inferência estatística.** Ano 2005.
- MUNHOZ, D., G. **Economia aplicada: técnicas de pesquisa e análise econômica.** 1989.
- NAVARRO, V. L. **Reestruturação produtiva e precarização do trabalho na indústria de calçados no Brasil.** In CONFERÊNCIA INTERNACIONAL LA OBRA DE CARLOS MARX Y LOS DESAFÍOS DEL SIGLO (Vol. 21, No. 2). Ano 2004.
- OLIVEIRA, J. F. MAÑAS, A. V. **Tecnologia, Trabalho e Desemprego – Um Conflito Social.** Editora: Erica. 2004.
- PICCININI, V. C. **Mudanças na indústria calçadista brasileira: novas tecnologias e globalização do mercado.** REAd: revista eletrônica de administração. Porto Alegre. Ano 1995. Edição 1, vol. 1, n. 1 (set/out 1995).
- PINHEIRO, L., S; JUNIOR, A., T., L; FONTOURA, N., O; SILVA, R. **Mulheres e trabalho; breve análise do período 2004- 2014.** Nota Técnica. Brasília, março de 2016.
- PROBST, E., R; RAMOS, P. **A evolução da mulher no mercado de trabalho.** Santa Catarina: Instituto Catarinense de Pós-Graduação, p. 1-8, 2003.
- RIO GRANDE DO SUL. Os Benefícios Fiscais no Rio Grande do Sul. Anexo 4: Calçados. 2020.
- RODRIGUES, Hildete Flores. SALOMÃO, Ivan Colangelo. O Setor Calçadista do Vale dos Sinos (RS) no âmbito do Mercosul: Desafios e Potencialidades. **Revista Cadernos do Campo.** n.24.p.169-186. 2018.

ROEHIG, Alessandra. RUFFONI, Janaína. GARCIA, Renato. Como vai o supercluster calçadista do Rio Grande do Sul? Uma análise da sua transformação estrutural recente (1995-2017). **Texto para Discussão UNICAMP**.n. 385. 2020.

SANTOS, T., S. **Divisão sexual do trabalho na indústria calçadista do Vale do Sinos, Rio Grande do Sul: Visibilizando práticas e representações**2004. *Mulher e trabalho*, v. 6, 2011.

SCHNEIDER, S. **Os colonos da indústria calçadista: a expansão industrial e as transformações da agricultura familiar no Rio Grande do Sul**. *Ensaio FEE*, 17(1), 298- 322. Ano 1996.

SMIRNOV, N. V. Estimate of deviation between empirical distribution functions in two independent samples. *Bulletin Moscow University* 2: 3–16. 1933.

SOARES, S., S., D. **O Perfil da discriminação no mercado de trabalho: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras**. 2000. Brasília. ISSN 1415- 4765 **TEXTO PARA DISCUSSÃO** Nº. 769.

SOUZA, I., F. **A exploração do trabalho de crianças na Revolução Industrial e no Brasil**. 2006. Publicado na Edição 197. Ano 2006.

STANDING, G. **O precariado: a nova classe perigosa**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2014.

VARGAS, M., A; FILHO, N., S; ALIEVI, R., M. **Sistema Gaúcho de Inovação: considerações preliminares e avaliação de arranjos locais selecionados**. *Nota Técnica*. v. 11, p. 98, 1998.