

ISSN 2447-9705

Reflexões Econômicas

REVISTA DO DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS

Volume 8. Número 1. Janeiro/Junho. 2024

REVISTA REFLEXÕES ECONÔMICAS - REC

Editora chefe

Aline Conceição Souza (UESC)

Editores Adjuntos

Carlos Eduardo Drumond (UESC)

Carlos Eduardo Ribeiro Santos Bertani (UESC)

Omar Santos Costa (UESC)

Sócrates Jacobo Moquete Guzmán (UESC)

Indexadores

Academic Google

Diadorim

Latindex

Corpo Editorial

Fernando Sagueiro Perobelli (UFJF)

Fernando Rubiera Morollón (Universidad de Oviedo)

Fernando Ferrari Filho (UFRGS)

Gustavo José de Guimarães e Souza (UCB/UFV)

João Eustáquio de Lima (PPGEA – UFV)

Marcelo Dias Carcanholo (UFF)

Omar Jorge Sabbag (UNESP)

Orlando Monteiro da Silva (PPGE – UFV)

Sérgio Schneider (UFRGS)

Tales Wanderley Vital (UFRPE)

Reflexões Econômicas [recurso eletrônico] /
Universidade Estadual de Santa Cruz, Departamento
de Ciências Econômicas. – v. 8, n. 1 (2024). – Ilhéus,
BA: Editus, 2024.

e-ISSN: 2447-9705.
Semestral.

1. Economia – Periódicos. 2. Economia – Aspectos
sociais – Periódicos. I. Universidade Estadual de Santa
Cruz. Departamento de de Ciências Econômicas.

CDD 330

Elaborado por Quele Pinheiro Valença CRB 5/1533

SUMÁRIO

DIFERENCIAIS DE RENDIMENTOS ENTRE OS SEXOS POR PORTE DO ESTABELECIMENTO NO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE.....	3
Fábio Lúcio Rodrigues, Elian Isa Ribeiro Gonçalves, Amanda Cristina de Menezes Bezerra	
CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL DOS TRABALHADORES DO SETOR DE TURISMO NO NORDESTE: um estudo sobre as diferenças entre gêneros e cor.....	24
Luma Marinho dos Santos, Leticia Carvalho Macêdo, Carla Regina Ferreira Freire Guimarães	
O LUGAR DAS POLÍTICAS PÚBLICAS NO DESENVOLVIMENTO LOCAL NOS MUNICÍPIOS DE UBAÍRA, SANTA INÊS E JIQUIRIÇÁ, ESTADO DA BAHIA.....	44
Carlos Vinícius Marques dos Santos, José Raimundo Oliveira Lima	
DESASTRE AMBIENTAL NO NORDESTE BRASILEIRO.....	64
Marília Feitosa de Alencar Arruda, Ana Flavia Trevizan, Laís Melo de Andrade	
TRIBUTAÇÃO ECOLÓGICA COMO MEIO DE PROTEÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO SUSTENTÁVEL.....	82
Marília Feitosa de Alencar Arruda, Ana Flavia Trevizan, Laís Melo de Andrade	
MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: uma análise no setor varejista de materiais de construção.....	99
Sirlei Glasenapp, Lara Ferreira Fávero, Laurine Bressa, Luciana Davi Traverso, Jéssica da Silva Maciel	

DIFERENCIAIS DE RENDIMENTOS ENTRE OS SEXOS POR PORTE DO ESTABELECIMENTO NO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE

Fábio Lúcio Rodrigues¹
Elían Isa Ribeiro Gonçalves²
Amanda Cristina de Menezes Bezerra³

DOI: <https://doi.org/10.36113/rec.v8i1.4139>

Resumo: Este estudo investiga as disparidades salariais entre homens e mulheres em diferentes tipos de estabelecimentos no estado do Rio Grande do Norte em 2021. Utilizando os microdados da RAIS, a pesquisa adotou uma abordagem estatístico-descritiva para analisar as variações salariais por gênero em micro, pequenos, médios e grandes estabelecimentos. A decomposição de Oaxaca-Blinder foi empregada para desagregar os diferenciais salariais em componentes explicados (fatores produtivos como experiência e idade) e não explicados (indicativos de discriminação). Os resultados revelaram diferenças salariais estatisticamente significativas entre homens e mulheres em todos os portes de estabelecimento. As estimativas indicaram que as mulheres só tiveram rendimentos superiores aos dos homens em grandes empresas. Nas microempresas, a disparidade salarial foi mais acentuada, com 55% da diferença não sendo explicada por fatores produtivos. O estudo constatou que, quanto maior o porte do estabelecimento, menor foi a disparidade salarial entre gêneros, sugerindo uma correlação entre o tamanho do estabelecimento e uma maior equidade salarial para as mulheres.

Palavras-chave: Análise de Rendimentos. Composição Salarial. Disparidades Salariais por Sexo. Estado do Rio Grande do Norte.

¹ Pós-doutorado no Programa de Pós-graduação em Demografia (PPGDEM/UFRN). Doutorado e Mestrado em Economia Aplicada (PPGE/UFPB). Graduação em Ciências Econômicas (UERN). Docente do Departamento de Economia (FACEM/UFRN) e do Programa de Pós-graduação em Economia (PPE/UERN). ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5809-4044>. E-mail: prof.fabiolucio@gmail.com.

² Graduação em Ciências Econômicas (UERN). ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-0779-5147>. E-mail: elian.ribeiro.14@gmail.com.

³ Mestranda em Economia Aplicada (PPE/UERN). Graduação em Ciências Econômicas (UERN). ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-1810-2486>. E-mail: amandabezerra1@gmail.com.

INCOME DIFFERENTIALS BETWEEN GENDERS BY ESTABLISHMENT SIZE IN THE STATE OF RIO GRANDE DO NORTE

Abstract: This study investigates gender-based salary disparities in various types of establishments in the state of Rio Grande do Norte in 2021. Utilizing microdata from RAIS, the research adopted a statistical-descriptive approach to analyze salary variations by gender in micro, small, medium, and large establishments. The Oaxaca-Blinder decomposition was employed to disaggregate the salary differentials into explained components (productive factors such as experience and age) and unexplained components (indicative of discrimination). The results revealed statistically significant salary differences between men and women in establishments of all sizes. The estimates indicated that women only had higher earnings than men in large companies. In microenterprises, the salary disparity was more pronounced, with 55% of the difference not explained by productive factors. The study found that the larger the size of the establishment, the smaller the gender pay disparity, suggesting a correlation between the size of the establishment and greater pay equity for women.

Keywords: Incomes Analysis. Salary Composition. Gender Wage Disparities. State of Rio Grande do Norte.

JEL Codes: J16; J21; J31.

1 INTRODUÇÃO

A participação feminina no mercado de trabalho brasileiro experimentou um aumento significativo após a Segunda Guerra Mundial, intensificando-se, notavelmente, a partir da década de 1970. Em 2003, as mulheres constituíam aproximadamente 41% da População Economicamente Ativa (PEA) no Brasil. Neste contexto, observou-se que a remuneração feminina correspondia, em média, a mais da metade daquela percebida pelos homens, alcançando 60,7%. Paralelamente, nos Estados Unidos (EUA), a presença feminina no mercado de trabalho representava 47% do total, com as mulheres recebendo também uma proporção ligeiramente superior à metade dos salários masculinos, especificamente 60% (GIUBERTI; MENEZES-FILHO, 2005).

Diversos estudos empíricos e teóricos têm se dedicado a compreender as diferenciações nas carreiras profissionais entre os sexos, ao longo do tempo. Um estudo realizado nos Estados Unidos revelou que, apesar de indivíduos de ambos os sexos, com a mesma formação e ocupando cargos equivalentes, nos setores corporativos e financeiros, apresentarem ganhos salariais similares no início de suas carreiras, observou-se, com o passar do tempo, uma vantagem salarial de quase 60% para os homens. Este estudo apontou que tal discrepância nos ganhos por gênero pode ser inicialmente atribuída a três fatores: diferenças nas formações anteriores à graduação profissional, divergências nas interrupções de carreira – mais frequentes entre mulheres que decidem ter o primeiro filho – e nas diferenças de horas trabalhadas semanalmente, sendo as mulheres geralmente menos propensas a longas jornadas de trabalho (BERTRAND; GOLDIN; KATZ, 2010).

Na Europa, as mulheres ganham em média 16% menos que os homens, uma disparidade que varia significativamente entre os países membros da União Europeia. Na Ásia, a situação é ainda mais variada, com países como a Coreia do Sul apresentando uma das maiores diferenças salariais de gênero, enquanto outros, como as Filipinas, exibem disparidades menores (O'DORCHAI, 2011; BOLL; LAGERMANN, 2019; TAKENOSHITA, 2020).

Na América do Sul, as disparidades também são evidentes, embora com nuances locais. No Brasil, a diferença salarial no setor formal foi reduzida de 17% em 2007 para 15% em 2016, sugerindo um avanço lento em direção à igualdade salarial. Em comparação, em outros países da região, como Argentina e Chile, esforços semelhantes estão sendo feitos para abordar estas questões (UGARTE; GRIMSHAW; RUBERY, 2015; GUIMARÃES; SILVA, 2016).

No contexto brasileiro, especificamente na década de 1990, notou-se uma diminuição nas disparidades de rendimentos entre os sexos entre os empregados formais, abrangendo todos os níveis de postos de trabalho. Contudo, essas diferenças de rendimento ainda persistem de maneira significativa, apesar da Constituição Federal de 1988 garantir igualdade de direitos entre homens e mulheres, incluindo o direito à igualdade de remuneração por trabalho de igual valor (BRASIL, 1988, art. 7º, XXX). Esta proteção constitucional levanta questões sobre a eficácia da implementação dessas normas legais e a fiscalização das mesmas, já que as disparidades salariais continuam a existir. É notório, também, que a participação feminina em cargos mais bem remunerados tem avançado de forma expressiva. No entanto, ainda prevalece a predominância masculina em muitos setores, conforme destacado por Leone e Baltar (2006). Esta situação indica uma potencial falha no sistema de monitoramento e aplicação das leis, sugerindo a necessidade de medidas mais objetivas para garantir que a legislação seja efetivamente cumprida.

No que tange às diferenças de rendimentos entre os sexos, estas podem ser explicadas, em parte, pelas médias dos diferenciais característicos entre esses dois grupos, tais como experiência, idade, educação e tipo de trabalho. Entretanto, essas características explicam apenas parcialmente tais diferenças, sendo o restante atribuído a uma variável residual associada à discriminação. Outros estudos apontam que as diferenças salariais também podem ser explicadas pelas variáveis de sexo e cor. Assim, considerando as características produtivas dos indivíduos e na ausência de salários compensatórios, a persistência dos hiatos salariais é majoritariamente explicada pela discriminação (GIUBERTI; MENEZES-FILHO, 2005).

Diversas pesquisas nacionais, realizadas por economistas e sociólogos, têm investigado as questões de sexo e raça no país, com a maioria desses estudos focando nos diferenciais de rendimentos por sexo. Entre esses trabalhos, destacam-se os de Carvalho, Neri e Silva (2006), Matos e Machado (2006), Bruschini (2007), Gonçalves e Monte (2008), Cacciamali, Tatei e Rosalino (2009), Hirata (2014), Souza e Gomes (2015), Gonçalves *et al.* (2016) e Monsueto, Carrijo e Gouveia (2017).

Atualmente, observa-se um aumento significativo da participação feminina em postos de trabalho que exigem alta qualificação e domínio de novas tecnologias. Contudo, mesmo com essa maior representatividade no mercado de trabalho ainda persistem diferenças de rendimentos em relação aos homens. Esses hiatos são mais acentuados entre trabalhadoras mais velhas, bem como entre aquelas que interromperam seus estudos ou que necessitaram adotar jornadas de trabalho mais curtas por determinados motivos (GOLDIN, 2017).

Em um estudo conduzido por Bando (2019), constatou-se que, mesmo considerando ocupações específicas, as mulheres na América Latina e no Caribe ganham menos que os homens. Em 2013, por exemplo, as mulheres ganhavam em média 0,87 centavos para cada dólar recebido pelos homens, mesmo levando em conta fatores como idade, educação, número de filhos, presença de outro provedor de renda em casa, tipo de emprego e número de horas trabalhadas por semana. Além disso, um estudo do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) revelou que, mesmo quando comparados indivíduos com características demográficas e relacionadas ao trabalho semelhantes, os homens ainda ganham mais do que as mulheres em todas as idades, níveis de educação e tipos de emprego na América Latina (NOPO; ATAL; WINDER, 2011).

No Brasil, a diferença salarial no setor formal foi reduzida de 17% em 2007 para 15% em 2016. No entanto, essa taxa de progresso sugere que a igualdade salarial só será alcançada por volta de 2083. O *gap* é particularmente notável entre trabalhadores com educação superior, onde mulheres com diploma universitário ganham 36% a menos que os homens com o mesmo nível de educação. A pesquisa do BID também aponta que a discrepância salarial de gênero é mais acentuada entre trabalhadoras mais velhas. Isso pode ser parcialmente explicado por diferenças na experiência de trabalho acumulada, uma vez que as mulheres muitas vezes saem do mercado de trabalho após o nascimento dos filhos. Políticas que facilitam o retorno das mulheres ao trabalho, como melhores serviços de cuidados infantis, podem ajudar a reduzir essas diferenças salariais. Mesmo após ajustar para diferenças em características individuais e relacionadas ao trabalho, uma parcela substancial do *gap* salarial de gênero permanece inexplicada. Isso sugere que fatores como discriminação e características não especificadas no estudo, como esforço e comprometimento no trabalho, estão influenciando os níveis de compensação (HUMAN RIGHTS WATCH, 2018).

Apesar de existirem leis no Brasil que proíbem a discriminação de gênero em salários, treinamento profissional e avanço na carreira, a realidade enfrentada pelas mulheres é bastante diferente. A implementação de sistemas que exigem que os empregadores divulguem informações salariais e garantam a conformidade com as leis que proíbem a discriminação de gênero no local de trabalho, além de fortalecer os canais legais para as mulheres reivindicarem seus direitos sob as leis de igualdade de emprego, seria uma maneira eficaz de combater a disparidade salarial (LITMAN *et al.*, 2020; IUS LABORIS, 2021).

No mercado de trabalho do Rio Grande do Norte, especificamente em 2021, observou-se um aumento na participação feminina em cargos de liderança em diversos segmentos. Apesar desse avanço, as mulheres ainda constituem uma minoria, representando apenas um terço do total de trabalhadores ativos. Estudos realizados pelo SEBRAE identificaram que 53% das empreendedoras no estado têm entre 25 e 44 anos, e uma proporção significativamente maior dessas mulheres ganha menos de um salário mínimo (TRIBUNA DO NORTE, 2021).

Adicionalmente, no estado do Rio Grande do Norte, estimativas baseadas na decomposição de Oaxaca-Blinder revelaram um crescimento na participação feminina no mercado de trabalho, impactando quase todos os segmentos ocupacionais. De maneira geral, constatou-se que, no período de 2010 a 2019, as mulheres experimentaram aumentos positivos em seus salários (BEZERRA, 2022).

Diante desse contexto, o objetivo deste estudo é identificar e analisar os diferenciais de rendimentos entre os sexos em estabelecimentos de micro, pequeno, médio e grande porte no

estado do Rio Grande do Norte em 2021. Para alcançar este objetivo, a pesquisa utiliza os microdados da RAIS e adota uma abordagem estatístico-descritiva, complementada pela técnica de decomposição de Oaxaca-Blinder. Esta metodologia permite desagregar os diferenciais salariais em componentes explicados e não explicados, proporcionando uma análise detalhada das variações salariais por gênero.

Esta pesquisa se mostra essencial, pois, apesar dos avanços na participação feminina no mercado de trabalho e em cargos de liderança, as disparidades salariais persistem, impactando significativamente a equidade de gênero na economia. A análise detalhada desses diferenciais por tamanho de estabelecimento proporcionará uma compreensão mais aprofundada das dinâmicas de gênero no mercado de trabalho potiguar. Além disso, ao focar em diferentes portes de empresas, o estudo busca orientar sugestões de políticas de igualdade de gênero e práticas empresariais que possam ser adaptadas para atender às necessidades específicas de cada contexto empresarial.

Além desta introdução, o artigo segue com uma revisão de literatura que contextualiza as disparidades de rendimentos entre gêneros no mercado de trabalho e examina estudos anteriores relevantes. A seção de estratégia empírica detalha as metodologias utilizadas para análise dos dados, incluindo a abordagem estatístico-descritiva e a técnica de decomposição de Oaxaca-Blinder. Na sequência, a seção de apresentação e discussão dos resultados expõe os achados principais do estudo, enfocando como variam as disparidades salariais entre diferentes tamanhos de estabelecimentos e as implicações desses resultados. Finalmente, as considerações finais sintetizam as descobertas encontradas.

2 REVISÃO DE LITERATURA

De acordo com Souza e Gomes (2015), os diferenciais salariais entre os trabalhadores podem ser explicados pelas diferenças nos atributos produtivos, na segmentação dos postos de trabalho e na discriminação econômica e estatística. Inicialmente, as diferenças salariais são consequências das decisões de acumulação de capital humano, sendo os principais defensores dessas afirmações Mincer (1958), Schultz (1961) e Becker (1962).

Mincer (1958) afirma que a escolaridade e a experiência atuam como determinantes do rendimento do trabalhador e que por meio dessas diferenças de capital humano ocorrem as diferenças salariais. Para Becker (1962), o rendimento e a produtividade do trabalhador aumentam à medida que se elevam os níveis de escolaridade e as habilidades adquiridas com a experiência.

As discriminações salariais pessoais são também enfatizadas pela teoria da segmentação ou mercado dual. Existem três explicações teóricas diferentes para a segmentação no mercado de trabalho: a primeira seria o fato de que as características individuais e o comportamento do trabalhador determinam para qual tipo de mercado serão designados e sua remuneração. Em segundo lugar, tem-se o fato de as empresas investirem em inovações tecnológicas, o que conseqüentemente acaba incentivando a qualificação da mão de obra e gerando um aumento de produtividade em determinado setor. Terceiro, a segmentação pode estar associada ao processo histórico e à existência de várias classes sociais, que acabam por criar a segmentação no

mercado de trabalho (DOERINGER; PIORE, 1970; VIETORISZ; HARRISON, 1973; HARRISON; SUM, 1979; LIMA, 1980).

Também existe a teoria da discriminação para explicar as diferenças de rendimentos entre os trabalhadores. Dadas as características produtivas dos trabalhadores e a inexistência de salários compensatórios, a persistência de hiatos salariais deve-se à discriminação. A discriminação econômica contra os trabalhadores de uma instituição ocorre quando os salários pagos são menores, mesmo após as diferenças por habilidades individuais serem descontadas. Essa discriminação pode ser provocada pelo empregador, cliente ou funcionário. Além disso, existe a discriminação estatística, decorrente do problema de informações imperfeitas do mercado sobre a produtividade e a real capacidade do empregado, pois seu valor é baseado na média do grupo ao qual pertence (BECKER; CHISWICK, 1966; ARROW, 1971; PHELPS, 1972).

São numerosas as constatações existentes sobre as diferenças salariais, tanto nos estudos internacionais quanto nos nacionais. Uma das explicações para o hiato salarial entre os sexos reside na capacidade de negociação de cada grupo. Em Portugal, foram utilizados instrumentos matemáticos e dados longitudinais dos salários entre os sexos de 2002 a 2009. Após a combinação das informações dos trabalhadores, concluiu-se que 10% a 15% da diferença salarial entre homens e mulheres podem ser associados a uma menor ação de negociação do sexo feminino. As mulheres são menos propensas a realizar negociações e, em sua maioria, as negociações se tornam menos eficazes do que as dos homens (CARD; CARDOSO; KLINE, 2013).

A análise das diferenças de rendimentos entre homens e mulheres na América Latina, indica uma complexa dinâmica socioeconômica que reflete tanto progressos quanto desafios persistentes na região. Estudos recentes indicam que, apesar dos avanços significativos em termos de participação feminina no mercado de trabalho, as disparidades salariais baseadas no gênero continuam a ser uma realidade incontornável, variando consideravelmente em função do porte dos estabelecimentos (BANDO, 2019; URQUIDI; CHALUP, 2023).

Em estabelecimentos de menor porte, como micro e pequenas empresas, observa-se frequentemente uma menor disparidade salarial entre homens e mulheres. Isso pode ser parcialmente atribuído à natureza desses negócios, que muitas vezes operam em setores com menor diferenciação salarial por gênero, como comércio e serviços. No entanto, essa aparente menor disparidade também pode refletir a falta de formalização e regulamentação nesses setores, o que por vezes mascara as verdadeiras diferenças de rendimentos. Por outro lado, em médias e grandes empresas, onde as estruturas organizacionais são mais hierarquizadas e formalizadas, as diferenças salariais tendem a ser mais pronunciadas. Estudos realizados em países como Brasil, México e Argentina mostram que, nesses ambientes, as mulheres não apenas ganham menos que os homens em posições equivalentes, mas também são sub-representadas em cargos de liderança e decisão. Essa realidade sugere a persistência de barreiras estruturais e culturais que impedem a plena igualdade de gênero no mercado de trabalho (SCHNEIDER; RENTZSCH; SCHÜLTZ, 2022; BEAR *et al*, 2023).

Além disso, a segregação ocupacional por gênero é um fator que contribui significativamente para as disparidades salariais. Em muitos casos, as mulheres estão concentradas em setores de baixa remuneração e com menor potencial de crescimento salarial. Mesmo dentro de grandes empresas, é comum que as mulheres estejam em posições que

tradicionalmente oferecem salários mais baixos, enquanto os homens dominam os cargos mais bem remunerados e de maior status (BANDO, 2019).

A educação e a qualificação profissional emergem como fatores cruciais nesse cenário. Embora as mulheres na América Latina tenham alcançado e, em muitos casos, superado os homens em termos de conquistas educacionais, isso não se traduziu proporcionalmente em melhores oportunidades de emprego ou salários mais altos. Isso aponta para a existência de um teto de vidro que limita o avanço econômico das mulheres, mesmo quando possuem qualificações equivalentes ou superiores às dos homens (BELTRAMINI; CEPellos; PEREIRA, 2022).

Também é importante considerar o impacto das políticas públicas e das iniciativas corporativas na redução dessas disparidades. Alguns países da América Latina têm implementado políticas para promover a igualdade de gênero no trabalho, incluindo leis de igualdade salarial e programas de incentivo à participação feminina em setores tradicionalmente dominados por homens. Embora essas iniciativas sejam passos positivos, os estudos indicam que ainda há um longo caminho a percorrer para alcançar a verdadeira igualdade de rendimentos entre homens e mulheres na região (BANDO, 2019; BELTRAMINI; CEPellos; PEREIRA, 2022).

Uma pesquisa realizada pelo Instituto Ethos em 2016, envolvendo 500 grandes empresas brasileiras, revelou que, apesar de as mulheres representarem 51,4% da população, elas ainda enfrentam um significativo “afunilamento hierárquico”. Esse fenômeno as exclui, em grande parte, de postos de trabalho mais altos na escala hierárquica. Nas transições de supervisor a gerente, as mulheres têm uma representatividade 7,5 pontos percentuais menor; na progressão de gerente a executivo, a diferença aumenta para 18 pontos percentuais. Esses dados contrastam com uma pesquisa anterior do mesmo instituto em 2010, que mostrou um aumento de 11,7% na participação feminina no cargo de supervisora e de 9,2% no quadro de gerentes (INSTITUTO ETHOS, 2016).

Entretanto, apesar desse aumento na participação feminina no mercado de trabalho, não se observa uma correspondente equidade de rendimentos ou oportunidades de acesso a cargos de liderança. As mulheres, com frequência, têm níveis de instrução superiores aos dos homens e uma presença mais expressiva nas universidades. Contudo, essa realidade não se reflete proporcionalmente no mercado de trabalho, onde as mulheres tendem a ocupar posições inferiores. Mesmo quando alcançam cargos equivalentes aos dos homens, frequentemente seus salários permanecem desiguais (GONÇALVES *et al.*, 2016; MORAES, 2018).

Pesquisas indicam que as disparidades salariais entre gêneros não podem ser completamente explicadas por variáveis produtivas, como nível de escolaridade, jornada de trabalho, setor de atividade e tipo de ocupação. A discriminação de gênero no mercado de trabalho emerge como um fator crucial. Gonçalves *et al.* (2016), Maia *et al.* (2017) e Moraes (2018) apontam que a discriminação é um elemento central na explicação das diferenças salariais.

Em um estudo específico, Salvato *et al.* (2008) analisaram a discriminação nos estados da Bahia e Minas Gerais em 2005. Utilizando o modelo PROBIT e a decomposição de Oaxaca-Blinder, confirmaram a importância dos fatores discriminatórios de gênero e raça. Observou-se que nas faixas de renda mais altas, a discriminação, especialmente de gênero, é mais acentuada.

Em linhas gerais, no Brasil, a desigualdade salarial de gênero persiste, embora tenha havido uma ligeira redução ao longo dos anos. O setor de turismo, por exemplo, demonstra essa persistência, onde as mulheres, mesmo compartilhando características semelhantes de emprego com os homens, continuam a receber salários inferiores. Essa diferença é atribuída à discriminação salarial que ainda é prevalente no país, conforme evidenciado por Guimarães e Silva (2016) em seu estudo sobre o setor de turismo.

Na América Latina, a desigualdade salarial é influenciada pelas estruturas de relações industriais, como mostrado na comparação entre Argentina e Chile. Na Argentina, um sistema de relações industriais mais inclusivo ajuda a reduzir a desigualdade salarial de gênero, enquanto o sistema mais exclusivo do Chile não oferece o mesmo nível de equidade salarial. Este fenômeno é detalhadamente explorado por Ugarte, Grimshaw e Rubery (2015), que destacam como as diferenças nos sistemas podem impactar diretamente a disparidade salarial entre os gêneros.

Nos Estados Unidos, a desigualdade salarial entre gêneros também é afetada por fatores raciais e étnicos. De acordo com um relatório do *Institute for Women's Policy Research*, mulheres de minorias, como afro-americanas e hispânicas, ganham significativamente menos que seus colegas masculinos e até mesmo menos que mulheres brancas e asiáticas. Esta disparidade é mais acentuada quando comparada com homens brancos, que constituem o grupo de referência no mercado de trabalho. O estudo aponta que essa diferença salarial não pode ser completamente explicada por diferenças em educação ou experiência, sugerindo a existência de discriminação estrutural e de gênero que afeta especialmente mulheres de cor (HEGEWISCH; CHILDERS; HARTMANN, 2019).

Já na Europa, a disparidade salarial de gênero varia significativamente entre os países membros da União Europeia (UE). Países como a Estônia e a Alemanha apresentam disparidades maiores, enquanto na Bélgica e em Luxemburgo a diferença é menor. A pesquisa Boll e Lagemann (2019) analisa as divisões salariais na UE em 2014, revelando que, apesar dos esforços regulatórios, a desigualdade salarial ainda é uma realidade persistente na maioria dos países europeus.

3 ESTRATÉGIA EMPÍRICA

Este estudo objetivou identificar e analisar as disparidades de renda entre os sexos entre trabalhadores formalmente contratados no Rio Grande do Norte, no ano de 2021, considerando estabelecimentos de diferentes portes: micro, pequeno, médio e grande. Diversas pesquisas anteriores abordaram os determinantes das disparidades salariais entre os sexos, entre outros aspectos. Entretanto, este artigo propõe-se a oferecer ferramentas empíricas que permitam quantificar o impacto da discriminação salarial entre homens e mulheres empregados no Rio Grande do Norte, com ênfase no tamanho do estabelecimento.

A Tabela 1 apresenta a classificação obtida a partir das seções de estabelecimentos para os principais tamanhos de organizações, conforme descrito na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2021, categorizados pelo sexo do trabalhador.

A análise dos dados da Tabela 1 revela que, em estabelecimentos micro, pequenos e médios, há uma predominância masculina. Especificamente, a representação masculina é de

16,61% em micro, 22,40% em pequenos e 18,73% em médios estabelecimentos. Por outro lado, observa-se uma maior participação feminina em grandes empresas, onde as mulheres representam 54,31% do total de empregados, superando a participação masculina em 12,06 pontos percentuais. Este dado sugere uma tendência da força de trabalho feminina em se concentrar mais significativamente em grandes organizações.

Tabela 1. Distribuição percentual de empregados por sexo e tamanho de estabelecimento no Rio Grande do Norte, 2021

Tamanho do estabelecimento	Sexo do trabalhador	
	Homens	Mulheres
Micro (1 a 9 empregados ativos)	16,61%	16,27%
Pequeno (10 a 49 empregados ativos)	22,40%	17,18%
Médio (50 a 249 empregados ativos)	18,73%	12,23%
Grande (250 ou mais empregados ativos)	42,25%	54,31%

Fonte: Elaboração própria a partir de microdados da RAIS 2021.

3.1 Base de dados e tratamento das variáveis

Para a realização deste estudo, utilizou-se os microdados da RAIS, do Ministério do Trabalho e Emprego, de 2021, especificamente para o estado do Rio Grande do Norte. A RAIS, caracterizada como uma pesquisa de registro administrativo de âmbito nacional e periodicidade anual, é obrigatória para todos os estabelecimentos. Essa fonte fornece informações sociais sobre vínculos empregatícios formais, visando gerar estatísticas sobre o mercado de trabalho formal. Tais informações são fundamentais na elaboração, monitoramento e implementação de políticas públicas relacionadas a trabalho, emprego e renda, entre outros aspectos (SOUZA; GOMES, 2015). O uso dos microdados da RAIS de 2021 visou identificar os diferenciais de rendimento entre homens e mulheres no Rio Grande do Norte, com desagregação dos dados por tamanho de estabelecimento.

A variável dependente utilizada foi o logaritmo do salário ajustado pelas horas trabalhadas e seu uso simplifica a análise, pois a aplicação de um modelo log-linear facilita a interpretação dos resultados das estimativas em formato percentual. O conjunto de controles inclui variáveis relacionadas ao capital humano do indivíduo e características pessoais. A amostra abrange indivíduos com idades de 14 a 64 anos, representando aproximadamente 100% das idades na base de dados e equivalendo à proporção da População em Idade Ativa (PIA) no Brasil, que considera indivíduos a partir dos 14 anos (SCHYMURA, 2023).

Variáveis como idade ao quadrado e experiência ao quadrado foram inseridas para capturar a diminuição dos rendimentos devido à redução da produtividade do trabalho ao longo do tempo. Variáveis de escolaridade foram aplicadas com o objetivo de captar o efeito do capital humano na composição dos rendimentos dos indivíduos, sendo os analfabetos a base de comparação. O Quadro 1 exibe as variáveis utilizadas e suas respectivas descrições.

Quadro 1. Descrição das variáveis

Tipo	Variável	Descrição
dependente	log do rendimento por hora trabalhada	Logaritmo do rendimento por semana dividido pela jornada de trabalho semanal
controles	Mulher	Assume valor 1 se o indivíduo for do sexo feminino e 0, caso contrário
	Idade	Idade em anos
	idade ao quadrado	Idade ao quadrado
	experiência	Tempo de trabalho formal em meses completos
	experiência ao quadrado	Tempo de trabalho ao quadrado
	raça não branca	Assume valor 1 se a pessoa se autodeclara da raça não branca e 0, caso contrário
	região metropolitana	Assume valor 1 se o indivíduo trabalha na zona metropolitana de Natal e 0, caso contrário
	controles de escolaridade	Assume valor 1 se o indivíduo estiver enquadrado na faixa de escolaridade específica (analfabeto, alfabetizado, ensino fundamental completo, ensino médio completo, nível superior completo e pós-graduação) e 0, caso contrário
controles para o porte do estabelecimento	Assume valor 1 se a empresa estiver enquadrada no tamanho do estabelecimento específico (conforme Quadro 1) e 0, caso contrário	

Fonte: Elaboração própria a partir de microdados da RAIS 2021.

3.2 Modelos empíricos e métodos de estimação

Pretende-se identificar as características da composição salarial e a magnitude dos diferenciais salariais por sexo para todos os tamanhos de estabelecimentos descritos no Quadro 1. Busca-se obter um panorama explicativo entre as semelhanças e diferenças entre homens e mulheres em diferentes tipos de estabelecimento. A estimação realizada para as diferenças salariais é fundamentada na teoria do capital humano, a qual pressupõe que esse capital é fruto de investimentos e decisões racionais, que também consideram a comparação de taxas como qualquer outro investimento. Define-se capital humano como o acúmulo de conhecimento, atitudes e habilidades interligadas a força de trabalho. Assim, o capital humano seria a consequência da acumulação de todos esses aspectos por parte dos trabalhadores, levando também ao crescimento econômico das nações (SCHULTZ, 1961; BECKER, 1962).

Mincer (1974) complementou os estudos sobre a influência do capital humano para a composição salarial dos indivíduos e criou uma abordagem para estimar os retornos marginais do investimento em capital humano sobre os rendimentos dos trabalhadores. O modelo de Mincer é conhecido como a *equação de salários minceriana* e pode ser representada, conforme descrita por Madalozzo, Martins e Lico (2015), da seguinte forma:

$$\ln w_{ki} = X'_{ki} \beta_k + \varepsilon_{ki} \quad (1)$$

Desse modo, $\ln w$ é o logaritmo da renda ajustada pelas horas de trabalho, X' são vetores de características observáveis de cada i indivíduos, relacionadas, também, ao seu capital humano, além de características de controle e ε é o termo de erro estocástico. A identificação do *gap* salarial entre homens e mulheres considera que a educação e a experiência profissional são fatores indispensáveis para a sua mensuração, já que o indivíduo investe em educação no início de sua vida profissional, quando seu estoque de capital humano é baixo e, à medida que adquire experiência, seu estoque de capital humano se eleva, passando a combinar o processo de aprendizado com suas tarefas profissionais (MADALOZZO; MARTINS; LICO, 2015).

A equação (1) é estimada para ambos os sexos e diferentes tipos de estabelecimentos utilizando o método dos Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), da seguinte forma:

$$\ln \bar{w}_m = \bar{X}'_m \hat{\beta}_m \quad (2)$$

$$\ln \bar{w}_f = \bar{X}'_f \hat{\beta}_f \quad (3)$$

Onde $k = m$ se refere à equação de salário dos homens (masculino) e $k = f$ se refere à equação de salários das mulheres (feminino).

Porém, com o uso do MQO não é possível dizer qual a parcela da diferença dos rendimentos se deve a aspectos individuais presentes entre homens e mulheres. Dessa forma, se faz necessário aplicar uma metodologia que identifique os componentes que influenciam os diferenciais ao longo da curva de rendimentos. O método de decomposição de diferenciais de rendimentos por meio de uma análise contrafactual foi proposto por Oaxaca (1973) e desenvolvido por Blinder (1973), tornando-se conhecido na literatura como Método Oaxaca-Blinder de decomposição de rendimentos.

Segundo Maia *et al.* (2017), O método de decomposição salarial de Oaxaca-Blinder desagrega os diferenciais salariais em dois grupos, sendo uma parte explicada pelos fatores relacionados a produtividade do indivíduo e a outra parte sendo usada para medir a discriminação, e também elementos não observados na estimação. Uma parte é considerada residual, ou seja, não explicada pelas diferenças de produtividade. A partir das equações (2) e (3) a diferença de rendimentos entre homens e mulheres pode ser reescrita como sendo a diferença entre as equações estimadas por sexo, da seguinte forma:

$$\Delta w = \ln \bar{w}_m - \ln \bar{w}_f = \bar{X}'_m \hat{\beta}_m - \bar{X}'_f \hat{\beta}_f \quad (4)$$

Multiplicando, reorganizando e isolando os termos da equação (4), obtém-se:

$$\Delta w = (\bar{X}_m - \bar{X}_f)' \hat{\beta}_f + \bar{X}'_f (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) + (\bar{X}_m - \bar{X}_f)' (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) \quad (5)$$

A equação (5) representa a decomposição de Oaxaca-Blinder. O termo $(\bar{X}_m - \bar{X}_f)' \hat{\beta}_f$ significa a diferença nos rendimentos devida as diferenças na parte dos atributos produtivos, ou seja, representa a parte do diferencial salarial explicado pela decomposição. Já o termo $\bar{X}'_f (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)$ é a parte que não pode ser explicada pelos aspectos característicos dos

indivíduos, e que, a literatura comumente interpreta como uma parcela de discriminação. A terceira parte da equação mede o efeito da ligação entre a diferença nas dotações e nos coeficientes (MORAIS FILHO, 2011).

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Inicialmente, conduziu-se uma análise descritiva das variáveis selecionadas para os dados da pesquisa, visando identificar os fatores que influenciam as diferenças de rendimentos entre trabalhadores do estado do Rio Grande do Norte. Esta análise segmentou as diferenças salariais por sexo e por tipos de estabelecimento, abrangendo micro, pequeno, médio e grande estabelecimentos.

Em seguida, são apresentadas as estimações empregando a decomposição de Oaxaca-Blinder. Esta técnica é utilizada para mensurar os diferenciais de rendimentos por sexo, com o propósito de determinar a proporção da disparidade salarial explicada por fatores produtivos para cada tipo de estabelecimento, assim como a parcela que não é explicada por esses fatores, indicando uma possível discriminação.

4.1 Análise descritiva

A Tabela 2 fornece as estatísticas descritivas das variáveis selecionadas para a população de trabalhadores deste estudo, que compreende um total de 579.307 observações. Esta tabela permite analisar as características gerais dos indivíduos empregados e dos tipos de estabelecimentos no estado do Rio Grande do Norte, em 2021. A participação feminina no mercado de trabalho representava 39,89% neste ano. Este dado indica uma leve diminuição em relação a 2019, quando a participação feminina era de 42%, resultando em uma redução de 2 pontos percentuais durante o período analisado, como apontam Rodrigues, da Cruz e de Farias Souza (2021). Assim, a força de trabalho masculina continua sendo a predominante no estado.

Conforme apresentado na Tabela 2, na Região Metropolitana de Natal, a força de trabalho representava 58,74% em 2021. De forma separada, os dados mostram que 80,22% da amostra total eram compostos por indivíduos não brancos e 19,78% por brancos. É importante esclarecer que a composição por cor não se refere exclusivamente à Região Metropolitana de Natal, mas sim à totalidade da amostra analisada. Em termos de escolaridade, 58,06% dos indivíduos formalmente ocupados possuíam ensino médio completo. Quanto ao tipo de estabelecimento, observa-se que 43,12% dos trabalhadores estavam empregados em grandes empresas, corroborando as informações apresentadas anteriormente na Tabela 1 para este segmento.

Tabela 2. Estatísticas descritivas das variáveis

Variáveis	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
Logaritmo do salário hora	2,2639	0,6602	0,5485	7,4271
Horas trabalhadas	40,4815	6,4904	5	44
Mulher	0,3989	0,4896	0	1
Idade (anos)	36,9962	10,8454	14	64
Experiência (meses)	62,1835	87,4100	1	479,9
Não branca	0,8022	0,3982	0	1
Analfabeto	0,0344	0,1824	0	1
Alfabetizado	0,0666	0,2494	0	1
Fundamental	0,1330	0,3396	0	1
Médio	0,5806	0,4934	0	1
Graduação	0,1780	0,3825	0	1
Pós-graduação	0,0071	0,0842	0	1
Micro empreendedor individual	0,0306	0,1724	0	1
Micro empresa	0,1546	0,3615	0	1
Pequena empresa	0,1998	0,3998	0	1
Média empresa	0,1836	0,3872	0	1
Grande empresa	0,4312	0,4952	0	1
Região metropolitana	0,58736	0,4923	0	1
Observações		579.307		

Fonte: Elaboração própria a partir de microdados da RAIS, 2021.

É relevante destacar que, para fins de análise, foram consideradas jornadas de trabalho variando de 5 a 44 horas semanais, assegurando um mínimo de 1 hora de trabalho por dia útil semanal. No que tange à variável experiência, foi adotada a unidade de meses, variando de um mínimo de 1 mês a um máximo de 479,9 meses, o que corresponde a aproximadamente 40 anos de experiência laboral.

A Tabela 3 apresenta uma análise descritiva dos rendimentos médios por hora para os tipos de estabelecimento micro, pequeno, médio e grande, segmentados por sexo, além de realizar um teste de diferenças entre as médias salariais. A hipótese nula considerada para esse teste é a de inexistência de diferença salarial significativa entre os sexos, ou seja, uma diferença igual a zero. Os dados da Tabela 3 revelam que todas as diferenças de rendimentos por sexo são estatisticamente significativas.

Ao examinar as estimativas de rendimentos médios por hora para todo o estado do Rio Grande do Norte em 2021, observa-se uma inversão da assimetria salarial em favor das mulheres. A diferença média de rendimento por hora para as mulheres é de R\$1,25 menos do que para os homens quando considerados todos os tamanhos de estabelecimentos. Em

estabelecimentos de médio porte, especificamente, a vantagem salarial para os homens é de R\$ 0,43 por hora, com os homens ganhando em média R\$ 12,29 por hora e as mulheres R\$11,86 por hora. Contudo, para as grandes empresas, a situação se inverte, com uma vantagem salarial mais expressiva para as mulheres, indicando uma diferença de R\$1,31 a favor delas no rendimento médio por hora.

Tabela 3. Análise Comparativa dos rendimentos médios por hora entre homens e mulheres em diferentes tipos de estabelecimentos no Rio Grande do Norte, em 2021

Tamanho do estabelecimento	Homens	Mulheres
Todos	12,59 (0,0296)	13,85 (0,0346)
		- 1,25***
Micro	8,70 (0,0323)	7,88 (0,0306)
		0,82***
Pequeno	10,97 (0,0467)	10,60 (0,0596)
		0,37***
Médio	12,29 (0,0630)	11,86 (0,0797)
		0,43***
Grande	15,91 (0,0625)	17,22 (0,0563)
		- 1,31***

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados das estimações.

Notas: Significância (***) < 1%; (**) < 5%; (*) < 10%. Erros-padrão nos parênteses.

Os resultados da Tabela 3 indicam variações significativas na disparidade salarial entre homens e mulheres no Rio Grande do Norte, dependendo do tamanho do estabelecimento. A análise sugere que, embora existam diferenças salariais por gênero em vários tipos de estabelecimentos, essas disparidades não são uniformes e variam significativamente entre diferentes categorias de empresas.

4.2 Resultados empíricos

A Tabela 4 apresenta as estimativas da decomposição de Oaxaca-Blinder para a força de trabalho no estado do Rio Grande do Norte em 2021, analisando micro, pequenos, médios e grandes estabelecimentos. Esta técnica divide a diferença salarial em componentes explicado e não explicado. O componente explicado da diferença salarial é atribuído a fatores produtivos mensuráveis, como experiência e idade, que são conhecidos por influenciar o rendimento. Por outro lado, o componente não explicado representa a parte do diferencial salarial que não pode ser justificada por essas características observáveis. Este componente abrange os fatores residuais que incluem, mas não se limitam, a discrepâncias que podem ser interpretadas como discriminação (RODRIGUES; DA CRUZ; DE FARIAS SOUZA, 2022).

Portanto, se uma proporção significativa da diferença salarial permanece inexplicada após contabilizar todos os fatores produtivos conhecidos, isso sugere fortemente a presença de discriminação por sexo, especialmente se essa tendência é consistente através de diferentes categorias e tamanhos de estabelecimento.

Tabela 4. Diferença salarial por sexo e porte do estabelecimento no Rio Grande do Norte

Variável	Tamanho do Estabelecimento				
	Micro	Pequeno	Médio	Grande	
Salário hora masculino	7,65*** (0,0143)	8,80*** (0,0180)	9,37*** (0,0207)	11,10*** (0,0215)	
Salário hora feminino	7,11*** (0,0151)	8,51*** (0,0245)	9,16*** (0,0317)	12,23*** (0,0254)	
Diferença	0,54*** (0,0030)	0,29*** (0,0036)	0,21*** (0,0042)	- 1,13*** (0,0025)	
Componente explicado	0,4526*** (0,0016)	0,4240*** (0,0022)	0,4004*** (0,0026)	0,4066*** (0,0016)	
Componente não explicado	0,5474*** (0,0031)	0,5760*** (0,0037)	0,5996*** (0,0043)	0,5934*** (0,0025)	
Observações	Homens	53.818	74.981	74.293	128.617
	Mulheres	35.053	39.326	31.588	125.016
	Total	88.871	114.307	105.881	253.633

Fonte: Elaboração própria com base nos resultados das estimações.

Notas: Significância (***) < 1%; (**) < 5%; (*) < 10%. Erros-padrão nos parênteses.

A análise dos dados da Tabela 4 revela que todas as diferenças salariais estimadas são estatisticamente significativas, indicando a presença de disparidades salariais consistentes entre os sexos em todos os tamanhos de estabelecimento. Nas microempresas, por exemplo, a diferença salarial de R\$0,54 por hora é favorável aos homens, com 45% dessa diferença explicada por fatores produtivos, como experiência e educação. No entanto, os 55% restantes do diferencial salarial não são explicados por essas variáveis observáveis e podem indicar a presença de discriminação por sexo. Esse padrão é observado também em estabelecimentos de pequeno e médio porte, onde as porcentagens do componente não explicado são ainda maiores, com 57,6% e 59,96%, respectivamente, sugerindo que a discriminação pode ser uma influência significativa nessas diferenças.

Nos grandes estabelecimentos, ocorre uma inversão, com a diferença salarial de R\$1,13 por hora favorecendo as mulheres. Esta diferença também possui uma grande parcela não explicada (59,34%), o que pode refletir outros tipos de dinâmicas no mercado de trabalho, incluindo possíveis políticas de equidade de gênero ou outras formas de compensação salarial que favorecem as mulheres nesses contextos.

Os resultados obtidos apontam para a discriminação por sexo como um componente significativo e consistente nas diferenças salariais entre homens e mulheres em diversos tipos de estabelecimentos no Rio Grande do Norte, especialmente em micro, pequenos e médios estabelecimentos. A constatação da significativa proporção de rendimento não explicado nos grandes estabelecimentos, mesmo favorecendo as mulheres, adiciona uma camada de

complexidade e indica a necessidade de investigar mais profundamente as causas dessas diferenças, incluindo a possibilidade de discriminação inversa ou outros fatores estruturais.

A distribuição equilibrada de gênero nos grandes estabelecimentos em 2021 é um fator relevante, destacando uma dinâmica de contratação mais balanceada nesse segmento. Segundo Gonçalves e Monte (2008; 2011), os estabelecimentos menores tendem a empregar uma força de trabalho mais jovem, exigir menos qualificações e oferecer salários inferiores. Em contraste, os estabelecimentos maiores geralmente demandam profissionais mais qualificados e oferecem remunerações superiores às pagas por micro e pequenas empresas.

Os resultados deste estudo revelam variações significativas na disparidade salarial entre homens e mulheres no Rio Grande do Norte, dependendo do tamanho do estabelecimento. Estas descobertas são consistentes com as observações de Boll e Lagemann (2019), que indicam uma variação significativa do *gap* salarial de gênero entre diferentes setores e tamanhos de empresas na União Europeia. Além disso, os resultados da decomposição de Oaxaca-Blinder, que mostram uma maior igualdade salarial em grandes empresas, alinham-se com as descobertas de Takenoshita (2020), que também observou tendências semelhantes em países asiáticos como Japão e Coreia do Sul, onde as grandes corporações mostram menores disparidades salariais de gênero.

Comparando com os resultados obtidos por Guimarães e Silva (2016) sobre a indústria turística no Brasil, onde o *gap* salarial de gênero também é acentuado, os resultados sugerem que políticas específicas poderiam ser desenvolvidas para abordar essas disparidades em setores e tamanhos de empresas variados no Rio Grande do Norte. A implicação política dessas descobertas é a necessidade de políticas de igualdade salarial mais direcionadas, possivelmente ajustadas para diferentes tipos de estabelecimentos, como sugerido pelo Instituto Ethos (2016), que enfatiza a importância de ações afirmativas em empresas maiores.

A aplicação direcionada para o Estado do Rio Grande do Norte se mostra relevante, pois fornece evidências empíricas que podem guiar políticas públicas e práticas empresariais para promover a igualdade de gênero. Além disso, os resultados desafiam a percepção comum sobre a dinâmica de gênero no mercado de trabalho local, fornecendo uma base para discussões futuras sobre políticas de equidade salarial. Este estudo também acrescenta à literatura global sobre disparidades salariais de gênero ao demonstrar como variáveis locais, como o tamanho do estabelecimento, podem influenciar o *gap* salarial. Essa abordagem é reforçada por estudos como o de Ugarte, Grimshaw e Rubery (2015), que compararam sistemas de relações industriais na América Latina e encontraram variações importantes que podem ser paralelas às dinâmicas observadas no Rio Grande do Norte.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O diferencial salarial entre homens e mulheres permanece uma questão global, com magnitude que varia significativamente entre os países. Enquanto diversos fatores, incluindo aspectos produtivos e discriminação no mercado de trabalho, contribuem para essa disparidade de rendimentos, este estudo proporciona contribuições objetivas ao explorar essas diferenças no contexto específico do Rio Grande do Norte.

Utilizando a decomposição de Oaxaca-Blinder com dados da RAIS, foi identificado que as disparidades salariais entre os sexos são estatisticamente significativas em todos os tamanhos de estabelecimentos. No entanto, a análise mais aprofundada por porte de estabelecimento revela que, em grandes empresas, as mulheres não apenas alcançam rendimentos comparáveis aos dos homens, mas, em alguns casos, superam-nos. Esses resultados desafiam as percepções comuns e contribuem para a literatura ao mostrar que o porte do estabelecimento pode ter um papel crucial na mitigação das disparidades salariais de gênero.

Outra contribuição importante deste trabalho é a evidência de que, em médios estabelecimentos, as mulheres no Rio Grande do Norte enfrentam uma menor disparidade salarial comparativamente a microempresas, onde a diferença é mais acentuada e 55% dessa disparidade é inexplicada por fatores produtivos. Essas descobertas sugerem que políticas focadas em aumentar a equidade em empresas menores podem ser particularmente eficazes.

Os resultados deste estudo não apenas ampliam a compreensão das disparidades salariais de gênero no Brasil, mas também destacam a importância de políticas corporativas e públicas na promoção da igualdade de gênero. Ademais, oferecem diretrizes valiosas para as autoridades locais na formulação de estratégias para reduzir as disparidades de renda entre os sexos e incentivam a participação feminina no mercado de trabalho. Aprofundando o conhecimento sobre a dinâmica de gênero no mercado de trabalho, este estudo serve como uma base para futuras pesquisas em políticas de trabalho e renda no Rio Grande do Norte e além.

REFERÊNCIAS

ARROW, K. The theory of discrimination. In: CONFERENCE ON DISCRIMINATION IN LABOR MARKETS, 30A., **Industrial Relations Section**, Princeton University, 1971.

BANDO, R.. Evidence-based gender equality policy and pay in Latin America and the Caribbean: progress and challenges. **Latin American Economic Review**, v. 28, n. 1, p. 10, 2019.

BEAR, J. B. *et al.* Gender, Pay Transparency, and Competitiveness: Why Salary Information Sometimes, but Not Always, Mitigates Gender Gaps in Salary Negotiations. **Group Decision and Negotiation**, v. 32, n. 5, p. 1143-1163, 2023.

BECKER, G. S. Investment in human capital: A theoretical analysis. **Journal of political economy**, v. 70, n. 5, Part 2, p. 9-49, 1962.

BECKER, G. S.; CHISWICK, B. R. Education and the Distribution of Earnings. **The American Economic Review**, v. 56, n. 1/2, p. 358-369, 1966.

BELTRAMINI, L. de M.; CEPellos, V. M.; PEREIRA, J. J. Mulheres jovens, “teto de vidro” e estratégias para o enfrentamento de paredes de cristal. **Revista de Administração de Empresas**, v. 62, p. e2021-0073, 2022.

BERTRAND, M.; GOLDIN, C.; KATZ, L. F. Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors. **American economic journal: applied economics**, v. 2, n. 3, p. 228-255, 2010.

- BEZERRA, A. C. de M. **Evolução nos diferenciais de rendimentos dos trabalhadores potiguaras**: Uma análise por sexo e segmento ocupacional. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Econômicas) – Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, Rio Grande do Norte, 2022.
- BLINDER, A. S. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. **The Journal of Human Resources**, v. 8, n. 4. p. 436-455, 1973.
- BOLL, C; LAGEMANN, A. The gender pay gap in EU countries - new evidence based on EU-SES 2014 data. **Intereconomics**, v. 54, p. 101-105, 2019.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, set./dez. 2007.
- CACCIAMALI, M. C.; TATEI, F.; ROSALINO, J. W. Estreitamento dos diferenciais de salários e aumento do grau de discriminação. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, n. 33, p. 195-222, 2009.
- CARD, D.; CARDOSO, A. R.; KLINE, P. Bargaining and the gender wage gap: a direct assessment. **IZA Discussion Paper**, n. 7.592, Aug. 2013.
- CARVALHO, A. P. de; NERI, M. C.; SILVA, D. B. Diferenciais de salários por raça e gênero: aplicação dos procedimentos de Oaxaca e Heckman em pesquisas amostrais complexas. **Ensaio Econômico da EPGE**, v. 638, 2006.
- DOERINGER, P. B.; PIORE, M. J. Internal labor markets and manpower analysis. Lexington, Mass: **ERIC - Education Resources Information Center**, 1970.
- GIUBERTI, A. C.; MENEZES-FILHO, N. Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. **Economia Aplicada**, v. 9, p. 369-384, 2005.
- GOLDIN, C. *et al.* The expanding gender earnings gap: Evidence from the LEHD-2000 Census. **American Economic Review**, v. 107, n. 5, p. 110-14, 2017.
- GONÇALVES, E. B. P. *et al.* Gestão de diversidade: um estudo de gênero e raça em grandes empresas brasileiras. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 35, n. 1, p. 95-111, 2016.
- GONÇALVES, M. F.; MONTE, P. A. do. Admissão por primeiro emprego e reemprego no mercado formal do Nordeste: Um estudo mesorregional. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 16., 2008. **Anais...** [S.l.: s.n.], 2008.
- GONÇALVES, M. F.; MONTE, P. A. do. A importância da experiência profissional na admissão e na disparidade salarial: um estudo para o mercado de trabalho formal do Nordeste. **Revista Economia e Desenvolvimento**, v. 10, n. 1, 2011.
- GUIMARÃES, C. R. F.; SILVA, J. R.. Pay gap by gender in the tourism industry of Brazil. **Tourism Management**, v. 52, p. 440-450, 2016.

HARRISON, B.; SUM, A. The theory of “dual” or segmented labor markets. **Journal of Economic Issues**, v. 13, n. 3 p. 687-706, 1979.

HEGEWISCH, A.; CHILDERS, C.; HARTMANN, H. Women, automation, and the future of work. **Institute for Women’s Policy Research**, v. 13, 2019.

HIRATA, H. Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo social**, v. 26, p. 61-73, 2014.

HUMAN RIGHTS WATCH. **Working for Less in Brazil**. 2018. Disponível em: <https://www.hrw.org/news/2018/03/08/working-less-brazil>. Acesso em: 12 mar. 2023.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo: Ethos, 2016.

IUS LABORIS. **The new gender pay gap proposals in Brazil: what they may mean for employers**. 2021. Disponível em: <https://iuslaboris.com/insights/the-new-gender-pay-gap-proposals-in-brazil-what-they-may-mean-for-employers>. Acesso em: 29 fev. 2024.

LEONE, E. T.; BALTAR, P. Diferenças de rendimento do trabalho de homens e mulheres com educação superior nas metrópoles. **Revista Brasileira de Estudos de população**, v. 23, p. 355-367, 2006.

LIMA, R. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 10, n. 1, p. 217-272, 1980.

LITMAN, L. *et al.* The persistence of pay inequality: The gender pay gap in an anonymous online labor market. **PloS one**, v. 15, n. 2, p. e0229383, 2020.

MADALOZZO, R.; MARTINS, S.; LICO, M. R. Segregação ocupacional e hiato salarial entre os gêneros. São Paulo, SP: **Inspers**, 2015.

MAIA, K. *et al.* Discriminação salarial por gênero e cor no Brasil: uma herança secular. **Espacios**, v. 38, n. 31, p. 16, 2017

MATOS, R. S.; MACHADO, A. F. Diferencial de rendimento por cor e sexo no Brasil (1987-2001). **Revista Econômica**, v. 8, n. 1, 2006.

MINCER, J. A. Investment in human capital and personal income distribution. **Journal of Political Economy**, v. 66, n. 4, p. 281-302, 1958.

MINCER, J. A. The human capital earnings function. In: **Schooling, experience, and earnings**. NBER, p. 83-96, 1974.

MONSUETO, S. E.; CARRIJO, B. C. P. S.; GOUVEIA, J. M. A. Uma proposta de classificação das ocupações da PME usando indicadores de qualidade. In: ENCONTRO NACIONAL DA ABET, 15., 2017. **Anais...** 2017.

MORAES, S. C. **A economia da discriminação e a quota para mulheres na gestão das empresas**. 2018. 104 f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Jurídico-econômicas) - Faculdade de Direito, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2018.

MORAIS FILHO, G. B. **Discriminação salarial e segregação ocupacional: Uma análise de gênero no mercado de trabalho paraibano (1995 – 2009)**. 2011. 76 f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Programa de Pós-Graduação em Economia, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2011.

NOPO, H.; ATAL, J.; WINDER, N. **New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America**. Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), 2011. Disponível em: <https://www.iadb.org/en/news/idb-study-finds-wide-gender-ethnic-wage-gaps-latin-america>. Acesso em: 12 mar. 2023.

OAXACA, R. Male-Female wage differentials in urban labor markets. **International Economic Review**, v. 14, n. 3, Oct. 1973.

O'DORCHAI, S. Í. L. E. The gender pay gap in research: a comparison of 23 european countries. **Brussels economic review**, v. 54, 2011.

PHELPS, E. S. The statistical theory of racism and sexism. **The American Economic Review**, v.62, n. 4, p. 659-661, 1972.

RODRIGUES, F. L.; DA CRUZ, M. S.; DE FARIAS SOUZA, W. P. S. Efeitos da escolha profissional na composição salarial e seus reflexos nos diferenciais de rendimentos por sexo no Brasil. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 2021, Brasília. **Anais...** Brasília: ANPEC, 2021.

RODRIGUES, F. L.; DA CRUZ, M. S.; DE FARIAS SOUZA, W. P. S. " Os amigos dos meus amigos são meus amigos?": as consequências do capital social para as diferenças salariais entre homens e mulheres no Brasil. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 52, n. 3, 2022.

SALVATO, M. A. *et al.* Mercado de trabalho em Minas Gerais e Bahia: Considerações sobre uma análise da discriminação de raça e gênero. In: SEMINÁRIO SOBRE A ECONOMIA MINEIRA, 13., 2008, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: CEDEPLAR/UFMG, 2008.

SCHNEIDER, S.; RENTZSCH, K.; SCHÜTZ, A. The gender pay gap is smaller in occupations with a higher ratio of men: Evidence from a national panel study. **Plos one**, v. 17, n. 7, p. e0270343, 2022.

SCHULTZ, T. W. Investment in human capital. **The American economic review**, v. 51, n. 1, p. 1-17, 1961.

SCHYMURA, L. G. Queda da taxa de participação se concentra entre pobres e menos escolarizados. **Revista Conjuntura Econômica**, v. 77, n. 6, p. 6-8, 2023.

SOUZA, S. C. I.; GOMES, M. R. Diferenças salariais de gênero no primeiro emprego dos trabalhadores: análise no estado da Bahia em 2013. In: ENCONTRO DE ECONOMIA BAIANA, 9., 2015, Salvador. **Anais...** Salvador: FIEB, 2015.

TAKENOSHITA, H. The gender wage gap in four Asian countries: Japan, Singapore, South Korea, and Taiwan. **Low Fertility in Advanced Asian Economies: Focusing on Families, Education, and Labor Markets**, p. 41-59, 2020.

TRIBUNA DO NORTE. **Mulheres comandam 32% dos negócios no Rio Grande do Norte**. 2021. Disponível em: <https://tribunadonorte.com.br/economia/mulheres-comandam-32-das-empresas-no-rio-grande-do-norte-segundo-pesquisa-do-sebrae/>. Acesso em: 31 jan. 2024.

UGARTE, S. M.; GRIMSHAW, D.; RUBERY, J. Gender wage inequality in inclusive and exclusive industrial relations systems: a comparison of Argentina and Chile. **Cambridge Journal of Economics**, v. 39, n. 2, p. 497-535, 2015.

URQUIDI, Manuel; CHALUP, Miguel. **The gender earnings gap in Latin America and the Caribbean: an analysis of its components**. (IDB Technical Note; 2650). Inter-American Development Bank, 2023.

VIETORISZ, T.; HARRISON, B. Labor market segmentation: positive feedback and divergent development. **The American Economic Review**, v. 63, n. 2, p. 366-376, 1973.

CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL DOS TRABALHADORES DO SETOR DE TURISMO NO NORDESTE: um estudo sobre as diferenças entre gêneros e cor

Luma Marinho dos Santos¹

Leticia Carvalho Macêdo²

Carla Regina Ferreira Freire Guimarães³

DOI: <https://doi.org/10.36113/rec.v8i1.4162>

Resumo: O presente trabalho visa analisar o perfil dos trabalhadores no setor de turismo na Região Nordeste do Brasil, descrevendo e comparando as diferenças apresentadas de acordo com o gênero e cor, para o ano de 2022. A metodologia baseou-se na coleta dos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) para as Atividades Características do Turismo (ACTs), e posteriormente realizou-se a leitura e catalogação dos mesmos através do Software Estatístico Stata. Em sequência realizou-se a análise descritiva correlacionando a empregabilidade nas ACTs de acordo com os gêneros e cor, em conjunto com as variáveis de instrução, formalidade e informalidade e remuneração, a fim de compreender melhor o segmento da empregabilidade turística na região analisada. Os dados obtidos indicaram que os homens apresentaram um maior rendimento salarial no setor turístico: os homens autodeclarados pardos tiveram rendimento salarial superior, em média, de R\$ 413,34 comparado às mulheres. Ao analisar a remuneração por estados do Nordeste, notou-se que os indivíduos autodeclarados pretos recebem uma remuneração média inferior à remuneração recebida por brancos e amarelos, o que denota extrema desigualdade salarial por cor.

Palavras-chave: Atividades Características do Turismo. Remuneração. Ocupações.

¹ Graduanda em Ciências Econômicas (UESC). Iniciação Científica Voluntária (ICV/UESC). ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-9479-7728>. E-mail: lmsantos.ecn@uesc.br.

² Graduanda em Ciências Econômicas (UESC). E-mail: lmacedo.ecn@uesc.br.

³ Doutorado em Economia (Instituto Superior de Economia e Gestão/Universidade de Lisboa). Mestrado em Economia Aplicada (USP). Graduação em Agronomia (UFC). Professora Titular do Departamento de Ciências Econômicas (DCEC/UESC) e do Programa de Pós-graduação em Economia Regional e Políticas Públicas (PERPP/UESC). Coordenadora do Núcleo de Turismo da UESC. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8637-5484>. E-mail: crffguimaraes@uesc.br.

CHARACTERIZATION OF THE PROFILE OF WORKERS IN THE TOURISM SECTOR IN THE NORTHEAST: a study on gender and race differences

Abstract: This study aims to analyze the profile of workers in the tourism sector in the Northeast region of Brazil, describing and comparing the differences according to gender and race for the year 2022. The methodology was based on collecting microdata from the Continuous National Household Sample Survey (PNADC) for Tourism Characteristic Activities (ACTs), followed by reading and cataloging them using the Stata Statistical Software. Subsequently, a descriptive analysis was conducted correlating employability in ACTs according to gender and race, along with variables of education, formality and informality, and remuneration, in order to better understand the segment of tourism employability in the analyzed region. The data obtained indicated that men had higher earnings in the tourism sector: self-declared brown men had a higher average salary of R\$ 413.34 compared to women. When analyzing compensation by states in the Northeast, it was noted that self-declared black individuals receive an average compensation lower than that received by whites and yellows, which denotes extreme salary inequality by race.

Keywords: Activities Characteristics of Tourism. Remuneration. Occupations.

JEL Codes: L83; J70.

1 INTRODUÇÃO

A atividade turística é de extrema relevância para um local, pois permite a difusão de sua cultura, revela as belezas naturais que tem a oferecer e estimula a economia. Em outras palavras, o turismo é uma atividade socioeconômica, cultural e ambiental (CLEMENTE *et al.*, 2020; MECCA; GEDOZ, 2020; CORBARI; GRIMM, 2020). O setor é uma importante ferramenta no que tange a geração de emprego e renda tanto individual, quanto para a comunidade inserida.

O desenvolvimento da atividade turística é de grande importância para alavancar os ganhos econômicos da cidade, estado e até mesmo do país. É um recurso importante para a redução da desigualdade regional e pessoal de renda, possibilita o aumento de divisas e permite a valorização do patrimônio natural. Com essa atividade, há uma movimentação em diversos setores, os quais podem estar articulados como, por exemplo, os transportes terrestres e aéreos, setores de hotelaria e agências de viagem, entre outros (RIBEIRO; MOREIRA, 2021; CLEMENTE *et al.*, 2020).

O Brasil possui um grande potencial para o fomento da atividade turística devido ao vasto território, rico em belezas naturais e diversidade cultural. A oferta desta atividade é concentrada nas regiões Nordeste, Sul e Sudeste, sendo que, nos locais com baixo nível de desenvolvimento econômico, o turismo é tido como principal alternativa de mão de obra, pois beneficia a população de baixa renda e apresenta-se como um forte potencial na redução da desigualdade do país (GUIMARÃES; MORANO, 2020; RIBEIRO; MOREIRA, 2021, SOUZA; GUEDES, 2016).

Dentre as regiões brasileiras, o Nordeste apresenta-se como um ambiente de grande potencial para o setor turístico, apresentando um local com uma ampla diversidade de atrativos e de belezas naturais. A região possui diversas características que atraem turistas de todo o mundo, em destaque as belas praias, clima tropical, cenários históricos e gastronomia diversa.

Com isso, o mercado de trabalho da Região Nordeste tem apresentado números expressivos em geração de empregos. Ainda em 2021, de acordo com dados do Ministério do Trabalho (2023) e da Relação Anual de Informações Sociais (2023) era responsável pelo estoque de 5,1 milhões de empregos formais para a população masculina, e 4,8 milhões para a população feminina.

Sousa e Guedes (2016) em seus estudos destaca a discriminação de gênero e a divisão sexual do trabalho que leva as mulheres a ocuparem cargos de menor remuneração. A falta de políticas públicas para promoção da igualdade de gênero e a falta de transparência salarial também são apontadas como fatores que contribuem para a manutenção das diferenças entre gêneros.

Outrossim, o mercado de trabalho na região, vem apresentando disparidades relacionadas a cor, acompanhada das desigualdades de gênero e desigualdades salariais, conforme aponta a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) do segundo trimestre do ano (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE, 2022).

O rendimento mensal de mulheres negras foi de R\$1.384,00 enquanto para mulheres não negras o rendimento foi de R\$2.020,00, apresentando uma diferença de R\$636,00. Para homens negros o rendimento mensal apresentado foi de R\$1.623,00 enquanto que para homens não negros o rendimento chegou a R\$2.465,00, o que denota uma diferença de R\$842,00. A diferença salarial com relação a cor, com forte tendência ao favorecimento de não negros em comparação aos negros é notadamente observada.

Diante do exposto, considerando a relevância da participação dessas minorias no mercado de trabalho, este artigo tem como objetivo analisar o perfil dos trabalhadores no setor do turismo da região Nordeste do Brasil e as diferenças entre gêneros e cor. Especificamente, pretende-se: i) descrever o perfil dos trabalhadores empregados nas Atividades Características do Turismo (ACTS) no Nordeste brasileiro, para o ano de 2022. ii) comparar o perfil dos trabalhadores empregados nas ACTS no Nordeste brasileiro por gênero e cor, correlacionando-o com as variáveis de instrução, remuneração, instrução e formalidade e informalidade, para o ano de 2022.

O presente trabalho se justifica pela relevância do tema e a partir da investigação expor como as desigualdades impactam o mercado de trabalho do setor do turismo. E, também, pretende-se contribuir com informações pertinentes para órgãos públicos e privados a fim de realizar planejamento do desenvolvimento para o setor turístico em geral e políticas com o objetivo de amenizar as discrepâncias entre gêneros.

O artigo está estruturado em seis seções, incluindo esta introdução. Na próxima seção, discute-se o turismo com as suas relações com o emprego e gênero e cor. Já na terceira seção, é apresentada a metodologia, a área de estudo e os procedimentos de investigação. Na quarta seção se encontram os resultados obtidos e, por conseguinte, expõem-se as considerações finais. Por fim, a sexta seção corresponde às referências utilizadas.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Emprego e Turismo

O século XIX foi marcado por diversos acontecimentos históricos importantes para o crescimento econômico e social do mundo. Em meados deste período, o turismo surgiu com uma prática essencial para impulsionar o desenvolvimento da economia que, até os dias atuais, contribui diretamente para o aumento do Produto Interno Bruto (PIB) mundial, no qual é responsável por 10% deste crescimento, segundo dados da Organização Mundial do Turismo de 2018 (SANTOS; GUIMARÃES, 2020).

Essa prática é tida como uma opção no fomento do desenvolvimento de um país e/ou de uma região, sendo fundamental na produção de receitas e geração de empregos e assim, contribui de forma efetiva, na fonte de renda das famílias, sociedade e empresas. Observa-se então que, o crescimento da atividade turística possibilita o aumento de mão de obra e, conseqüentemente, o surgimento de novas oportunidades de trabalho (SCHERER; ALLEBRANDT, 2023; GUIMARÃES; MORANO, 2020).

Desde o período do pós-guerra, observa-se o turismo sendo utilizado como alternativa para criação de vínculos empregatícios e conseqüentemente, entrada de moedas estrangeiras nos países. A geração de emprego é notada pelas potências econômicas mundiais como uma importância estratégica para o atendimento da grande demanda gerada pelo fluxo turístico (GUIMARÃES; MORANO, 2020).

Para Santos e Guimarães (2020) a atividade turística possibilita a atuação de profissionais em diversas áreas como, por exemplo, nas agências de viagens, companhias aéreas, organizadores de eventos, restaurantes, lazer, em órgãos oficiais que promovem o planejamento, financiamento e regulação do turismo, entre outros. Além disso, é uma estratégia econômica de mão de obra diversificada, pois abarca indivíduos da menor a maior qualificação profissional.

No Nordeste brasileiro, os locais em que estão concentrados a atividade turística tendem a apresentar altas taxas de crescimento do vínculo empregatício neste âmbito. Apesar desses dados, observa-se que o emprego amparado pela mão de obra migrante, excluindo a força local, pode ser um gerador de distribuição desigual de renda, sendo essencial fomentar o turismo sustentável que prioriza a geração de emprego com uma elevada participação da sociedade local (SOUZA; GUEDES, 2016; LOPES *et al.*, 2019).

Nota-se que o mercado de trabalho vivenciou mudanças significativas e, nos dias atuais, percebe-se a diferença se comparado à década de 1990, devido ao incremento da tecnologia e, assim, a maior busca por profissionais com formação técnica e científica de alto nível, podendo ser um fator limitante a inserção de indivíduos nas atividades trabalhistas do turismo (RAMOS; COSTA, 2017).

2.2 Turismo e gênero

O turismo vem sendo reconhecido como uma atividade geradora de renda para a população. O crescimento dessa estratégia econômica possibilitou o aumento da inserção das mulheres nesse mercado, correspondendo, em média, a 60% da força de trabalho. Entretanto, é

possível observar que existe uma desigualdade vigente entre os homens e as mulheres no turismo (PAGNUSSAT; MEDAGLIA; SILVEIRA, 2020; GUIMARÃES; MORANO, 2020).

Este fato constitui-se, portanto, como um grave problema dentro de uma sociedade, no qual há a discriminação e diferenças tanto nas questões salariais, quanto nas possibilidades dentro do serviço. Observa-se que as ocupações com menos oportunidade de crescimento de carreira são dominadas pelo público feminino, enquanto as posições tidas como chave e gerenciais, pelo homem (MINASI; MAYER; SANTOS, 2022; PAGNUSSAT; MEDAGLIA; SILVEIRA, 2020).

Assim, as mulheres ocupam os cargos de menor poder de decisão e são inseridas na atividade turística para desenvolver as habilidades culturalmente consideradas como femininas, ou seja, aos papéis atribuídos socialmente a este público, sendo empregadas em serviços de camareiras, cozinheiras, recepcionistas, entre outros (SANTOS; GUIMARÃES, 2020; MINASI; MAYER; SANTOS, 2022).

O estigma da inexperiência e ineficiência do homem em trabalhos domésticos corroboram para que as mulheres sejam contratadas para os trabalhos tidos como menos pesados e associados aos afazeres domésticos, havendo assim um predomínio deste público nos setores mais desfavorecidos. No Brasil é possível observar as mulheres exercendo os serviços nos segmentos de hospedagem e alimentação (SOUZA; GUEDES, 2016).

Há evidências de que existe uma concentração das mulheres em atividades com menores salários comparando com o sexo masculino (SANTOS; GUIMARÃES, 2020). A desigualdade existente nas práticas salariais é evidenciada no estudo de Minasi, Mayer e Santos (2022) no qual, em média, as mulheres recebem 24% a menos que os homens, sendo observado que, nas regiões Norte e Nordeste o setor turístico apresenta uma maior diferença entre os gêneros do que os demais setores econômicos.

Observa-se que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, a partir da segregação entre os homens e as mulheres, deve ser caracterizada a fim de que se entenda as diferenças existentes na classe trabalhadora e assim fornecer o planejamento adequado para diminuir as diferenciações existentes. A diminuição ou ausência da desigualdade de gênero é de extrema importância para o turismo que pode ser uma ferramenta importante no desenvolvimento dos países emergente, como o Brasil (SANTOS; GUIMARÃES, 2020; GUIMARÃES; MORANO, 2020).

2.3. Turismo e Cor

Na sociedade atual ainda paira a disparidade entre indivíduos brancos e negros. A herança escravocrata é vigente dentro das relações sociais que fomentam um tratamento inferior as pessoas de cor preta, as quais são estratificadas para camadas mais inferiores, como, por exemplo, no ambiente de trabalho (DIAS *et al.*, 2021).

Ainda são encontrados dentro de uma sociedade os estereótipos relacionados às minorias étnicos/raciais, no qual os negros são tidos como os trabalhadores do turismo que servem aos brancos, fomentando assim, a existência de distinção na forma de tratamento devido a cor de sua pele. Para a mídia, em sua maioria, no setor turístico a cor preta é vista como trabalhadores em jornadas laborais subalternas ou como atrativos, enquanto os brancos, os consumidores dessa atividade (MORAIS; SANTOS; SANTOS, 2023; OLIVEIRA, 2022).

No Nordeste brasileiro o predomínio de indivíduos que trabalham no turismo é da cor preta. Este fato pode ser evidenciado pela existência da desigualdade referente a cor no país que perpassa por uma evolução histórica, no qual os negros são observados com remunerações menores e em cargos menos qualificados. Nota-se que mulheres negras ganham, em média, 19% a menos que mulheres e homens brancos (SANTOS; GUIMARÃES, 2020; MINASI; MAYER; SANTOS, 2022). Assim, é possível compreender que as mulheres negras são as mais afetadas pela exclusão e pela discriminação no mercado de trabalho, pois sofrem duplamente com o machismo e o racismo.

A evolução do mercado de trabalho impulsionou a maior qualificação dos profissionais. Em 2012, a população negra alcançou um importante passo, através da Lei 12.711, com a garantia ao ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio (BRASIL, 2012).

Contudo, ainda se observa a invisibilidade de estudos que analisem os negros dentro do mercado de trabalho no setor turístico. Este fato corrobora para que esses indivíduos sejam cada vez mais marginalizadas e tenham consequências negativas na jornada laboral. A presença do racismo estrutural na sociedade acarreta a diminuição de pessoas negras trabalhando no turismo ou a alocação desses indivíduos para ambientes menos remunerados (OLIVEIRA, 2022; DIAS *et al.*, 2021).

Acerca do mercado de trabalho do contingente indígena, diversos indivíduos desse grupo étnico, de tribos variadas, utilizam do turismo como modo de preservação do patrimônio cultural, assim como também adotam o turismo como um instrumento para a preservação de seu patrimônio cultural e histórico (COSTA; BISPO, 2022). Desse modo, para além dos aspectos supracitados, o turismo assume um caráter de emprego informal para estes indivíduos, sendo utilizado como meio de manutenção da renda/subsistência. A taxa de informalidade é maior para esse grupo étnico, atingindo 48,5%.

3 METODOLOGIA

3.1 Área de estudo

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022) a Região Nordeste possui 54,6 milhões de habitantes e é composta por nove estados, sendo estes: Ceará, Piauí, Maranhão, Paraíba, Rio Grande do Norte, Bahia, Pernambuco, Sergipe e Alagoas. Corresponde a 18,3% do território nacional e conta com 26,9% da população brasileira, sendo composta majoritariamente pela população do gênero feminino de 29,7 milhões, e população do gênero masculino de 27,8 milhões.

Figura 1. Mapa da região Nordeste do Brasil



Fonte: IBGE (2024).

3.2 Métodos e Técnicas de Pesquisa

A pesquisa possui caráter descritivo. O método utilizado foi o documental. O método documental partiu do pressuposto da coleta dos microdados na base de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), para o ano de 2022. Para a análise foram consideradas as Atividades Características do Turismo (ACTS). Segundo Brasil (2015), as ACTS correspondem a caracterização do contingente de pessoas ocupadas em oito atividades: Alojamento, Agências de Viagem, Transporte Terrestre, Transporte Aéreo, Transporte Aquaviário, Aluguel de Transportes, Alimentação e Cultura e Lazer.

Em sequência, a leitura e catalogação dos microdados obtidos na PNADC foi realizada com a utilização do *software* estatístico Stata 15. Por conseguinte, a parte descritiva referente aos dados coletados e sistematizados foi desenvolvida ao longo do presente trabalho. As

variáveis descritas e relacionadas com análise de gênero e cor para as ACTs da Região Nordeste foram: remuneração, instrução e formalidade e informalidade.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Ao observar os dados da Tabela 1 nota-se que o gênero masculino correspondeu a uma frequência de participação total de 14.267 respostas, enquanto o gênero feminino teve um total de 8.086. Partindo desse pressuposto nota-se, também, uma disparidade no quantitativo de pessoas entrevistadas de acordo com o gênero, sendo o masculino mais expressivo na presente pesquisa.

Tabela 1. População empregada no setor turístico de acordo com a atividade, gênero e remuneração, Região Nordeste, 2022

ACT	Masculino		Feminino		Diferença	
	Nº	Remuneração (R\$)	Nº	Remuneração (R\$)	R\$	%
Transporte terrestre	6.76	1.612,12	373	1.936,94	-324,82	-20,14
Transporte aquaviário	146	2.992,95	7	3.230,29	-237,33	-7,92
Transporte aéreo	32	4.439,56	14	2.507,57	1.931,99	43,51
Armazenamento e Atividades	441	1.624,02	53	2.136,43	-512,42	-31,55
Alojamento	469	1.663,83	585	1.407,08	256,75	15,43
Alimentação	4.973	1.321,55	6.26	1.042,39	279,16	21,12
Agência de viagens	142	2.200,37	72	2.962,07	-761,70	-34,61
Artes, cultura, esporte	1.304	1.598,56	722	1.430,29	168,27	10,52
Total	14.267		8.086			

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNADC (2022).

Observa-se que a atividade Transporte Terrestre aponta maior quantidade de homens trabalhando (47,38%), seguido por Alimentação (34,86%). O contingente do gênero feminino teve destaque em apenas duas atividades, alojamento e alimentação, sendo o ramo de alojamento responsável por 7,23% das ocupações, e o alimentício responsável por admitir 77,42% das mulheres das ACTs. Deste modo, fica evidente uma menor participação feminina no setor turístico, sendo representadas somente em atividades específicas ligadas ao âmbito doméstico.

De acordo com Minasi, Mayer e Santos (2022), as mulheres representam uma presença significativa nas carreiras e atividades que historicamente estão associadas aos papéis atribuídos a elas no ambiente doméstico e na sociedade, assim como também ocorre no setor do Turismo.

Por fim, ao observar a remuneração, nota-se que mesmo com o pouco destaque do gênero feminino nas ACTs o mesmo obteve o alcance de uma remuneração superior ao contingente masculino nas seguintes atividades: Transporte Terrestre (R\$324,00), Transporte Aquaviário (R\$237,33), Armazenamento e Atividades (R\$512,42) e Agência de viagens

(R\$761,70). Por conseguinte, o contingente masculino empregado obteve remuneração superior à remuneração feminina nas seguintes atividades: Transporte Aéreo (R\$1.931,99), Alojamento (R\$256,75), Alimentação (R\$279,16) e nas Artes, Cultura e Esporte (R\$168,27). Contudo, mesmo com remuneração superior em algumas das ACTs, a população feminina, em termos gerais, ainda representa um menor quantitativo em termos de empregabilidade, o que torna nesse setor, o gênero masculino mais expressivo.

Em relação aos rendimentos das ACTs ainda na Tabela 1 é possível verificar que o Transporte aéreo representa a maior diferença de rendimento médio, com R\$1.931,99 em favor dos homens. Já o setor de Artes, cultura e esporte expõe a menor diferença salarial de R\$ 168,269 em vantagem para o sexo masculino. O setor de Agência de viagens exibe a maior diferença salarial com benefício para as mulheres de R\$761,69.

A Tabela 2 evidencia a diferenciação por gênero em cada Estado. De acordo com a frequência de participação masculina na pesquisa, expressada pela frequência, notadamente os homens possuem maior ocupação nesse setor. Dentre os Estados analisados, constatou-se que o estado de Sergipe, mesmo com maior participação masculina, apresenta os menores índices de trabalhadores, tanto homens (5,83%) quanto mulheres (5,14%).

Tabela 2. População empregada nas ACTs por Estados, de acordo com o gênero e remuneração, Região Nordeste, 2022

UF	Masculino			Feminino			Diferença	
	Nº	%	Remuneração (R\$)	Nº	%	Remuneração (R\$)	R\$	%
Maranhão	2.235	15.67	1.460,03	1.301	16.09	1.134,18	325,85	22,31
Piauí	959	6.72	1.451,50	650	8.04	1.173,78	277,72	19,13
Ceara	2.166	15.18	1.458,54	1.193	14.75	1.243,14	215,40	14,76
R. G. do Norte	1.003	7.03	1.709,32	527	6.52	1.150,80	558,52	32,67
Paraíba	1.172	8.21	1.562,01	574	7.10	1.170,81	391,20	25,04
Pernambuco	1.991	13.96	1.672,26	1.102	13.63	1.222,37	449,89	26,90
Alagoas	1.881	13.18	1.569,07	1.087	13.44	1.214,46	354,61	22,60
Sergipe	832	5.83	1.387,32	416	5.14	1.044,25	343,07	24,72
Bahia	2.028	14.21	1.552,24	1.236	15.29	1.121,53	430,70	27,74
Total	14.267	100		8086	100			

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNADC (2022).

Além da discrepância na representatividade de gênero no emprego, a Tabela 2 também demonstra uma clara disparidade salarial entre homens e mulheres nas ACTs do Nordeste. Em todos os estados, os homens recebem remuneração superior às mulheres. Especificamente, o Rio Grande do Norte apresenta a maior diferença salarial, com uma média de R\$558,33 (32,67%) a mais para os homens em relação às mulheres. Em contraste, o Ceará registra a menor diferença salarial, com um acréscimo de R\$ 215,40 (14,76%) para os homens. Isso vai ao encontro dos resultados do 1º Relatório de Transparência Salarial, onde foi observado que

nesses estados as mulheres ganham 23,9% e 13,4% a menos que os homens, respectivamente (BRASIL, 2024).

Através dos percentuais, observa-se que (Tabela 3), os contingentes do gênero masculino majoritariamente empregado no setor turístico se autodeclararam brancos (24,92%), seguido de pretos (13,02%) e pardos (61,01%). Para as mesmas autodeclarações, observa-se que o contingente de trabalhadores do gênero feminino possui menores percentuais. Outrossim, as mulheres autodeclaradas amarelas (0,92%) e indígenas (0,49%) tiveram maior participação nesse setor, sendo majoritariamente representativo, se comparado ao gênero masculino empregado. Para os indivíduos que optaram por não se autodeclararem, teve-se um resultado igual para ambos os gêneros.

Tabela 3. População empregada nas ACTs de acordo com o gênero, cor e remuneração, Região Nordeste, 2022

Cor	Masculino			Feminino			Diferença	
	Nº	%	Remuneração (R\$)	Nº	%	Remuneração (R\$)	R\$	%
Branca	3.555	24.92	1.711,65	2.006	24.81	1.452,49	259,16	15,14
Preta	1.857	13.02	1.412,14	1.040	12.86	1.047,37	364,77	25,83
Amarela	82	0.57	2.303,76	74	0.92	1.934,65	369,11	16,02
Parda	8.705	61.01	1.488,47	4.925	60.91	1.075,13	413,34	27,76
Indígena	67	0.47	1.320,06	40	0.49	1.127,90	192,16	14,55
Não definido	1	0.01	800,00	1	0.01	1.650,00	-850,00	-
Total	14.267	100.00		8.086	100.00			

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNADC (2022).

Os resultados obtidos revelaram que, em todas as categorias, os homens apresentaram vantagem salarial em relação às mulheres. Notavelmente, a maior diferença salarial foi observada nas categorias parda e preta, onde os homens receberam, em média, R\$ 413,34 (27,76%) e R\$ 364,77 (25,83%) a mais do que as mulheres, respectivamente. Esses resultados mostram que mulheres pretas e pardas apresentam desvantagem em relação as outras categorias. Corroborando com os resultados encontrados por Minasi, Mayer e Santos (2022).

Além disso, ainda é encontrado dentro de uma sociedade os estereótipos relacionados as minorias étnicos/raciais, no qual os negros são tidos como os trabalhadores do turismo que servem aos brancos, fomentando assim, a existência de distinção na forma de tratamento devido a cor de sua pele. Para a mídia, em sua maioria, no setor turístico a cor preta é vista como trabalhadores em jornadas laborais subalternas ou como atrativos, enquanto os brancos, os consumidores dessa atividade (MORAIS; SANTOS; SANTOS, 2023).

O estudo apresenta na Tabela 4 a distribuição da população empregada na ACTs de acordo com o grau de instrução, gênero e remuneração. Observou-se que a maior concentração de trabalhadores está no grupo com ensino médio completo ou ensino superior completo, representando 42,88% dos homens e 47,28% das mulheres. Por outro lado, o menor grupo de trabalhadores encontra-se no ensino fundamental incompleto ou completo, correspondendo a 6,61% do gênero masculino e 10,33% do feminino. Em relação à diferença salarial entre

homens e mulheres, constatou-se que todos os graus de instrução favorecem os homens, com exceção do ensino fundamental incompleto ou sem instrução, onde a disparidade salarial foi de R\$ 308,68, favorecendo as mulheres, que alcançaram uma remuneração de R\$ 850,69, enquanto os homens alcançaram um rendimento de R\$ 1.159,37 para a mesma instrução.

Tabela 4. População empregada nas ACTs de acordo com o gênero, grau de instrução e remuneração. Região Nordeste, 2022

Instrução	Masculino			Feminino			Diferença	
	Nº	%	Remuneração (R\$)	Nº	%	Remuneração (R\$)	R\$	%
E.F. Incomp. ou S/ I.	4.699	32,94	1.159,37	2.081	25,74	850,69	308,68	26,22
E.F. Comp. ou E.M. Incomp.	2.521	17,67	1.339,43	1.347	16,66	1.016,48	322,95	24,11
E.M. Comp. ou E.S. Inc.	6.118	42,88	1.688,63	3.823	47,28	1.141,87	546,76	32,37
E.S. Comp.	929	6,51	2.999,90	835	10,33	2.374,91	624,99	20,83
Total	14.267	100		8086	100			

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNADC (2022).

De fato, mesmo com o resultado positivo apresentado, os outros resultados apresentados evidenciam a relevância do gênero como uma variável significativa na determinação da remuneração, mesmo entre grupos de trabalhadores com graus de instrução semelhantes. Essa disparidade salarial com base no gênero é um reflexo de desigualdades persistentes no mercado de trabalho, que vão além das diferenças educacionais.

A Tabela 5 evidencia a formalidade dos trabalhadores da ACT do Nordeste. Percebe-se que 31,07% das mulheres possuem participação do mercado informal, recebendo R\$ 617,69 a menos que no setor formal. Esse fenômeno pode ser atribuído a uma série de fatores, incluindo a necessidade de horários flexíveis que permitam conciliar as responsabilidades familiares e pessoais, a existência de obstáculos ao acesso ao mercado formal de trabalho, como a discriminação de gênero e as disparidades educacionais, e a possibilidade de empreender atividades econômicas de maneira independente, explorando assim suas capacidades e interesses empreendedores (ARAÚJO; LOMBARDI, 2013).

Tabela 5. População empregada nas ACTs de acordo com a formalidade e informalidade, gênero e remuneração, Região Nordeste, 2022

Formalidade	Masculino			Feminino			Diferença	
	Nº	%	Remuneração (R\$)	Nº	%	Remuneração (R\$)	R\$	%
Sim	3.247	22,76	1.861,94	1.705	21,09	1.470,27	391,67	21,03
Não	3.084	21,62	1.122,03	2.512	31,07	852,69	269,34	24,00
Não definido	7.936	55,62	1.567,10	3.869	47,85	1.250,76	316,34	
Total	14.267	100		8.086	100			

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNADC (2022).

Já o sexo masculino, 22,76% trabalham com carteira assinada e exibem rendimento médio favorável ao gênero. É imprescindível enfatizar que, na pesquisa abordada, uma notável proporção tanto de indivíduos do sexo masculino quanto feminino optou por se abster de fornecer informações sobre a natureza de sua inserção laboral, seja ela de cunho formal ou informal. Tal lacuna informacional assume relevância significativa, na medida em que o discernimento da segmentação entre esses setores do mercado de trabalho é de suma importância para uma análise aprofundada e abrangente das dinâmicas ocupacionais e suas respectivas implicações socioeconômicas.

A Tabela 6 apresenta uma análise das ocupações nas atividades características do setor de turismo, segmentadas por cor. Observa-se que a cor parda compreende a maioria dos trabalhadores, totalizando 13.630 indivíduos, ou seja, 61%. Dentre esses, o subsetor de Alimentação se destaca como aquele que emprega a maior quantidade de trabalhadores pardos, contabilizando 6.884 pessoas (56%). Por outro lado, a cor branca ocupa a segunda posição em quantidade, com um total de 5.561 trabalhadores. Destaca-se também a presença das pessoas de origem indígena, que constituem aproximadamente 0,48% do total de trabalhadores nesse conjunto de atividades (107 pessoas), embora a representatividade seja zerada em algumas atividades específicas.

Tabela 6. Ocupação dos trabalhadores das ACTs na Região Nordeste, de acordo com a cor

ACT	Branca	Preta	Amarela	Parda	Indígena	Não definido
Transporte terrestre	1.761	917	36	4.387	32	
Transporte aquaviário	38	23	2	89	1	
Transporte aéreo	17	8	1	20		
Armazenamento e Atividades	98	82	8	301	5	
Alojamento	253	127	7	659	7	1
Alimentação	2.753	1.473	75	6.884	47	1
Agência de viagens	87	25	0	102		
Artes, cultura, esporte	554	242	27	1.188	15	
Total	5.561	2.897	156	13.630	107	2

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNADC (2022).

Ao analisar a Tabela 7, torna-se evidente que as disparidades salariais por setor e por cor são notáveis. O transporte aéreo emerge como o setor de maior remuneração, sobretudo para a população autodeclarada amarela, que registra uma média salarial de R\$ 30.000,00 nessa categoria. Em contraste, a remuneração mais baixa é registrada entre os indivíduos autodeclarados Indígenas, especificamente no setor de alojamento, com uma média de apenas R\$ 113,14. É notório que os grupos raciais branco e amarelo lideram em termos de remuneração média por setor.

A população autodeclarada amarela exibe as maiores remunerações nos setores de Transporte Terrestre (R\$ 1.966,39), Transporte Aéreo, Armazenamento e Atividades (R\$3.467,00), Alimentação (R\$ 1.791,09) e Artes, Cultura e Esporte (R\$ 2.099,19). No caso

dos indivíduos autodeclarados Brancos, destacam-se em setores como Transporte Aquaviário (R\$ 3.793,03), Alojamento (R\$ 1.834,54) e Agência de Viagens (R\$ 3.245,28). Ademais, com exceção do setor de Armazenamento e Atividades, onde a população autodeclarada Preta registra uma remuneração média de R\$ 1.673,12, e a população autodeclarada Parda, R\$1.411,69, as demais categorias raciais apresentam remunerações menores em todos os setores em comparação com os Brancos, Amarelos e Pardos.

Tabela 7. Remuneração média dos trabalhadores das ACTs na Região Nordeste, de acordo com a cor

ACT	Branca	Preta	Amarela	Parda	Indígena	Não definido
Transporte terrestre	1.772,10	1.500,88	1.966,39	1.596,70	1.497,13	
Transporte aquaviário	3.793,03	1.731,83	2.106,00	3.031,51	1.600,00	
Transporte aéreo	4.565,65	1.787,50	30.000,00	2.762,80		
Armazenamento e Atividades	2.379,31	1.673,12	3.467,00	1.411,69	1.280,00	
Alojamento	1.834,54	1.297,09	1.189,14	1.451,96	113,14	1650
Alimentação	1.360,06	1.093,83	1.791,09	1.098,27	986,13	800
Agência de viagens	3.245,28	1.506,56		2.016,85		
Artes, cultura, esporte	1.682,83	1.365,14	2.099,19	1.493,55	1.567,47	

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNADC (2022).

Ao examinar as atividades distintivas no âmbito do turismo, de acordo com as delimitações estaduais apresentadas na Tabela 8, constata-se que o estado do Maranhão se destaca como o principal empregador, com um contingente de 3.536 indivíduos inseridos nesse setor. Seguindo essa tendência, o Ceará ocupa a segunda posição, englobando 3.359 trabalhadores, seguido de Pernambuco, que registra 3.093 ocupações. Já Sergipe, por sua vez, figura como o estado com a menor expressão de empregabilidade nesse contexto, contabilizando 1.248 trabalhadores. No tocante à perspectiva racial, Pernambuco emerge como aquele onde a concentração de indivíduos autodeclarados brancos é mais proeminente, totalizando 940 pessoas. Por outro lado, na Bahia, a distribuição se direciona primordialmente para trabalhadores autodeclarados negros.

Esse padrão, característico da Bahia, encontra suas raízes na ocupação histórica e reflete-se na atual composição demográfica. Adicionalmente, destaca-se que essa influência histórica também se estende aos trabalhadores indígenas, onde a maior concentração igualmente repousa no estado baiano. Tal fenômeno decorre, em parte, das tribos situadas no sul baiano, muitas das quais dependem do turismo como meio de subsistência. Diversas tribos indígenas adotam o turismo como um instrumento para a preservação de seu patrimônio cultural e a salvaguarda de sua história, uma prática evidenciada nas localidades de Coroa Vermelha e na Reserva da Junqueira, em Porto Seguro (COSTA; BISPO, 2022). O engajamento no turismo comunitário não só oferece uma oportunidade de subsistência para as tribos, mas também possibilita a sensibilização do público em relação às lutas e triunfos de suas culturas.

Tabela 8. Ocupação dos trabalhadores das ACTs por estados do Nordeste, de acordo com a cor

UF	Branca	Preta	Amarela	Parda	Indígena	Não definido
Maranhão	657	516	25	2.330	8	0
Piauí	333	205	1	1.067	3	0
Ceara	870	231	19	2.209	30	0
R. G. do Norte	566	118	1	844	1	0
Paraíba	598	158	17	973	0	0
Pernambuco	940	311	29	1.801	11	1
Alagoas	798	265	40	1.846	19	0
Sergipe	262	189	10	783	4	0
Bahia	537	904	14	1.777	31	1
Total	5.561	2.897	156	13.630	107	2

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNADC (2022).

Na análise da remuneração média dos Estados do Nordeste (Tabela 9) considerando a classificação por cor, emerge um padrão no qual os grupos branco e amarelo lideram em praticamente todas as Unidades Federativas (UFs). Especificamente nos Estados do Maranhão, Ceará, Paraíba, Pernambuco e Sergipe, a remuneração média para o grupo Amarelo se destaca. O Ceará, em particular, se sobressai com uma remuneração média de R\$ 3.038,78, o que representa mais do que o dobro da remuneração média dos indivíduos indígenas (R\$ 1.087,30) no mesmo Estado. A Bahia, por sua vez, apresenta o cenário singular em que os indígenas auferem a maior renda média, atingindo R\$ 1.623,90.

Tabela 9. Remuneração média dos trabalhadores das ACTs por estados do Nordeste, de acordo com a cor

UF	Branca	Preta	Amarela	Parda	Indígena	Não definido
Maranhão	1.696,65	1.258,86	2.682,16	1.244,84	866,5	
Piauí	1.491,09	1.045,44	1.212,00	1.350,88	500,0	
Ceara	1.590,51	1.360,97	3.038,74	1.292,06	1.087,3	
R. G. do Norte	1.694,12	1.278,13	1.600,00	1.432,98	200,0	
Paraíba	1.657,26	1.086,51	1.753,53	1.346,55		
Pernambuco	1.646,48	1.592,83	2.605,31	1.409,52	1.687,3	800
Alagoas	1.573,08	1.337,74	1.489,25	1.398,18	1.110,4	
Sergipe	1.463,77	1.259,58	2.140,00	1.204,82	578,0	
Bahia	1.615,63	1.242,15	1.295,43	1.391,97	1.623,9	1.650

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNADC (2022).

Entretanto, uma análise mais aprofundada das UF's revela discrepâncias significativas em relação à remuneração média para os indígenas. No estado do Piauí, por exemplo, essa categoria de trabalhadores registra uma remuneração média de apenas R\$ 500, e no Rio Grande do Norte, esse valor diminui ainda mais, chegando a R\$ 200,00. Por outro lado, a categoria

Indígena alcança a maior remuneração média na Bahia, atingindo R\$ 1.623,90. Observa-se, contudo, que a disparidade entre as categorias raciais é mais ampla. Em todos os estados analisados, a categoria Preta recebe uma remuneração média inferior tanto à categoria Branca quanto à Amarela. Essa disparidade salarial entre grupos raciais é um reflexo de complexas dinâmicas sociais, históricas e estruturais que permeiam o mercado de trabalho no Brasil.

Ao observar o grau de instrução dos empregados na Tabela 10, é possível discernir um cenário onde a maioria dos trabalhadores estão distribuídas entre duas categorias educacionais: aqueles que possuem ensino médio completo ou ensino superior incompleto, totalizando 9.941 indivíduos. Uma análise mais detalhada das tendências educacionais, considerando a variável racial, é notório que a população autodeclarada Parda apresenta o maior contingente de indivíduos no grupo que detém o ensino médio completo ou ensino superior incompleto (6.046 pessoas).

Em contrapartida, essa mesma categoria racial registra o menor número de trabalhadores com ensino superior completo, totalizando 922 indivíduos. Por outro lado, para a população autodeclarada amarela, percebe-se que o maior número de trabalhadores é encontrado entre aqueles com ensino médio completo ou ensino superior incompleto, contabilizando 62 indivíduos. Entretanto, quando se trata do nível de instrução mais baixo, ou seja, ensino fundamental incompleto ou sem instrução, a população amarela registra o menor contingente, com 29 trabalhadores.

Tabela 10. Graus de instrução dos trabalhadores ocupados nas ACTs na Região Nordeste, de acordo com a cor

Instrução	Branca	Preta	Amarela	Parda	Indígena	Não definido
E.F. Incomp. ou S/ I.	1.560	914	29	4.243	33	1
E.F. Comp. ou E.M. Incomp.	884	509	32	2.419	24	0
E.M. Comp. ou E.S. Inc.	2.485	1.300	62	6.046	48	0
E.S. Comp.	632	174	33	922	2	1
Total	5.561	2.897	156	13.630	107	2

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNADC (2022).

Ao analisar a relação entre remuneração média e grau de instrução, observa-se que a população autodeclarada amarela que detém nível superior se destaca com a maior média salarial, atingindo R\$ 4.099,94. Em contrapartida, o grupo racial autodeclarado como preto, cujo grau de instrução varia entre ensino fundamental incompleto ou ausência de instrução, registra a remuneração média mais baixa, totalizando R\$ 939,60. É notório que a disparidade salarial persiste quando comparamos as categorias raciais branca, amarela e preta em todos os níveis de instrução, na qual existe um favorecimento salarial para brancos e amarelos. Por exemplo, ao examinarmos aqueles com ensino superior, a diferença é marcante. Um indivíduo autodeclarado preto que exerça uma atividade compatível com nível educacional superior, recebe uma remuneração média de R\$ 2.211,73. Em contraste, um indivíduo branco na mesma posição auferiria R\$ 3.024,55.

Os negros enfrentam desvantagens no mercado de trabalho brasileiro pois possuem, em média, menor nível de educação, enfrentam discriminação durante a inserção no mercado de

trabalho e, mesmo quando empregados, recebem salários diferenciados. (CAMPANTE; CRESPO; LEITE, 2004). A análise das remunerações entre os grupos raciais nos graus de instrução mais básicos, como ensino fundamental completo ou ensino superior incompleto, também revela uma diferenciação salarial. Nesse contexto, os indivíduos autodeclarados Indígenas se destacam, apresentando uma média salarial mais alta, totalizando R\$ 1.521,65.

Tabela 11. Remuneração média de acordo com os graus de instrução dos trabalhadores ocupados nas ACTs na Região Nordeste, conforme a cor

Instrução	Branca	Preta	Amarela	Parda	Indígena	Não definido
E.F. Incomp. ou S/ I.	1.211,71	939,60	1.189,38	1.036,66	1.069,33	800,00
E.F. Comp. ou E.M. Incomp.	1.263,21	1.163,36	1.190,88	1.224,65	1.521,65	
E.M. Comp. ou E.S. Inc.	1596,13	1442,93	2002,81	1434,38	1203,08	
E.S. Comp.	3204,55	2211,79	4099,94	2406,60	2000,00	1650,00

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNADC (2022).

No que tange à formalidade do emprego, a Tabela 12 revela uma distribuição marcante entre os trabalhadores das atividades características do setor de turismo. Um total de 5.596 indivíduos não estão contratados sob o regime de carteira assinada, ultrapassando o contingente de 4.952 pessoas que desempenham suas funções de forma formal. É notável que o grupo étnico indígena é o único a apresentar um número superior de trabalhadores formais em relação aos informais, registrando 31 pessoas empregadas de maneira formal e 16 de maneira informal.

Tabela 12. Ocupação dos trabalhadores nas ACTs na Região Nordeste por formalidade do emprego, de acordo com a cor

Formalidade	Branca	Preta	Amarela	Parda	Indígena	Não definido
Sim	1.243	684	31	2.962	31	1
Não	1.262	708	43	3.566	16	1
Não definido	3.056	1.505	82	7.102	60	0
Total	5.561	2.897	156	13.630	107	2

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNADC (2022).

Quanto à relação entre remuneração média e a formalidade do emprego, constata-se (Tabela 13) uma série de padrões relevantes. Entre os trabalhadores com carteira de trabalho assinada, destaca-se o grupo racial Branco, que registra a remuneração média mais alta, atingindo R\$ 1.874,01. Já no segmento dos trabalhadores sem carteira assinada, são os indivíduos autodeclarados Amarelos que apresentam a remuneração média mais elevada, totalizando R\$ 2.016,00. Adicionalmente, observa-se que os trabalhadores autodeclarados Indígenas, que operam na informalidade, registram a remuneração média mais baixa, totalizando R\$ 851,63.

Tabela 13. Remuneração média dos trabalhadores ocupados nas ACTs na Região Nordeste por formalidade do emprego, de acordo com a cor

Formalidade	Branca	Preta	Amarela	Parda	Indígena	Não definido
Sim	1.874,01	1.644,91	1.836,90	1.685,80	1.487,10	1.650,00
Não	1.098,72	1.008,16	2.016,00	953,66	851,63	800,00
Não definido	1.728,61	1.244,33	2.298,05	1.388,07	1.230,57	
Total	4.701,34	3.897,39	6.150,95	4.027,52	3.569,29	2.450,00

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNADC (2022).

Destaca-se que, independentemente da formalidade do emprego, uma disparidade salarial persistente é evidenciada entre diferentes grupos raciais. Notavelmente, os indivíduos autodeclarados pretos, pardos e indígenas auferem uma remuneração média inferior em comparação aos grupos brancos e amarelos. Vale ressaltar que a predominância de respostas omissas ou não respondidas por parte da maioria dos entrevistados introduz uma complexidade à interpretação destes resultados. A omissão dessas informações impacta diretamente na confiabilidade e representatividade dos resultados obtidos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise dos dados relativos à remuneração média dos trabalhadores nas Atividades Características do Turismo (ACTs) na Região Nordeste, considerando a formalidade do emprego, a cor e o gênero, evidencia profundas desigualdades socioeconômicas que merecem atenção detalhada e crítica. Os resultados mostram que a participação masculina é predominantemente maior em termos de número de trabalhadores e, em muitos casos, também em termos de remuneração. No setor de Transporte Aéreo, por exemplo, há uma diferença salarial significativa a favor dos homens. Em contraste, setores como Transporte Terrestre e Agência de Viagens mostram uma vantagem salarial para as mulheres, embora estas ainda sejam menos representadas no total de empregados. Este padrão de desigualdade de gênero reflete não apenas a distribuição desigual de oportunidades, mas também a persistência de estereótipos de gênero no mercado de trabalho turístico.

A análise racial revela que trabalhadores autodeclarados pardos compõem a maioria dos empregados nas ACTs, seguidos por brancos e pretos. No entanto, as disparidades salariais são pronunciadas, com brancos e amarelos geralmente recebendo remunerações mais altas em comparação com pardos, pretos e indígenas. Por exemplo, no setor de Transporte Aéreo, trabalhadores amarelos têm uma remuneração média significativamente maior, enquanto trabalhadores indígenas recebem os menores salários em setores como Alojamento.

Além disso, uma parte substancial dos trabalhadores nas ACTs opta pelo mercado informal, com as mulheres mostrando uma maior participação nesse segmento. Fatores como a busca por flexibilidade de horários, barreiras de acesso ao mercado formal e a possibilidade de empreender atividades independentes explicam essa tendência. A maior presença de mulheres no mercado informal ressalta a necessidade de políticas que promovam a inclusão no mercado formal, assegurando direitos trabalhistas e condições de trabalho justas.

O estudo enfrentou várias limitações, incluindo a omissão de informações por parte dos entrevistados e a heterogeneidade dos dados coletados. A ausência de dados completos impacta diretamente a confiabilidade e representatividade dos resultados, dificultando uma análise precisa das dinâmicas de emprego e remuneração. Além disso, a falta de dados consistentes sobre a formalidade do emprego entre os entrevistados limita a compreensão das condições laborais no setor turístico.

Para abordar as desigualdades identificadas, é essencial desenvolver e implementar políticas públicas focadas na equidade de gênero e raça. Programas de qualificação e inclusão no mercado formal podem ajudar a reduzir as disparidades salariais e melhorar as condições de trabalho. Pesquisas futuras devem focar na coleta de dados mais abrangentes e detalhados, incluindo informações completas sobre a formalidade do emprego e outras variáveis socioeconômicas relevantes.

Além disso, estudos futuros devem explorar as causas subjacentes das disparidades identificadas, examinando fatores como discriminação no local de trabalho, acesso desigual à educação e formação profissional, e as dinâmicas de poder dentro do mercado de trabalho turístico. Abordagens metodológicas que combinem análises quantitativas e qualitativas podem proporcionar uma compreensão mais profunda das experiências dos trabalhadores nas ACTs e informar o desenvolvimento de intervenções eficazes para promover a justiça social e econômica.

Desse modo, este estudo destaca a complexidade das desigualdades de gênero e raça no setor turístico do Nordeste e a necessidade urgente de políticas e pesquisas que abordem essas questões de maneira integrada e abrangente. Promover a igualdade no mercado de trabalho turístico requer um esforço conjunto de governos, empregadores, sindicatos e a sociedade civil para criar um ambiente de trabalho inclusivo e equitativo

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, A. M. C.; LOMBARDI, M. R. Trabalho informal, gênero e raça no Brasil do início do século XXI. **Cadernos de Pesquisa**, v. 43, n. 149, p. 452–477, ago. 2013.

BRASIL. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 29 agosto 2012. Disponível em: < <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=1&data=30/08/2012> >. Acesso em: 25 jun. 2024.

BRASIL. Ministério do Turismo/IPEA. **Relatório com as estimativas da caracterização da ocupação formal e informal do turismo, com base nos dados da RAIS* e da PNAD** 2013, para o Brasil e regiões**. Termo de Execução Descentralizada, 2015. Disponível em: < https://www.ipea.gov.br/extrator/arquivos/160204_caracterizacao_br_re.pdf >. Acesso em: 25 jun. 2024.

BRASIL. Secretaria de Comunicação Social. **Igualdade social**. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias-regionalizadas/igualdade-salarial>. Acesso em: 25 jun. 2024.

BRASIL. Ministério da Educação. **Censo Demográfico 2022**: reflexões iniciais sobre a região Nordeste. Disponível em: <<https://www.gov.br/fundaj/pt-br/composicao/dipes-1/publicacoes/relatorios-de-pesquisas/censo-demografico-2022-reflexoes-iniciais-sobre-a-regiao-nordeste.pdf>>. Acesso em: 25 jun. 2024.

CAMPANTE, F. R.; CRESPO, A. R. V.; LEITE, P. G. P. G. Desigualdade salarial entre raças no mercado de trabalho urbano brasileiro: aspectos regionais. **Revista Brasileira de Economia**, v. 58, p. 185–210, 1 jun. 2004.

CLEMENTE, A. C. F. et al. Políticas públicas frente aos impactos econômicos da Covid-19 no Turismo. **Cenário: Revista Interdisciplinar em Turismo e Território**, v. 8, n. 14, p. 73-85, 2020.

CORBARI, S. D.; GRIMM, I. J. A pandemia de covid-19 e os impactos no setor do turismo em Curitiba (PR): uma análise preliminar. **Ateliê do Turismo**, v. 4, n. 2, p. 1-26, 2020.

COSTA, A. A. da S.; BISPO, A. S. A participação indígena no turismo comunitário da Bahia: reflexões a partir da atuação da Reserva Pataxó da Jaqueira e da Rede BATUC. **Políticas Culturais em Revista**, v. 15, n. 2, p. 37–57, 2022.

DIAS, L. *et al.* Diferenciais salariais por gênero e cor no setor turístico Capixaba. **Revista de Turismo Contemporâneo**, v. 9, n. 1, p. 24-41, 2021.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **A inserção a população negra no mercado de trabalho**. 2022. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/infografico/2022/populacaoNegra2022.pdf>>. Acesso em 27 ago. 2023.

GUIMARÃES, C. R. F. F. G.; MORANO, C. B. Revisão sistemática de trabalhos acadêmicos sobre turismo e emprego no Brasil, entre os anos de 2010-2020. **Revista Iberoamericana de Turismo**, v. 10, n. 2, p. 123-135, 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Região Nordeste**. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: <https://geoftp.ibge.gov.br/produtos_educacionais/mapas_tematicos/mapas_do_brasil/mapas_regionais/politico/regiao_nordeste.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2024.

LOPES, T. H. C. R. *et al.* Determinantes do crescimento do emprego no setor de turismo no Nordeste: 2006-2015. **Revista Iberoamericana de Turismo**, v.9, n.1, p 200-218, jun., 2019.

MECCA, M. S.; GEDOZ, M. G. do Amaral. Covid-19: reflexos no turismo. **Rosa dos Ventos**, v. 12, n. 3, p. 1-5, 2020.

MINASI, S. M.; MAYER, V. F.; SANTOS, G. E. Desigualdade de gênero no turismo: a mulher no ambiente profissional no Brasil. **Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo**, 2022.

MORAIS, I. A. L.; SANTOS, E. M.; SANTOS, I. B. Mulheres Negras no Turismo: desafios enfrentados pelas integrantes do Coletivo Bitonga Travel. **Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo**, v. 17, p. 2722, 2023.

OLIVEIRA, N. A. de. Representação e representatividade dos negros em uma revista de turismo de luxo do Brasil. **Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo**, v. 16, 2022.

PAGNUSSAT, E. C.; MEDAGLIA, J.; SILVEIRA, C. E. Gênero e Turismo: um panorama dos estudos de mulheres e homens no mercado de trabalho. In: FÓRUM INTERNACIONAL DE TURISMO DO IGUASSU, 15. Foz do Iguaçu, set. 2020. **Anais...** Disponível em: <https://www.sisapeventos.com.br/deangeli/wiew/inscription/submission/files/3/418-1942-5.pdf>. Acesso em: ago. 2023.

SANTOS, I. S.; GUIMARÃES, C. R. F. F. Análise das características dos trabalhadores e do diferencial de salários, por gênero, no setor de turismo da região nordeste do Brasil no ano de 2015. **Revista Econômica do Nordeste**, v. 51, n. 1, p. 33–49, 16 abr., 2020.

SCHERER, L.; ALLEBRANDT, S. L. Desenvolvimento e bem viver em uma cidade patrimônio mundial – marketing de lugares e as perspectivas de moradores e visitantes sobre São Miguel das Missões-RS. **Colóquio: Revista de Desenvolvimento Regional**. v. 20 n. 2, jun. 2023.

SOUSA, L. P.; GUEDES, D. R. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos Avançados**, v. 30, n. 87, ago., 2016.

RAMOS, D. M.; COSTA, C. M. Turismo: tendências de evolução. **PRACS: Revista Eletrônica de Humanidades do Curso de Ciências Sociais da UNIFAP**, v.10, n.1, p. 21-33, jun. 2017.

RIBEIRO, H. C. M.; MOREIRA, A. A. A. P. COVID-19: efeitos e implicações ocorridos no turismo da rota das emoções localizada no nordeste do Brasil. **Podium**, v. 10, n. 2, p. 106-138, 2021.

O LUGAR DAS POLÍTICAS PÚBLICAS NO DESENVOLVIMENTO LOCAL NOS MUNICÍPIOS DE UBAÍRA, SANTA INÊS E JIQUIRIÇÁ, ESTADO DA BAHIA

Carlos Vinícius Marques dos Santos¹
José Raimundo Oliveira Lima²

DOI: <https://doi.org/10.36113/rec.v8i1.3942>

Resumo: Este estudo objetiva entender o papel das políticas públicas na atividade leiteira e como elas influenciam no desenvolvimento local em três municípios estudados: Jiquiriçá, Ubaíra e Santa Inês (Bahia). A atividade vem crescendo nesses três municípios e tem desempenhado um papel importante para a economia local. Para alcançar o objetivo da investigação, foi realizado um levantamento bibliográfico sobre agricultura familiar, produção leiteira, desenvolvimento local e políticas públicas. Entre os principais resultados obtidos, constatou-se uma interrelação entre as políticas públicas e atividade leiteira, tendo em vista o desenvolvimento local, necessitando de uma intervenção mais ativa, especialmente de órgãos como as prefeituras locais, para estimular a produção na região.

Palavras-chave: Políticas Públicas. Atividade Leiteira. Vale do Jiquiriçá. Desenvolvimento Local. Agricultura familiar.

THE ROLE OF PUBLIC POLICIES IN LOCAL DEVELOPMENT IN THE MUNICIPALITIES OF UBAÍRA, SANTA INÊS AND JIQUIRIÇÁ

Abstract: This study aims to understand the role of public policies in dairy farming and how they influence local development in the three municipalities studied: Jiquiriçá, Ubaíra and Santa Inês (Bahia). The activity has been growing significantly in these three municipalities and has played an important role for the local economy. To achieve the objective of the investigation, a bibliographical survey was carried out about family farming, dairy production, local development and public policies. Among the main results obtained, an interrelationship

¹ Graduando em Ciências Econômicas (UEFS). ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1889-261X>. E-mail: carlosviniciusmarques@outlook.com.

² Pós-doutorado e doutorado em Educação e Contemporaneidade (UNEB). Mestrado em Gestão Integrada das Organizações (UNEB). Especialização em Gestão Organizacional (UEFS). Graduação em Ciências Econômicas (UEFS). Professor pleno do Departamento de Ciências Econômicas da UEFS. Docente do Programa de Pós-graduação em Planejamento Territorial (PLANTERR/UEFS), do Programa de Pós-graduação em Rede Nacional para Ensino das Ciências Ambientais (PROFCIAMB) e do Programa de Extensão Incubadora de Iniciativas de Economia Popular e Solidária (IEPS/UEFS). Bolsista Produtividade – CNPq. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3646-307X>. E-mail: zeraimundo@uefs.br.

between public policies and dairy activity was found, with a view to local development needing for more active intervention, especially from public management institutions such as local city halls, to stimulate production in the region.

Keywords: Public Policies. Dairy Activity. Jiquiriçá Valley. Local Development. Family farming.

JEL Codes: O13; Q01; R11; R58.

1 INTRODUÇÃO

A atividade leiteira é complexa por envolver diversas etapas de beneficiamento e por apresentar uma relevante matéria-prima na produção de diversos produtos. Quando analisada dentro da esfera da agricultura familiar, a intervenção governamental na atividade leiteira tem ganhado forças nos últimos anos em virtude da relevância socioeconômica que a atividade assumiu entre os produtores e comerciantes. O reconhecimento institucional da produção e do comércio de leite e derivados tem sido um importante fator para o desenvolvimento no meio rural, onde se encontram, majoritariamente, os agricultores (NIEDERLE; FIALHO; CONTERATO, 2014).

Andrade (2014) afirmou que, no Brasil, há uma série de investimentos e pesquisas sobre a qualidade do leite e dos seus derivados. Ademais, os grandes produtores são beneficiados por incentivos governamentais e maior acesso a linhas de crédito, além de terem ferramentas e métodos oriundos das grandes produções. Contudo, há dentro da atividade leiteira, uma série de dificuldades enfrentadas pelos pequenos produtores em diversas dimensões que tangenciam não somente a esfera financeira, como também do conhecimento técnico, o que se reflete no manejo das atividades e no ganho de produtividade.

Para Araújo (2014), há uma incapacidade do desenvolvimento de forma isolada, a qual só envolve os agricultores familiares. Para o autor, é preciso um conjunto de ações originadas pelos movimentos do Estado e parcerias com demais órgãos e instituições que possam estimular e incrementar a produção e o comércio leiteiro a fim de proporcionar o desenvolvimento local.

Para se alcançar o desenvolvimento local é preciso conhecer todas as dinâmicas que envolvam o território no sentido de identificar as principais potencialidades produtivas e convertê-las em ferramentas para alcançar o desenvolvimento das comunidades. Ao mesmo tempo, é necessário diagnosticar os principais problemas ou dificuldades que as regiões enfrentam o que torna possível melhorar a produtividade.

Para que as intervenções propostas consigam obter resultados esperados, em meio a uma grande quantidade de variáveis envolvidas no processo produtivo e no desenvolvimento local, é importante que exista o levantamento e a construção de informações a partir dos dados compilados, o que tornam mais eficazes os investimentos propostos (SILVA, 2014).

Tendo como referência a atualidade da discussão sobre a atividade leiteira, a grande problemática que se pretende responder é: quais são os resultados da aplicação das políticas públicas na atividade leiteira no Vale do Jiquiriçá e seus efeitos para o desenvolvimento local? Pelo fato dessas informações não se encontrarem na literatura atual, faz-se necessário um estudo

aprofundado sobre o tema, o que justifica sua relevância não só para o âmbito acadêmico, na geração do conhecimento científico, mas para o embasamento na formulação de intervenções.

O objetivo principal deste trabalho foi analisar a atividade leiteira no Território de Identidade Vale do Jiquiriçá, levando-se em conta seus efeitos a partir das políticas públicas para o desenvolvimento local. Foram estudados três municípios: Ubaíra, Santa Inês e Jiquiriçá. Os objetivos específicos foram: i) discutir a atividade leiteira, seu contexto histórico e perspectivas do Brasil no Vale do Jiquiriçá (Bahia) e ii) traçar o perfil do Território de Identidade do Vale do Jiquiriçá (Bahia), a partir de um recorte sobre os municípios.

O estudo limitou-se a essas localidades pelo fato de a atividade leiteira ajudar na territorialização desses municípios. Além de estarem próximos entre si, os três municípios têm uma forte relação com a produção leiteira (setor primário) e os seus derivados, que são comercializados na própria região e vendidos para outras localidades.

O Território de Identidade Vale do Jiquiriçá (Bahia) é composto por 20 municípios³, havendo agricultores rurais nos mais variados ramos que, juntos, valorizam e dinamizam a economia oriunda da agricultura familiar. Entre os produtos, o leite destaca-se entre os demais, sendo de fundamental importância para o comércio regional/local, além de ser uma fonte rica de matéria-prima para os demais alimentos processados.

Partindo deste pressuposto, a formulação e a aplicação das políticas públicas são mais eficazes quando se dispõe de informações e análises sobre atividades, as localidades e regiões, bem como se conhece o território e as características da sua população. Assim, esta pesquisa contribui com informações que poderão ser utilizadas no desenvolvimento e implementação de políticas governamentais voltadas à atividade leiteira e ao Território Rural Vale do Jiquiriçá.

De forma metodológica, a pesquisa foi desenvolvida a partir do projeto da Incubadora de Iniciativas da Economia Popular e Solidária da UEFS (IEPS/UEFS), que é um programa de pesquisa e extensão cadastrado na Pró-reitoria de Extensão da Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS), pela resolução do CONSEPE 150/2010; e na Pesquisa pela resolução do CONSEPE 116/2010. A incubadora “insere-se na perspectiva do desenvolvimento e aprimoramento de tecnologias sociais, discutidas sob a perspectiva da economia popular e solidária, orientando experiências de um novo modo de produção e organização de trabalho” (IEPS/UEFS, 2024, p. 1).

Para alcançar os objetivos deste trabalho, foram utilizados instrumentos de coleta de dados, informações e discussões principais como uma revisão bibliográfica nos diferentes materiais (trabalhos de conclusão de curso, relatórios, notas, resumos, notícias entre outros) a qual contemplou o período de quatro anos (2000-2024) nos principais bancos de dados, como a SciELO (*Scientific Electronic Library Online*), Periódicos Capes e no IBICT (Biblioteca Digital Brasileira de Teses, Dissertações) e demais plataformas/bibliotecas digitais, repositórios de universidades nacionais e internacionais, bancos de dados, como exemplo principal do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e do Projeto GeografAR (2017). Órgãos como Confederação da Agricultura e Pecuária no Brasil (CNA), a Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (EMBRAPA), a Secretaria da Agricultura, Pecuária, Irrigação, Pesca e Aquicultura da Bahia (SEAGRI) e a Federação da Agricultura e Pecuária do

³ Amargosa, Brejões, Cravolândia, Elísio Medrado, Irajuba, Itaquara, Itiruçu, Jaguaquara, Jiquiriçá, Lafaiete Coutinho, Laje, Lajedo do Tabocal, Maracás, Milagres, Mutuípe, Nova Itarana, Planaltino, Santa Inês, São Miguel das Matas e Ubaíra

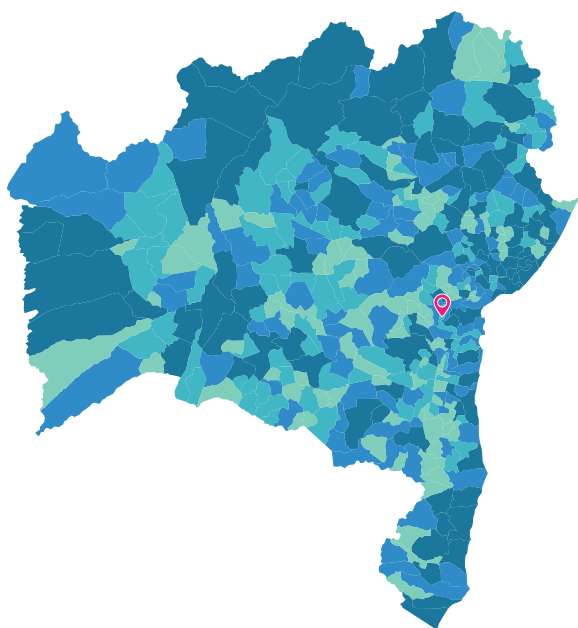
Estado da Bahia (FAEB) também foram usados. No momento da pesquisa, utilizou-se termos-chave como “políticas públicas”, “produção leiteira no Brasil”, “caminhos e formas para o desenvolvimento local/regional”, “Agricultura Familiar”, e “Território de Identidade do Vale do Jiquiriçá”. Visando a busca de materiais que condizem com os objetivos deste estudo.

Também houve a busca de autores que debatem esses temas, como Almeida (2008), Lima e Calhau (2012), Velloso *et al.* (2016), Teixeira (2002), Ribeiro e Toppan (2015), Carvalho (2020), Silva (2018) entre outros, visando uma discussão mais detalhada, reunindo assim, uma série de pesquisas nessas áreas. Depois, foi realizada uma série de entrevistas com as pessoas envolvidas diretamente na atividade leiteira, ou seja, os produtores de leite e os comerciantes dos seus derivados dentro da região que abarca Santa Inês, Jiquiriçá e Ubaíra.

2 O PERFIL DO TERRITÓRIO DE IDENTIDADE DO VALE DO JIQUIRIÇÁ (BAHIA): um recorte sobre a agricultura familiar

O Território de Identidade Vale do Jiquiriçá é um dos 27 Territórios de Identidades (TI) dentro do estado da Bahia, fazendo parte da mesorregião do Centro-Sul Baiano e da Microrregião de Jequié (Figura 1). Os TI são uma nomenclatura e divisão com objetivo de facilitar a aplicação de políticas públicas e uma organização mais eficaz, levando em consideração características em comum desses municípios. Os municípios de Santa Inês, Jiquiriçá e Ubaíra são três dos 20 presentes no Vale do Jiquiriçá e, assim como nas demais, existe a presença da agricultura familiar (SEAGRI, 2021).

Figura 1. Localização dos municípios de Jiquiriçá, Mutuípe e Ubaíra em relação ao território do estado do Bahia



Fonte: IBGE (2022).

A agricultura familiar pode assumir diversas peculiaridades e ramos distintos, devido a fatores históricos, políticos e regionais, indo desde exclusivamente a criação de animais a cultivo de plantas ou a junção de ambos, nos mais variados tipos. Conforme Rocha, Carvalho e Resende (2020), a cada realidade regional/local se dispõe de um universo de características próprias. Cada universo representa marcas históricas que são diferenciadas a partir da história vivida por cada região em épocas e espaços geográficos diferentes que irão refletir nas atividades específicas, bem como suas potencialidades endógenas.

Segundo Silva (2018), as características de um agricultor familiar variam ao longo da história e de acordo com o contexto socioeconômico. Para o pesquisador, é válido destacar que mesmo assumindo conceitos e algumas características específicas, a agricultura familiar baseia-se em peculiaridades próprias, podendo ser camponesa, ribeirinha, fundo ou fecho de pasto, indígena, quilombola. Todas elas são elementos fundamentais para o desenvolvimento local endógeno (LIMA; CALHAU, 2012).

Na visão de Aquino, Gazolla e Schneider (2018), a agricultura familiar tem um papel relevante no setor agrário no Brasil no que diz respeito à geração e distribuição de renda: a agricultura familiar cria campos de trabalho e gera alimentos que irão direto para a mesa do consumidor nacional, o que alavanca o desenvolvimento do setor rural. Por isso, diversos pesquisadores brasileiros (BITTENCOURT, 2003; VILELA, 2017; CRUZ, 2021; CORREIO, 2021; e DESCONSI, 2022) defendem que o modelo da agricultura familiar deve ter sua estrutura valorizada, e receber mais investimentos.

A produção familiar em cada município estudado se apresenta de forma diversa, assim como as categorias e classificações de cada um deles, seja no tipo de cultivo ou criação de animais diferentes. Segundo o Censo 2017 do IBGE, a criação de gado para a produção leiteira e para o corte está entre os rebanhos com maiores quantidades no Vale do Jiquiriçá.

Segundo o levantamento realizado pelo IBGE (2022), os municípios mais populosos do Vale são Jaguaquara (45.964), Amargosa (36.521), Maracás (27.620), Laje (21.052) e Mutuípe (20.037), representando um quantitativo em relação à população de outras cidades localizadas na região, enquanto as cidades de Cravolândia (4.415), Irajuba (6.101), Elísio Medrado (7.808) e Itaquara (8.153) possuem uma população menor. Um fato curioso reside na proporção dos residentes nas áreas rurais e urbanas: em cerca de 50% das cidades, a população que vive na Zona Rural é maior em relação à população que vive na Zona Urbana. Segundo Quan, Olalde e Sousa (2012, p. 6):

Las características agrarias del Valle fueron las que sentaron las bases para su crecimiento posterior y el desarrollo en el resto del siglo XX, donde el cambio en los mercados agrícolas ha sido central. No obstante, la geografía de la región proporciona el telón de fondo para las trayectorias de desarrollo económico en las diferentes partes del Valle, que se ha integrado y conformado por la construcción social permanente de su espacio geográfico, en el que las políticas públicas, las coaliciones de actores sociales y las relaciones entre ellos han jugado un papel clave.

Grande parte das famílias que vivem no Vale são compostas por agricultores familiares. Além disso, segundo o Banco de dados do Projeto GeografAR (2017), a região possui grandes índices de concentração de terra e baixos indicadores de desenvolvimento socioeconômico (LIMA; CALHAU, 2012). A realidade de muitos produtores no Vale é vista na sua subsistência, muitos conseguem gerar sua própria renda, atendendo às suas necessidades básicas e

promovendo a ocupação de outras famílias na região, o que dinamiza a economia local. Conforme Francisca (2012, p. 12):

Es una zona eminentemente agrícola, siendo la agricultura la principal fuente de empleo, ingresos y medios de subsistencia y cuya producción continúa creciendo. Alrededor de dos tercios de la población dependen directamente de la agricultura familiar, no obstante, es el sector de servicios el que hace la mayor contribución al crecimiento económico del territorio y al empleo formal.

Adentrando sobre a agricultura familiar e a esfera da sustentabilidade, no entendimento de Correio (2021), a sustentabilidade consiste na forma como a sociedade manuseia os recursos naturais de forma eficiente e responsável, não colocando em perigo as futuras gerações. Como as preocupações ambientais vêm se intensificando, a agricultura familiar atende muito bem à agenda da sustentabilidade, já que produz/gera bens sem agredir de forma significativa o meio ambiente. A população também tem se atentado ao consumir bens que possuem origem sustentável, e a agricultura familiar, pela sua forma de produção, tem ganhado destaque.

Carvalho (2020) concorda com o que é apontado por Correio (2021) sobre sustentabilidade e agricultura familiar. Para a autora, esse modelo produtivo é contemplado pela sustentabilidade por alguns motivos: i) garante a permanência do homem no campo, reduzindo o êxodo rural e a superlotação nas cidades e ii) uso dos recursos naturais de forma coerente em relação ao nível de produção e externalidade positivas.

A Tabela 1 contém os principais dados socioeconômicos dos municípios estudados. Abrangendo os elementos como trabalho e renda, educação, economia, o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) e a saúde, construindo-se indicadores e informações disponibilizados pelo IBGE (2022). No quesito sobre rendimento, Jiquiriçá encontra-se na última posição em comparação aos demais. No quesito da educação, todos os municípios apresentam percentuais positivos, com mais de 97%. Sobre o trabalho formal, Santa Inês e Jiquiriçá tiveram resultados abaixo de duas casas decimais. Sendo Ubaíra menos de 11%.

Tabela 1. Indicadores dos municípios de Santa Inês, Ubaíra e Jiquiriçá (Bahia)

Municípios	Rendimento ¹	Educação ²	Trabalho ³	Economia ⁴	IDH ⁵	Saúde ⁶
Ubaíra	1,9	97,8%	10,21%	R\$ 11.544,35	0,582	10,05
Santa Inês	1,9	98,3%	5,39%	R\$ 7.198,73	0,574	9,71
Jiquiriçá	1,6	97,8%	6,78%	R\$ 10.314,26	0,553	14,18

Fonte: IBGE (2010; 2022)

¹ Salário médio mensal dos trabalhadores formais (2021)

² Taxa de escolarização de 6 a 14 anos de idade (2010)

³ Pessoas ocupadas em relação a população total (2021)

⁴ PIB *per capita* (2010)

⁵ Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (2021)

⁶ Mortalidade Infantil (2020)

Na análise do PIB *per capita* dos municípios, é um cálculo simples do Produto Interno Bruto (PIB) total dividido pelas quantidades da população, mas é importante destacar que não representa a real realidade desses municípios, pois existem desigualdades de renda e isso deve

ser levado em consideração. Já os resultados do IDH estão próximos em si entre as regiões, diferentemente dos resultados da mortalidade infantil, a qual Jiquiriçá sobressai. As melhores informações e dados estão contidas na Tabela 1.

2.1 Atividade leiteira, contexto histórico e perspectiva: do Brasil ao Vale do Jiquiriçá (Bahia)

A partir do ano de 1950, ocorreram os primeiros sinais de crescimento da atividade leiteira no Brasil, implicando um avanço na industrialização nesse setor. Em 1952, Getúlio Dornelles Vargas assinou um decreto conhecido como Regulamento de Inspeção Industrial e Sanitária de Produtos de Origem Animal (RIISPOA). Importante marco histórico para uma regulamentação que objetivou a melhoria da qualidade alimentícia no país, o que resultou numa inserção e padrões nos mercados internacionais, em especial, da cadeia produtiva leiteira. Esse documento sofreu alterações devido à necessidade de atualizações, visto que o decreto envolve questões sobre controle de qualidade, boas práticas de fabricação e definições entre outras questões envolvendo a cadeia do setor alimentício (BRASIL, 2020; VILELA *et al.*, 2017).

No ano de 1980, a produção do leite passou de 11,2 para 14,1 bilhões de litros, apresentando melhores índices de crescimento e produtividade. Dez anos mais tarde, em 1990, O Sistema Agroindustrial de Leite (SAG lácteo) começou a apresentar notáveis contribuições para alguns indicadores de crescimento econômico, entre eles, o PIB. Desde então, o país vem se adequando para manter esse ramo competitivo e melhorar o seu desempenho. Na mesma época, outro fator que ganhou relevância foi a oferta do leite em diferentes partes do país, que saltou devido a incentivos financeiros e ao melhoramento genético dos animais (VILELA *et al.*, 2017).

Nesse contexto de crescimento e aceleração da produção, a abertura comercial forçou os grandes produtores de leite a incorporarem novas tecnologias e a investirem em Pesquisa e Desenvolvimento (P&D), deixando o pequeno produtor como segunda opção da modernização (MARTINS *et al.*, 2014). Alguns anos depois, as normas de regulamentação que definiam a qualidade do leite ganharam força no sentido de estabelecer uma melhor qualidade higiênico-sanitário do produto (SILVA; SILVA; FERREIRA, 2018). No decorrer dos anos, o segmento leiteiro passou por novos avanços tecnológicos que culminaram na elevação da produção. Em 2005, novas indústrias começaram a emergir em todo território brasileiro (DESCONSI, 2022).

Em 2008, o Brasil expandiu o mercado internacional, porém, a qualidade do leite começou a ser questionada, tornando necessárias novas medidas de controle sanitário. No ano de 2011, o Brasil ocupou a quinta posição entre os países produtores de leite, representando 5,3% da produção mundial, perdendo para os Estados Unidos, Índia, China e Rússia (LANDAU *et al.*, 2013).

A produção de leite no Brasil apresentou um crescente volume de produção entre os anos de 2010 até 2015. Segundo a CNA (2016), a produção leiteira cresceu em mais de cinco bilhões de litros. Em 2010, a produção de leite era de 30,7 bilhões, ultrapassando ao final de 2015, os 35,4 bilhões de litros. No ano de 2018, a produção de leite nos principais países produtores do mundo cresceu, mesmo em um ritmo um pouco menor que o registrado no ano de 2017. Foram produzidos 3,3 bilhões de litros de leite a mais, o que representa um percentual de crescimento de 1,1%. De acordo com o levantamento, a Nova Zelândia e Argentina aumentaram sua produção em 2018 em volume maior que o crescimento registrado em 2017,

enquanto a União Europeia, o Brasil e os Estados Unidos cresceram em patamares menores (ROCHA; CARVALHO; RESENDE, 2020).

Destaca-se a relevância desta discussão, pois o leite é a matéria-prima que produz vários outros produtos, possuindo um grande valor nutricional, importante para a formação biológica de crianças e fortalecimento do sistema imunológico dos adultos e idosos. Analisando do ponto de vista econômico, desempenha um notável papel, principalmente para os pequenos produtores (STEFFENS, 2018).

O leite e o processamento de seus derivados é uma das áreas mais pesquisadas em diferentes regiões do mundo. Por possuir, em sua composição, elevados teores de gordura, sólidos totais, proteína, cálcio e fósforo, o leite é um produto que eleva os rendimentos, já que fornece matéria-prima para fabricação de queijos, produtos fermentados, leite em pó, manteiga, doce de leite, sorvete e requeijão (SANTOS, 2018).

No que tange à geração de emprego e renda, o leite está entre os seis produtos mais importantes, empregando mais de 4 milhões de pessoas diretamente, no Brasil, além de ser um suplemento alimentício para as pessoas e no desenvolvimento da economia local (MIRANDA, GOMES, 2016; EMBRAPA, 2018).

No Brasil, nos anos de 2017 e 2018, as maiores regiões produtoras de leite foram a Sudeste e Sul, seguidas do Centro-Oeste, Nordeste e Norte, respectivamente. É perceptível o número de empregos gerados, sendo que os maiores produtores geram menos postos de trabalhos em comparação aos menores produtores. Uma das possíveis explicações para isso é o fato de os grandes produtores operarem com um grande número de maquinários, reduzindo a necessidade de mão de obra. Tem-se, portanto, capital intensivo que gera grande movimentação financeira, mas que emprega poucas pessoas. Por sua vez, os pequenos proprietários necessitam de mais mão de obra em sua produção.

Para a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP, 2013), a estimativa é que a produção de leite no Brasil prevista para o ano de 2023 alcance a marca de 46,7 bilhões de litros, com crescimento anual de 3,2%, 42% superior ao registrado em 2012 (FIESP, 2013). Para o Ministério da Agricultura e Pecuária – MAPA (BRASIL, 2023), a produção alcançará em torno de 46,5 bilhões e o consumo chegará a 49 bilhões de litros. Todavia, se mantiver o incremento do consumo no mesmo ritmo da última década (3% ao ano), o país poderá se tornar um grande importador de produtos lácteos, podendo chegar a seis bilhões de litros em 2023, o que não é um cenário vantajoso para o país.

Para a Bahia, segundo a FAEB (2018), no ano de 2018, o estado ocupou a sétima posição com o maior rebanho de vacas ordenhadas do Brasil (880 mil vacas) e produziu 858 milhões de litros de leite no ano, o que é equivalente a 2,55% da produção do país. A Bahia é classificada como o maior produtor de leite do Nordeste, com 22,8% de participação regional. No ano de 2019, a Bahia conseguiu alcançar o valor de 1 bilhão de litros por ano. As regiões de maior produção de leite na Bahia são o Centro-Sul, o Sul e o Nordeste do estado, segundo a Secretaria da Agricultura, Pecuária, Irrigação, Pesca e Aquicultura (SEAGRI, 2020).

As propriedades leiteiras nos municípios de Jiquiriçá, Ubaíra e Santa Inês desenvolvem muitas atividades que necessitam de trabalhadores para a sua realização, desde a preparação da terra para a pastagem para a alimentação dos animais, as ordenhas e cuidados com a saúde do gado até o processamento dos seus derivados e a sua comercialização, sendo importantes ferramentas de geração de empregos e renda para a região.

Em síntese, é difícil realizar uma estimativa de forma correta, pois diversas variáveis podem e vão influenciar na produção do leite, não somente no Brasil, mas em todo o globo. Como exemplo, a pandemia, que surgiu no início dos anos 2020 e ganhou força nos anos posteriores afetando toda a estrutura do globo no quesito da saúde, economia, política, religião dentre outros.

2.2 Espaço, território e desenvolvimento local dentro da perspectiva da atividade leiteira

Segundo a Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura (FOOD AND AGRICULTURE ORGANIZATION - FAO, 2016), muitas famílias estão envolvidas na produção leiteira em todo o mundo, estando presente em, aproximadamente mais de 150 milhões de lares. Ainda de acordo com a FAO, os países em desenvolvimento apresentam as mesmas características referentes ao impacto dos pequenos produtores nas suas economias.

Os pequenos produtores sempre necessitaram de políticas públicas mais assertivas para conseguirem desempenhar as suas atividades. Porém, datadas desde há muito tempo, as políticas brasileiras voltadas para o campo contemplaram um determinado público e excluíram os agricultores familiares do auxílio de que precisavam. Todo o efeito dessas políticas ao longo dos anos resultou em alguns problemas que acometem o desenvolvimento local e aumentam a desigualdade social (VELLOSO *et al.*, 2016).

De acordo com os autores supracitados, em 1995 foi criado o Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar (PRONAF) que possibilitou uma maior assistência financeira para o grupo de produtores. Contudo, segundo Carvalho (2020, p. 7), é necessário um investimento maior e mais direcionado para os agricultores familiares, pois “[...] é preciso investir na assistência técnica, gestão, comercialização e nas relações associativas desses agricultores [...]”.

No entendimento de Porro e Porro (2015), diversos fatores influenciam na qualidade de vida e na produção dos pequenos produtores no Brasil. O acesso ao crédito e as ações coletivas como intervenção do governo através de projetos entre outros, são exemplos de fatores que culminam na maior participação da agricultura familiar no sistema brasileiro. Mesmo havendo uma modernização do setor primário brasileiro nos últimos anos, e uma intervenção maior do estado no segmento, os estímulos não atingiram a todos. Nesse cenário, as políticas devem abranger todos os produtores para reforçar a importância da agricultura familiar.

O quesito ambiental também merece destaque, uma vez que a sustentabilidade está presente no manejo da maioria dos produtores da agricultura familiar, o que permite a rotatividade da terra e evita danos às futuras gerações. Dessa maneira, o fornecimento de alimentos se dá de forma contínua. “A agricultura familiar pode estimular o desenvolvimento rural numa dimensão territorial, em que atividades agrícolas e não agrícolas tendem a ser integradas a nível local, basta haver estímulos em políticas” (CARVALHO, 2020, p. 6).

Um estudo realizado por Telles *et al.* (2021) destacam dois fundamentos para embasar/justificar o investimento na produção familiar. O primeiro é pelo número de estabelecimentos no território nacional e o segundo é sobre as contribuições do ponto de vista da produção agregada que reflete na cadeia agropecuária do país e na valorização dos produtos. Os autores defendem que a intervenção principal deve ser por meio das políticas públicas, conclusão comum a todos os autores consultados na pesquisa sobre o tema. Há, entre os

estudiosos considerados, uma unanimidade na defesa da intervenção política para promoção da assistência à agricultura familiar.

No que diz respeito ao desenvolvimento local, é necessário compreender como se formaram, ao longo dos anos, as dinâmicas de produção, trocas e relações entre as cidades e regiões em virtude das características morfológicas, ideológicas e o perfil populacional de cada lugar. O espaço, nesse contexto, se redesenha e se transforma, assumindo novas características e se inserindo em dinâmicas locais e regionais bastante específicas, não somente em pequenos espaços, de forma independente, mas regional/local e em dimensões maiores. “[...] espaço regional se alonga ou se encurta, adquire importância ou desaparece, de acordo com a dimensão de seus elementos históricos [...]” (BRUIT, 1987, p. 64).

O mesmo se pode concluir a partir de Silva (2014), pois a autora chegou à conclusão de que o desenvolvimento local/regional necessita de bases fortes para estimular as principais atividades. Entre essas bases estão a política e a relação com a sociedade.

Assim, mais estudos sobre a região precisam ser realizados, em diferentes ambientes e esferas, para que assim, as políticas públicas, não somente no âmbito da agricultura, mas nos demais âmbitos da sociedade que envolvam os participantes desses municípios possam ser realizados.

2.3 O papel das políticas públicas na atividade leiteira e seus reflexos na economia local/rural

Teixeira (2002, p. 3) em seu estudo sobre o papel das políticas públicas no desenvolvimento local diz que as políticas “[...] objetivam promover o desenvolvimento, criando alternativas de geração de emprego e renda [...]”. Assim como os demais pesquisadores, o autor assume que há uma responsabilidade de criação de mecanismo para auxiliar no desenvolvimento local. O progresso depende, portanto, da capacidade de estabelecer esses mecanismos de uma forma mais orientada, isto é, assertiva e focada nas diferentes realidades. Nesse sentido, as políticas públicas são fundamentais. De acordo com Rodrigues (2019, p. 3):

As políticas públicas podem ser definidas como o conjunto das decisões e ações relativas à alocação imperativa de valores e são resultantes da atividade política, envolvendo diversas ações selecionadas de forma estratégica para efetuar as decisões tomadas.

De acordo com os estudos de Vilela e Resende (2014), existe uma combinação de fatores necessários para a garantia do crescimento da produção do leite com uma qualidade melhor. Entre esses fatores, além da necessidade de conhecimento técnico oferecidos aos produtores através de políticas públicas estão: a) capacidade de pensar na cadeia produtiva no longo prazo; b) promover a participação dos produtores na formulação das políticas, de forma que exponham suas necessidades e limitações e; c) oferta de cursos de formação que agreguem ao setor produtivo.

Nessa perspectiva, Cruz *et al.* (2021) corroboram com o pensamento de Vilela e Resende (2014), uma vez que, para os autores, por mais que o agricultor familiar tenha ganhado espaço e esteja sendo reconhecido pelo Estado através de políticas públicas, essas ainda precisam ser adaptadas à realidade de cada produtor. Além disso, há a necessidade da oferta de

formação técnica que contemple questões como o acesso a auxílios legais envolvendo documentações, registros, solicitações de demandas e mecanismos de uso e manutenção de equipamentos que podem facilitar a vida dos produtores. Para Teixeira (2002, p. 3), as políticas públicas não só representam um conjunto de decisões por determinados agentes, mas:

[...] lineamientos, principios rectores de la acción del poder público; reglas y procedimientos para las relaciones entre el poder público y la sociedad, mediaciones entre la sociedad y los actores estatales. En este caso, son políticas explícitas, sistematizadas o formuladas en documentos que orientan acciones que normalmente involucran la aplicación de recursos públicos.

Nesse sentido, para que as políticas públicas cumpram seu papel de maneira eficiente e eficaz, é necessário garantir a participação plena dos produtores, da qual depende o auxílio técnico, a adequação das políticas a cada contexto e o auxílio técnico-científico para o manejo da produção.

Toda a atividade do leite gera uma cadeia de valor agregado, não somente no setor de bovinocultura, mas também outras raças animais, consolidando uma relação social que envolve os fazendeiros com os meios de produção além de simples questões financeiras. “O produtor rural é o responsável pela produção leiteira propriamente dita e, sem ele, os produtos lácteos nunca poderiam chegar até a mesa do consumidor” (CORADINI, FREDERICQ, 2009, p. 6).

De acordo com uma pesquisa realizada por Almeida (2008), que estudou o contexto do circuito espacial produtivo do cacau no Vale do Jiquiriçá, nos municípios de Laje, Mutuípe, Ubaíra e Jiquiriçá os produtores enfrentam muitas dificuldades para realizar suas atividades. Segundo a autora, os produtores de cacau careciam de informações técnicas, científicas e informacionais, a exemplo, do manejo manual e da falta de técnicas industriais para o processamento de derivados (doces), o que levava ao baixo valor agregado do cultivo. Apesar de ser um estudo sobre a produção de cacau, no segmento da atividade leiteira a realidade não é diferente: os produtores de leite sofrem das mesmas dificuldades e compartilham dos mesmos problemas dadas as similaridades morfológicas, socioculturais e econômicas dos municípios.

É importante destacar que a atividade leiteira desencadeia o desenvolvimento econômico local. Na visão de Silva (2018), é um desenvolvimento atrelado aos fatores do espaço territorial, compreendendo suas características e a partir disso atendendo às suas necessidades. Com isso, “[...] a ideia de local, por sua vez, pode ser entendida como um município, parte de um município, um conjunto de municípios, um estado (UF) ou mesmo uma região” (VITTE, 2006, p. 3). Em complemento, para Cardoso Júnior e Cunha (2015), existem conceitos e definições do que seria uma política regional, contudo, de maneira geral, a política deve abarcar três pilares principais: i) diminuir, ao máximo, a discrepância de renda na localidade; ii) aumentar a geração de valor e valorização na região e; iii) extinguir locais pobres e/ou estagnados.

Beneficiando o local onde estão inseridos, os agricultores, através de sua dinâmica, estimulam o desenvolvimento de suas regiões. O desenvolvimento pode ser observado no bem-estar da população, que consegue se manter nos seus locais de origem sem precisar se deslocar para os grandes centros urbanos, evitando, dessa maneira, o êxodo rural. Além disso, conseguem ofertar produtos para a sua região e as localidades vizinhas, dinamizando a economia através de ocupação e aumento de renda. Porém, para geração de tal efeito, depende-

se, inevitavelmente, da ação de entidades para possibilitar o incentivo a essas e demais atividades relacionadas, não somente ao campo, mas também a outros setores (GHIZELINI; ARAGUÃO, 2019).

Cruz *et al.* (2021) sustentam que o desenvolvimento local está atrelado a questões históricas da região, bem como fatores culturais e religiosos que devem ser considerados. Dessa maneira, “[...] é necessário, em relação a cada tipo de política, verificar quais são as estratégias em determinadas conjunturas [...]” (TEIXEIRA, 2002, p. 4). Toscano (2006, p. 51) destaca que,

La concepción sobre el desarrollo en la economía se caracteriza por su heterogeneidad y no unicidad alrededor de un conjunto de planteamientos diversos. Al respecto han existido a lo largo de la evolución de la economía del desarrollo diferentes teorías enmarcadas igualmente en diferentes formas de pensamiento y opciones ideológicas. Estas distintas posiciones han sido influenciadas de una forma importante por los respectivos momentos históricos en los cuales se construyeron cada una de las teorías.

Desde o ano de 1990, quando surgiram políticas direcionadas ao ramo da agricultura familiar no Brasil, houve uma atenção focada nessa esfera para esses produtores, contudo, ainda são necessárias novas medidas para garantir a segurança e incentivo aos agricultores familiares. A EMBRAPA (2018) ressalta que um dos principais pontos que dificultam uma ajuda mais assertiva para os agricultores são as peculiaridades de cada produtor. Num país como o Brasil, com um grande número de regiões, estados e municípios, torna-se complexo entender o cenário geral e contemplar as especificidades.

Segundo Lima e Silva (2020), para entender de fato sobre o desenvolvimento local, é preciso ter noção dos comportamentos locais/regionais e como esses comportamentos afetam as atividades naquele território. Dessa maneira, promove-se um ambiente mais igualitário e humano onde toda a população tenha voz e força, de modo a contribuir para que as entidades governamentais possam criar políticas que de fato atendam às necessidades locais e, dessa forma, propiciar progresso e avanço. Partindo desse princípio, cada região detém características que influenciam no desenvolvimento socioeconômico local, resultando em inúmeras vantagens para aquelas pessoas que o integram (RIBEIRO; TOPPAN, 2015). O território, quando apropriado de forma eficaz, proporciona geração de renda e conseqüentemente o desenvolvimento endógeno (LISBOA, 2019). Em razão disso, a questão do espaço dentro de uma realidade local vem ganhando maior relevância e debate no que diz respeito às ações de desenvolvimento, em todo o mundo (MELO, 2013).

Para Saquet (2011), o território/espaço dialoga com as esferas sociais e conseqüentemente abrange a dimensão política e econômica. Em concordância com a visão do autor, Desconsi (2022) defende haver uma forte relação entre questões territoriais envolvendo as relações sociais e que influenciam a dinâmica da população.

Telles *et al.* (2021) defendem que a agricultura familiar deve ter como base questões do próprio território, ou seja, que os empreendimentos devem assumir as características da região onde se encontram, de modo a fomentar negócios que valorizem a localidade e possam gerar renda. Todavia, a diversidade de produtos e atividades da agricultura familiar torna mais difícil o desenvolvimento e implementação de políticas mais eficazes e assertivas para os pequenos produtores.

Segundo Desconsi (2022), para se promover o desenvolvimento local é necessário um diálogo direto com a população. Lima e Silva (2020) defendem intervenções de políticas públicas na agricultura familiar dando ênfase ao espaço onde os produtores estão inseridos, o que contribui para a melhoria de suas relações econômicas e sociais. Para os autores, a agricultura familiar não é somente o setor primário, ligado diretamente à terra, mas, também concerne ao processamento e venda de mercadorias.

Para Matte Júnior e Jung (2017), existe uma grande diversidade no território brasileiro, como a cultura, o clima, a localização e as variações de raças e portes dos animais que acompanham o sistema de produção leiteira no país. Essas variáveis influenciam em problemas de coleta de dados, uma vez que o segmento está presente em mais de 80% dos municípios do país, sendo que a maior parte dos produtores é de pequeno porte, o que dificulta o levantamento de informações acerca deles.

Para atender as necessidades e solucionar problemas, sejam eles políticas, econômicas, sociais, religiosas, dentre outras, o território deve ser interpretado antes de tudo (STEFFENS, 2018). Essa interpretação é debatida também por Ribeiro e Toppan (2015), que abordam o território como uma forma institucional, isto é, como um agente principal que protagoniza o desenvolvimento e não somente uma forma física.

As políticas públicas, em toda a discussão trazida até então são as principais ferramentas para promover o desenvolvimento da produção leiteira. Todavia, no momento da formulação das políticas, os cidadãos devem se fazer presentes para evitar que interesses particulares de uma parte da população se sobreponham. Nesse sentido, é fundamental a participação da sociedade na elaboração das políticas, tendo em vista a implementação de uma ação compartilhada entre o governo e a sociedade (SILVA, 2018). “[...] Um dos principais elementos que são protagonistas na articulação do desenvolvimento ao nível local são as pessoas, os sujeitos revestidos de posições políticas [...]” (LIMA; SILVA, 2020, p. 175).

As políticas devem estimular a produção visando o desenvolvimento local, pois viabilizam a produção por meio de investimentos em diferentes setores nos pequenos negócios e geram um aumento nas suas rendas (LISBOA, 2019). Portanto, o desenvolvimento local é alcançado quando há uma compreensão das dinâmicas sociais e uma maior participação da população, visando uma melhor qualidade de vida (DESCONSI, 2022).

Na visão de Miglioli (1983), para se chegar a resultados favoráveis é preciso haver uma relação entre identidades locais e os órgãos públicos e/ou privados. Inclusive, a esfera municipal deve promover ações de permanência do produtor leiteiro nas suas regiões através de assistência técnica. Na visão de Aquino, Gazolla e Schneider (2018), no que se refere à agricultura familiar, as entidades governamentais têm atuado de forma notável visando o desenvolvimento rural no país. Para os autores, novas políticas públicas devem ser criadas, como exemplo, para promover uma capacitação técnica de modo a garantir uma boa gestão nos pequenos empreendimentos e programas assistencialistas (fornecimento de crédito) para aquisição de novos equipamentos e para investimentos em novas tecnologias.

Na pesquisa de Bittencourt (2003), o financiamento tem que estar relacionado ao desenvolvimento das propriedades e à superação dos problemas que acometem os agricultores. Não é tarefa fácil alcançar o desenvolvimento do pequeno produtor, uma vez que há várias relações e variáveis de condições envolvendo esses indivíduos e o meio onde estão inseridos. Outros fatores tais como a relação entre os moradores, a cultura familiar, a estruturação religiosa

e social, os recursos disponíveis – maquinário, fertilizantes, capital humano, recurso financeiro, tecnologia, informação ao conhecimento e os agentes externos – tornam a situação complexa e, muitas vezes, muito burocrática (SANTOS, 2018).

3 CONCLUSÕES

Dentre as principais conclusões deste estudo, a atividade leiteira, em si, nos municípios de Santa Inês, Ubaíra e Jiquiriçá, não gera um valor econômico satisfatório, capaz de proporcionar grande resultado financeiro, nem analisando em um cenário único (por produtor), nem a sua cadeia, como um todo. Mesmo com o crescimento da produção na região e sua inserção na economia, ainda não é suficiente para, sozinha, promover o desenvolvimento econômico. Tem-se que a atividade leiteira representa um símbolo de pertencimento para as famílias que estão na atividade desde a formação e construção desses municípios. Isso pode ser observado pelo valor da produção assim como pela quantidade de pessoas envolvidas. Tornando-se importante ressaltar a relevância da atividade para as famílias, a qual muitos precisam para sua subsistência. Em conclusão, a atividade gera uma valorização e pertencimento a região, a qual deve ser estimulado tendo em vista os conceitos de desenvolvimento local.

Existe, desde a formação do Vale do Jiquiriçá, a relação entre a agricultura familiar, especialmente a produção e comercialização do leite, passando de geração para geração familiar, nos municípios de Ubaíra, Santa Inês e Jiquiriçá. Até os dias atuais, essa atividade é desenvolvida por famílias. Analisando alguns efeitos nas demais camadas e setores, especificamente na economia e seus desdobramentos, a atividade, sozinha, não desempenha um desenvolvimento local/regional, porém, é capaz de auxiliar na dinâmica econômica desses locais, gerando emprego e renda para uma parcela, mesmo que pequena, da população. No quesito das políticas públicas de fomento e estímulo a cadeia leiteira, há um *déficit* em todos os municípios, pois os produtores, assim como os comerciantes, necessitam de apoio para a realização das suas atividades nas mais diversas áreas, desde as normas para a execução das atividades, como apoio técnico e financeiro para a aquisição de máquinas e utensílios.

A cadeia produtiva do leite é complexa e necessita de vários insumos para a sua construção. Na realidade de Santa Inês, Ubaíra e Jiquiriçá, os municípios não fazem a apropriação devida da matéria-prima, havendo uma lacuna no quesito de fabricação de diversos outros produtos e na própria eficiência e eficácia do leite. Ocasionado pelo reflexo de um *déficit* do leite, realidade derivada de um hiato negativo entre o tanto que poderia se produzir e o tanto que se produz.

A pesquisa constatou também que os produtores e comerciantes enfrentam grandes dificuldades para a realização de suas atividades, que poderiam ser minoradas ou mesmo solucionadas completamente por meio de políticas públicas eficientes e eficazes, construídas a partir de diálogos e com a participação dos produtores, comerciantes e envolvidos, diretamente, na produção. Tendo isso em vista, é recomendável que os agentes públicos, como secretarias e demais órgãos relacionados às prefeituras municipais fomentem a atividade leiteira por meio de políticas assertivas, dando o suporte necessário para que, assim, a atividade possa crescer e

abranger um maior número da população, gerando mais postos de emprego e garantindo a existência e renda de mais famílias.

É importante que exista uma forte relação de parceria entre produtores, comerciantes e prefeituras, formando um tripé para o desenvolvimento local dos municípios de Ubaíra, Santa Inês e Jiquiriçá. Nessas localidades, a política pública ainda se apresenta como pouco estimulante, não possuindo grandes impactos. Contudo, o cenário pode ser alterado se houver uma participação maior dos órgãos municipais responsáveis, não somente com auxílio financeiro para o investimento nas suas propriedades, mas, especialmente, com assistência técnica para o desenvolvimento das atividades dentro da legislação vigente, de modo sustentável e com garantias de qualidade dos produtos.

É recomendável que cada município tenha um profissional para intermediar a relação entre os órgãos e os produtores e comerciantes em todas as atividades referentes à agricultura familiar, principalmente a atividade leiteira, uma vez que muitos desses indivíduos desconhecem os processos burocráticos para acessar o apoio oferecido pelo Estado. A existência de mediadores qualificados maximizaria a eficiência dos órgãos públicos e suas intervenções nas atividades. É importante que o Poder Público desempenhe adequadamente seu papel na vida dos produtores, e que juntos consigam por meio das políticas públicas, assegurar aos produtores e comerciantes envolvidos na atividade leiteira o crescimento e, conseqüentemente, o desenvolvimento local.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, L. S. **O Vale Do Jiquiriçá no contexto do circuito espacial produtivo do cacau**. (Dissertação Mestrado em Geografia). Universidade Federal da Bahia, Instituto de Geociências. 2008. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/19801/1/Luciene Santos de Almeida.pdf>. Acesso em: abr. 2023.

ANDRADE, R. W. de. **Práticas de ordenha para assegurar produto de qualidade**. (Relatório de Estágio Zootecnia). Universidade Federal de Goiás. 2014. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/186/o/RAPHAEL_WALLIM_DE_ANDRADE_-_PR%C3%81TICAS_DE_ORDENHA_PARA_ASSEGURAR_PRODUTO_DE_QUALIDADE.pdf. Acesso em: abr. 2023.

AQUINO, J. R.; GAZOLLA, M.; SCHNEIDER, S. Dualismo no Campo e Desigualdades Internas na Agricultura Familiar Brasileira. **Revista de Economia e Sociologia Rural**, v. 56, n. 1, 1-20. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1234-56781806-94790560108>. Acesso em: abr. 2023.

ARAÚJO, C. A. **Desenvolvimento rural**: uma análise de indicadores populacionais, sociais, econômicos e ambientais. (Dissertação de Mestrado em Desenvolvimento Social) - Universidade Estadual de Montes Claros. 2014. Disponível em: <https://www.posgraduacao.unimontes.br/uploads/sites/20/2019/05/10-Claudiana-Aparecida-Leal-de-Ara%C3%BAjo.pdf>. Acesso em: abr. 2023.

BITTENCOURT, G. A. **Abrindo a caixa preta**: O financiamento da agricultura familiar no Brasil. (Dissertação Mestrado em Desenvolvimento Econômico) - Universidade Estadual de

Campinas. 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.47749/T/UNICAMP.2003.293005>. Acesso em: abr. 2023.

BRASIL. Ministério da Agricultura e Pecuária. Governo publica decreto que altera o Regulamento da Inspeção Industrial e Sanitária dos Produtos de Origem Animal. **Notícias**. 19 ago. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/agricultura/pt-br/assuntos/noticias/governo-publica-decreto-que-altera-o-regulamento-da-inspecao-industrial-e-sanitaria-dos-produtos-de-origem-animal>. Acesso em: abr. 2023.

BRASIL. Ministério da Agricultura e Pecuária (MAPA). **Projeções do Agronegócio: Brasil 2022/23 a 2032/33**. Projeções de Longo Prazo. Brasília: Secretaria de Política Agrícola, 2023.

BRUIT, H. H. Região, Estado e Capitalismo. In: GEBARA, A.; MARTINS, P.; BRUIT, H.; LANNA, A. L. (Org.). **História regional: uma discussão**. 57-66, Campinas: UNICAMP. 1987.

CARDOSO JÚNIOR, J. C.; CUNHA, A. dos S. (Orgs.) **Planejamento e avaliação de políticas públicas**. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA. 2015. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3521/1/Planejamento%20e%20avalia%C3%A7%C3%A3o%20de%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas.pdf>. Acesso em: abr. 2023.

CARVALHO, D. M. de. O Agroamigo (Pronaf B): Operational Aspects in Northeast Brazil. **Geopauta**, Vitória da Conquista, v. 4, n. 3, 132-152. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.22481/rg.v4i3.6640>. Acesso em: abr. 2023

CONFEDERAÇÃO DA AGRICULTURA E PECUÁRIA NO BRASIL (CNA). CNA destaca cooperação tecnológica com Nova Zelândia na produção de leite. **Notícias**. 2016. Disponível em: <https://www.cnabrazil.org.br/noticias/cna-destaca-cooperacao-tecnologica-com-nova-zelandia-na-producao-de-leite>. Acesso em: abr. 2023.

CORADINI, O. L.; FREDERICQ, A. **Agricultura, cooperativas e multinacionais**. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais. 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.7476/9788579820090>. Acesso em: abr. 2023.

CORREIO, L. P. de F. O uso da inovação tecnológica na agricultura familiar e a relação com a sustentabilidade em Ouro Verde do Oeste. **Revista Administração de Empresas**. Unicuritiba, Curitiba, v.2, n. 24, 18-46. 2021. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/admrevista/article/download/4348/371373291>. Acesso em: abr. 2023.

CRUZ, N. B.; JESUS, J. G. de; BACHA, J. C.; COSTA, E. M. Acesso da agricultura familiar ao crédito e à assistência técnica no Brasil. **Revista de Economia e Sociologia Rural**, Brasília, v. 59, n. 3, p. 1-20. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9479.2021.226850>. Acesso em: abr. 2023.

DESCONSI, C. A formação de agentes de desenvolvimento no enfoque da Cesta de Bens e Serviços Territoriais. **Raízes: Revista de Ciências Sociais e Econômicas**, Campina Grande, v. 42, n. 1, 241–258. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.37370/raizes.2022.v42.783>. Acesso em: abr. 2023.

EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA (EMBRAPA). **Visão 2030: o futuro da agricultura brasileira**. Brasília: Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento. 2018. Disponível em:

<https://www.embrapa.br/documents/10180/9543845/Vis%C3%A3o+2030+-+o+futuro+da+agricultura+brasileira/2a9a0f27-0ead-991a-8cbf-af8e89d62829?version=1.1>. Acesso em: abr. 2023.

FEDERAÇÃO DA AGRICULTURA E PECUÁRIA DO ESTADO DA BAHIA (FAEB).

Bahia ganha Comissão da Cadeia Produtiva do Leite. 2018. Disponível em: <http://www.sistemafaeb.org.br/noticias/detalhe/noticia/bahia-ganha-comissao-da-cadeia-produtiva-do-leite/>. Acesso em: abr. 2023.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO (FIESP). **Outlook**

FIESP 2023: projeções para o agronegócio brasileiro. 2013. Disponível em: <https://bibliotecadigital.economia.gov.br/bitstream/123456789/317/2/outlookfiesp-apresentacao.pdf>. Acesso em: abr. 2023.

FOOD AND AGRICULTURE ORGANIZATION (FAO). **Gateway to dairy production and products**. 2016. Disponível em: <http://www.fao.org/dairy-production-products/en/#.V3AZwbgrLIV>. Acesso em: abr. 2023.

FRANCISCA, M. V. **La coalición de sindicatos rurales del noreste del valle de Jiquiriça y sus aliados**. Santiago: Rimisp – Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural. 2012. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10625/50418>. Acesso em: abr. 2023.

GEOGRAFAR. Projeto Integrado de Pesquisa a Geografia dos Assentamentos na Área Rural. **Espacialização da concentração da terra na Bahia com base no Índice de Gini**. 2017.

Disponível em: https://geografar.ufba.br/sites/geografar.ufba.br/files/geografar_mapaa4_igini_2017.pdf. Acesso em: abr. 2023.

GHIZELINI, A. M.; ARAGUÃO, L. Campesinato e Agricultura Familiar: divergências e convergências para o reconhecimento e fortalecimento da agricultura de base familiar. **Sinais**, Vitória, v. 23, n. 1, p. 1-23. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.25067/s.v1i23.28030>. Acesso em: abr. 2023.

INCUBADORA DE INICIATIVAS DE ECONOMIA SOLIDARIA DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE FEIRA DE SANTANA (IEPS /UEFS). **A Incubadora**. 2024. Disponível em: <https://incubadorauefs.blogspot.com/p/cantina.html>. Acesso em: abr. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico 2010**. 2010. Disponível em: <https://censo2010.ibge.gov.br/>. Acesso em: abr. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Agropecuário 2017**. 2017. Disponível em: <https://censoagro2017.ibge.gov.br/>. Acesso em: abr. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico 2022**. 2022. Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br/>. Acesso em: abr. 2024.

LANDAU, E. C.; GUIMARÃES, L. dos S.; HIRSCH, A.; GUIMARÃES, D.P.; MATRANGOLO, W. J. R.; GONÇALVES, M. T. **Concentração geográfica da agricultura familiar no Brasil**. Sete Lagoas: Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – EMBRAPA. 2013. Disponível em: <https://www.infoteca.cnptia.embrapa.br/bitstream/doc/965105/1/doc155.pdf>. Acesso em: abr. 2023.

LIMA, A. dos S.; CALHAU, A. A. Estrutura fundiária e acesso à terra no Vale do Jiquiriçá-Bahia. **Perspectiva Geográfica**, Marechal Cândido Rondon, v. 8, n. 7. 2012. Disponível em: <https://saber.unioeste.br/index.php/pgeografica/article/view/9450>. Acesso em: abr. 2023.

LIMA, J. R. O. ; SILVA, I. O. Associativismo e cooperativismo como elementos que compõem arranjos estratégicos para o desenvolvimento local. **Cadernos do desenvolvimento**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 15, p. 165-182. 2020. Disponível em: <http://www.cadernosdodesenvolvimento.org.br/ojs-2.4.8/index.php/cdes/article/view/401>. Acesso em: abr. 2023.

LISBOA, A. de S. **Associativismo Rural: Estratégia de Desenvolvimento para Agricultura Familiar no Município de Anagé- Bahia**. (Dissertação Mestrado em Geografia), Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia. 2019. Disponível em: <http://www2.uesb.br/ppg/ppgeo/wp-content/uploads/2020/02/Disserta%C3%A7%C3%A3o-Accsue.pdf>. Acesso em: abr. 2023.

MARTINS, H. C. *et al.* A pesquisa sobre Agricultura Familiar no Brasil – aprendizagens, esquecimentos e novidades. **Revista de Economia e Sociologia Rural**, Piracicaba, v. 52, n. 1, p. 9-24. 2014.

MATTE JÚNIOR, A. A.; JUNG, C. F. Produção leiteira no Brasil e características da bovinocultura leiteira no Rio Grande do Sul. **Ágora. Revista de História e Geografia**, Santa Cruz do Sul, v. 19, n. 1, p. 1-48. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.17058/agora.v19i1.8446>. Acesso em: abr. 2023.

MELO, A. P. dos S. de. **Desenvolvimento local sustentável: uma aproximação conceitual**. (Monografia Tecnologia em Gestão Pública) - Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, Centro de Artes, Humanidades e Letras. 2013. Disponível em: https://www.ufrb.edu.br/gestaopublica/images/phocadownload/tcc_concluido_20131/Ana%20Paula%20Melo-%20Monografia.pdf. Acesso em: abr. 2023.

MIGLIOLI, J. **Introdução ao planejamento econômico**. São Paulo: Brasiliense. 1983.

MIRANDA, D. L. R.; GOMES, B. M. A. Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar: trajetórias e desafios no Vale do Ribeira, Brasil. **Sociedade & Natureza**, Uberlândia, v. 28, n. 3, p. 1-12. 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-451320160306>. Acesso em: abr. 2023.

NIEDERLE, P. A.; FIALHO, M. A. V.; CONTERATO, M. A. A pesquisa sobre Agricultura Familiar no Brasil – aprendizagens, esquecimentos e novidades. **Revista de Economia e**

Sociologia Rural, Piracicaba-SP, v. 52, n. 1, Supl. 1, p. 9-24, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-20032014000600001>. Acesso em: abr. 2023.

PORRO, R.; PORRO, N. S. M. Identidade social, conhecimento local e manejo adaptativo de comunidades tradicionais em Babaçuais no Maranhão. **Ambiente & Sociedade**, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 1-20. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/asoc/a/XR7Y5QMpXmzR7nLtyfhwbdg/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: abr. 2023.

QUAN, J.; OLALDE, A. R.; SOUSA, V. S. R. **Evolution of agricultural markets and public policy in the Jiquiriçá valley**: impacts and limitations in the construction of an inclusive economy. Santiago: Rimisp – Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural, 72. 2012. Disponível em: https://www.rimisp.org/wp-content/files_mf/1366299823N722011QuanRuizSantosTerritorialdiversityinclusivegrowthJiquiricaValleyBrazil.pdf. Acesso em: abr. 2023.

RIBEIRO, J. R.; TOPPAN, R. N. Território e governança: as principais contribuições da Geografia para pensar o desenvolvimento. **Revista Uniara**, Araraquara, v. 18, n. 2, p. 1-16. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.25061/2527-2675/ReBraM/2015.v18i2.326>. Acesso em: abr. 2023.

ROCHA, D. T. da; CARVALHO, G. R.; RESENDE, J. C. de. Cadeia produtiva do leite no Brasil: produção primária. **Embrapa**: Circular Técnica 123, Juiz de Fora, p. 2-16. 2020. Disponível em: <https://ainfo.cnptia.embrapa.br/digital/bitstream/item/215880/1/CT-123.pdf>. Acesso em: abr. 2023.

RODRIGUES, G. M. O Pronaf na Zona da Mata Mineira: efeitos nos PIBs total e setorial dos municípios. **Revista de Economia e Sociologia Rural**, Brasília, v. 57, n. 1, p. 1-20. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1234-56781806-94790570102>. Acesso em: abr. 2023.

SANTOS, C. V. M. dos. **Processamento de queijo mussarela e manteiga**. Relatório de estágio supervisionado (Técnico em Alimentos) - IF Baiano Campus Santa Inês. 2018.

SAQUET, M. A. **Por uma Geografia das territorialidades e das temporalidades**: uma concepção multidimensional voltada para a cooperação e para o desenvolvimento territorial. São Paulo: Outras Expressões. 2011.

SECRETARIA DA AGRICULTURA, PECUÁRIA, IRRIGAÇÃO, PESCA E AQUICULTURA (SEAGRI). **Nota técnica**. 2021. Disponível em: http://www.seagri.ba.gov.br/sites/default/files/not_notatecnica leite.pdf. Acesso em: abr. 2023.

SILVA, G.; SILVA, A. M. A. D.; FERREIRA, M. P. de B. **Processamento de leite**. Recife: UFRPE/CODAI. 2018. Disponível em: <https://docplayer.com.br/3403445-Producao-alimenticia-ufrpe-processamento-de-leite-gilvan-silva-argelia-maria-araujo-dias-silva-maria-presciliana-de-brito-ferreira.html>. Acesso em: abr. 2023.

SILVA, I. A. **Os rumos do desenvolvimento no município de Ubaíra-BA**. Monografia – Centro de Artes, Humanidades e Letras, Universidade Federal do Recôncavo da Bahia. 2014. Disponível em:

https://www.ufrb.edu.br/gestaopublica/images/phocadownload/TCCconcluido20142/SILVA_Os_rumos_desenvolvimento_ubara_ba.pdf. Acesso em: abr. 2023.

SILVA, O. A. da. **Políticas públicas e planejamento territorial**. Feira de Santana: Editora Zarte. 2018.

STEFFENS, J. Y. L. **A bovinocultura leiteira no município de Salvador das Missões- RS**. (Monografia) Universidade Federal da Fronteira Sul. 2018. Disponível em: <https://rd.uffs.edu.br/bitstream/prefix/2359/1/STEFFENS.pdf>. Acesso em: abr. 2023.

TEIXEIRA, E. C. **El papel de las políticas públicas en el desarrollo local y la transformación de la realidad**. Salvador: ATTR. 2002.

TELLES, T. S.; VIEIRA FILHO, J. E. R.; RIGHETTO, A. J.; RIBEIRO, M. R. **Desenvolvimento da agricultura de baixo carbono no Brasil**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Brasília. 2021. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10531/1/td_2638.pdf. Acesso em: abr. 2023.

TOSCANO, O. M. Las Teorías del Desarrollo Económico: algunos postulados y enseñanzas. **Revista Apuntes del CENES**, Colombia, v. 26, n. 42, jul./dic. 2006. p. 49-74. 2006. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=479548749004>. Acesso em: abr. 2023.

VELLOSO, T. R.; SABLAYROLLES, P. J. L.; LOMANTO NETO, R.; SILVA, D. de O. Ações de fortalecimento dos territórios rurais do recôncavo da Bahia, no Vale do Jiquiriçá e do Portal do sertão: a experiência do NEDET/UFRB. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE ECONOMIA POPULAR E SOLIDÁRIA E DESENVOLVIMENTO LOCAL: diálogo Brasil Cuba, 1., 2016, Universidade Estadual de Feira de Santana. **Anais...** Feira de Santana: Universidade Estadual de Feira de Santana, 1. 2016. Disponível em: http://www.socioeco.org/bdf_fiche-document-4902_pt.html. Acesso em: abr. 2023.

VILELA, D.; RESENDE, J. C. Cenário para a produção de leite no Brasil na próxima década. In: Simpósio sobre sustentabilidade da pecuária leiteira na região sul do Brasil. In: SEMINÁRIO DOS CENTROS MESORREGIONAIS DE EXCELÊNCIA EM TECNOLOGIA DO LEITE, 2., 2014, Maringá. **Anais...** Maringá: Universidade Estadual de Maringá, 1, 1-18. 2014. Disponível em: <https://www.embrapa.br/busca-de-publicacoes/-/publicacao/1019945/cenario-para-a-producao-de-leite-no-brasil-na-proxima-decada>. Acesso em: abr. 2023.

VILELA, D.; RESENDE, J. C. de; LEITE, J. B.; ALVES, E. A evolução do leite no Brasil em cinco décadas. **Revista de Política Agrícola**, Brasília, n. 1, ano 26, p. 1-20. 2017, Disponível em: <https://ainfo.cnptia.embrapa.br/digital/bitstream/item/163208/1/Evolucao-do-leite-no-brasil.pdf>. Acesso em: abr. 2023.

VITTE, C. de C. S. Gestión del desarrollo económico local: algunas consideraciones. **Interações**, Campo Grande, vol. 23, n. 8. 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1518-70122006000200009>. Acesso em: abr. 2023.

DESASTRE AMBIENTAL NO NORDESTE BRASILEIRO

Marília Feitosa de Alencar Arruda¹

Ana Flavia Trevizan²

Laís Melo de Andrade³

DOI: <https://doi.org/10.36113/rec.v8i1.4004>

Resumo: Nos últimos anos, o mundo se depara com o aumento dos desastres ambientais naturais ou provocados pelas atividades humanas, chamadas de antrópicas. O litoral do Nordeste do Brasil, desde agosto de 2019, sofreu com derramamento de óleo, que atingiu 11 estados, em quatro mil quilômetros de costa, sendo considerada a maior catástrofe do tipo já ocorrida. Após três anos do acontecimento, com reincidência do derrame em junho de 2022 o óleo se alastrou por 1.009 localidades, sendo retirado por voluntários o total de cinco mil toneladas de óleo e resíduos oleosos, resíduos perigosos de classe I, causando a mortandade de centenas de animais e poluindo 59 Unidades de Conservação e importantes ecossistemas. Este estudo adota a metodologia qualitativa-descritiva utilizando a revisão bibliográfica e legislativa sobre catástrofes, além do estudo de caso sobre o derramamento de petróleo no Nordeste brasileiro. Demorou muito tempo para se identificar o responsável por esta catástrofe ambiental, ainda sem punição. Foi detectada negligência a nível institucional no acionamento do Plano Nacional de Contingência para conter a catástrofe e a gestão e destinação dos resíduos é incerta. As notícias são desencontradas, tanto do governo quanto dos meios de comunicação, e o país se torna condescendente neste crime ambiental sem precedentes e que tem se repetido recorrentemente.

Palavras-chave: Desastre ambiental. Derramamento de Petróleo. Gestão de Resíduos Sólidos. Direito dos desastres. Nordeste brasileiro.

¹ Doutorado em Alterações Climáticas e Desenvolvimento Sustentável (ICS - Universidade de Lisboa). Mestrado em Desenvolvimento e Meio Ambiente (PRODEMA/UFPE). Especialização em Gestão Ambiental Urbana (IFCE). Especialização em Políticas Públicas de Turismo (IFCE). Graduação em Turismo (UNIFOR). ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6728-8350>. E-mail: mariliaarruda@outlook.com.

² Doutoranda em Alterações Climáticas e Desenvolvimento Sustentável pela Universidade NOVA de Lisboa, Portugal, com bolsa da Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT). Afilhada ao Center for Environmental and Sustainability Research (CENSE). Mestrado em Direito (UFMT). Especialização em Direito Civil e Processo Civil (Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente). Graduação em Direito (Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente).

³ Mestranda em Estado e Sociedade (UFSB). Bolsista CAPES. Especialização em Educação Popular em Saúde (FIOCRUZ). Especialização em Gestão Cultural (UESC). Especialização Serviço Social, Saúde, Seguridade e Políticas Públicas (UNIFG). Graduação em Serviço Social (FACSUL). ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4012-6305>. E-mail: ass.laismelo@gmail.com.

ENVIRONMENTAL DISASTER IN BRAZILIAN NORTHEAST

Abstract: In recent years, the world has been faced with an increase in natural or anthropogenic environmental disasters caused by human activities. Since August 2019, Brazil's Northeastern coastline has suffered from an oil spill, which has affected 11 states along 4,000 kilometers of coastline and is the biggest disaster of its type ever to have occurred. Three years after the event, with a recurrence of the spill in June 2022, the oil has spread to 1,009 locations, with a total of 5,000 tonnes of oil and oily waste, class I hazardous waste, being removed by volunteers, causing the death of hundreds of animals, and polluting 59 Conservation Units and important ecosystems. This study adopts a qualitative-descriptive methodology using a review of the literature and legislation on disasters, as well as a case study of the oil spill in the north-east of Brazil. It took a long time to identify who was responsible for this environmental catastrophe, which has yet to be punished. Negligence was detected at institutional level in the activation of the National Contingency Plan to contain the catastrophe and the management and destination of the waste is uncertain. The news is mixed, both from the government and the media, and the country is condoning this unprecedented environmental crime, which has been repeated time and time again.

Keywords: Ecological taxation. Economic development. Environment. Sustainability. Northeast Brazil.

JEL Codes: Q56.

1 INTRODUÇÃO

Ao analisar o cenário de emergência climática enfrentado na era do antropoceno, os desastres têm se destacado cada vez nas manchetes, nos estudos acadêmicos, no Direito das Mudanças Climáticas, nas legislações e nas jurisprudências. Em virtude dos aumentos dos eventos climáticos, enquanto frequência e intensidade, foram acirrados os desastres ambientais, como no caso dos rompimentos de barragens, que ocorreu em Minas Gerais, em 2019⁴.

Além das barragens, o Brasil enfrenta outros desastres com o vazamento de petróleo, como o caso da Baía de Guanabara nos anos 2000, dos Rios Barigui e Iguazu no Paraná no mesmo ano, o Naufrágio da plataforma P-36 na Bacia de Campos em 2001 e também na Bacia de Campos em 2011. Em todos os processos envolvendo desastres ambientais, determinar as responsabilidades pelo dano não é simples, e se tornam processos judiciais complexos e morosos. O exemplo disso é uma das maiores tragédias, o caso da plataforma P-36, que até hoje segue em batalha judicial sobre a responsabilidade ambiental nas instâncias superiores.⁵

É preciso notabilizar que, logo após os desastres, as leis foram se moldando. Diante disso surge o direito material dos desastres, que define desastres, como o “resultado de eventos adversos, naturais ou provocados pelo homem sobre um ecossistema vulnerável, causando

⁴ Considerando que a maior parte das barragens foi construída a partir de 1950 e não previam eventos climáticos adversos, o alto volume de chuvas tem colocado em risco mais de 170 barragens em Minas Gerais. Para mais informações, ver em Minas Gerais (2023)

⁵ Ver em Superior Tribunal de Justiça (STJ, 2023)

danos humanos, materiais e/ou ambientais com consequentes prejuízos econômicos e sociais” (BRASIL, 2010, art. 2º, inciso II).

No dia 20 de agosto de 2019, aconteceu o derramamento de óleo, tipo petróleo, que atingiu o litoral do Nordeste brasileiro e alertou a sociedade para os riscos que vulnerabilizam as estruturas nacionais de enfrentamento de catástrofes ambientais, principalmente na gestão do país, sob o comando do ex-Presidente Bolsonaro. Quase três anos depois do aparecimento das primeiras manchas, as informações das instituições ambientais do governo foram desconstruídas, não tendo número certo da quantidade de toneladas retiradas após a limpeza das praias e a destinação desses resíduos, por vezes, foi inadequada. O governo, representado pelo Grupo de Acompanhamento e Avaliação (GAA), por meio da Marinha do Brasil informou que foram recolhidas 5 mil toneladas de resíduos de óleo nas praias. Outras organizações, como a WWF, falam em 4,5 mil toneladas e o Consórcio Interestadual de Desenvolvimento Sustentável do Nordeste em 5,8 mil toneladas.

Os pesquisadores Catarina Burity e Humberto Barbosa (2022), da Universidade Federal de Alagoas, apontaram em sua pesquisa “Monitoramento do desastre por derramamento de óleo no litoral brasileiro, a partir do satélite Sentinel-1^a” para a possibilidade de uma perfuração abaixo da superfície do mar, em reserva de petróleo do pré-sal, que causou o vazamento. Outros acusaram o navio grego Bouboulina, da empresa Delta Tankers de derramar, em alto mar, o óleo.

A suspeita da Marinha do Brasil é que o derramamento ocorreu a 700 km da costa brasileira, e ninguém ainda foi responsabilizado criminalmente. Ainda não houve um processo versando sobre o direito dos desastres, apto a tratar da gestão dos riscos, impactos ambientais, climáticos e desastrosos sobre o derrame de óleo, ação/causa nitidamente antrópica. Medidas de como manter o direito operando, luta contra ausência de direito, fornecimento de suporte e identificação das vítimas e responsáveis, bem como a redução da vulnerabilidade futura, elementos do direito do desastre (SARAT; LEZAUN, 2009), ainda não foram verificados no presente caso.

No cenário de urgência climática vivenciado, tal fato acirra a poluição das águas marítimas, levando à degradação do ecossistema, ocasionando grande impacto negativo ambiental. Sobretudo quando esse evento acontece na década dos Oceanos (2021-2030), declarado pelas Nações Unidas em 2017. A grande questão que intriga pesquisadores e a população de modo geral é por quais motivos o Governo Federal não acionou o Plano Nacional de Contingência (PNC) para Incidentes de Poluição por Óleo, nos primeiros sinais da catástrofe ambiental no Nordeste.

O presente estudo pretende relatar sobre a catástrofe ambiental ocorrida em 2019 no litoral Nordeste do Brasil, com o intuito de identificar a gestão de resíduos do óleo coletado na costa nordestina e os danos para a economia e a população afetada.

Para análise do presente estudo, foi eleito o caso ocorrido no litoral do Nordeste brasileiro, que é composto por nove estados (Maranhão, Piauí, Ceará, Rio Grande do Norte, Paraíba, Pernambuco, Alagoas, Sergipe e Bahia), com 1,6 milhões de km², representando 18,3% do território brasileiro. Segundo o último Censo Demográfico (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE, 2022), possui 54,6 milhões de habitantes. Culturalmente rico e com belezas naturais únicas, tem um dos ecossistemas mais diversificados,

compreendendo principalmente biomas da Mata Atlântica, Caatinga e Cerrado de clima tropical, semiárido e equatorial úmido.

O Nordeste é eleito a terceira maior parcela da economia do Brasil, com atividades que englobam o turismo, agricultura, pecuária, indústria, energia, petrolífera e ciência e tecnologia, sobretudo em Pernambuco por meio do Porto Digital. É um dos maiores destinos turísticos do Brasil, procurado tanto por turistas nacionais quanto internacionais, sendo forte propulsor da economia regional e nacional. O Produto Interno Bruto (PIB) da região é de R\$ 1,079 trilhões (IBGE, 2020), ficando atrás das regiões Sudeste e Sul na participação nacional, com uma participação no PIB nacional de 14,5% (BANCO CENTRAL DO BRASIL - BCB, 2020). O PIB reflete, desta forma, um descompasso entre a riqueza que o Nordeste gera e o tamanho da sua população. O Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) é de 0,663, considerado de nível médio de desenvolvimento.

O presente estudo está inserido na temática do Direito das Mudanças Climáticas e Direito Ambiental das Catástrofes, que adotou a metodologia zetética crítica e qualitativa-descritiva utilizando a revisão bibliográfica e legislativa sobre catástrofes, tendo como referencial legislativo o Plano Nacional de Contingência. A análise qualitativa-descritiva é derivada do estudo de caso do derramamento de petróleo no Nordeste brasileiro, em conjunto com dados e bibliografias cinzentas para obtenção de um panorama fático.

A obtenção dos dados se deu por meio da análise dos sites como o IBGE, além do site do IBAMA, da Marinha do Brasil e da Agência Nacional do Petróleo, os quais foram monitorados principalmente nos meses de setembro, outubro e novembro de 2019, até junho de 2022, com busca de novas informações sobre o derramamento analisado que voltou a ocorrer. A análise crítica utilizou como fundamento legislativo o Plano Nacional de Contingência para analisar as possíveis medidas legais a serem aplicadas ao caso.

A revisão de literatura será realizada na seção 2, os resultados na seção 3 e a discussão na seção 4.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Catástrofe Ambiental

A origem da palavra catástrofe vem do grego *katastrophe* e significa grande desgraça, acontecimento funesto, calamidade. Não deixa de ser associado a um desastre. Assim, nos últimos anos, mesmo com o desenvolvimento de tecnologia capaz de prever desastres (como satélites, radares, sensores) e do avanço dos meios de comunicação (pulverizando a informação rapidamente), a humanidade se depara com diversas catástrofes, tanto naturais, quanto aquelas que tiveram responsabilidade direta da ação humana. Uma catástrofe natural raramente é exclusiva, isto porque a causa natural pode ser potenciada por uma causa humana, normalmente traduzida ou na inibição de atitudes preventivas ou na inépcia de resposta no plano da mitigação de efeitos (GOMES, 2012).

Os desastres de causas naturais são decorrentes de diversos fenômenos tais como sismo, erupções de vulcões, tsunamis, entre outros. As alterações climáticas têm proporcionado diversos outros acontecimentos extremos, como secas, enchentes, tempestades, furacões, pondo

em risco as populações e submetendo-as a vulnerabilidade com as consequências no meio ambiente, econômicas e sociais. De acordo com o sexto Relatório Especial do Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC), publicado em agosto de 2021, as alterações climáticas persistiram por séculos e milênios, causando aumento dos níveis e acidificação dos oceanos, extinção de espécies, insegurança alimentar e problemas com abastecimento de água que serão cotidianos de um mundo com a temperatura média de mais 1,5°C.

As definições relacionadas a desastres ambientais começam a ter mais relevância, quando as Nações Unidas decretaram a década de 1990 como sendo a Década Internacional para Redução dos Desastres Naturais (DIRDN), exatamente pelas crescentes discussões sobre desenvolvimento econômico e pelas recorrentes ocorrências de desastres ambientais, principalmente quando acometidas em populações mais vulneráveis social, econômica e politicamente. Em forma de continuidade da DIRDN, as Nações Unidas em 2001, apresentaram a Estratégia Internacional para Redução de Desastres. Em 2005, o Marco de Hyogo instituiu diretrizes e objetivos para reduzir os desastres em dez anos, vigorando até 2015. Atualmente, o que vigora é o Marco de Sendai, que iniciou em 2015 e segue vigente até 2030, tentando pôr em prática o que já foi instituído, levando em consideração o desenvolvimento sustentável e a diminuição dos riscos frente aos desastres.

O escritório das Nações Unidas para a Redução de Risco de Desastre define desastre como uma grave perturbação do funcionamento de uma comunidade ou de uma sociedade envolvendo perdas humanas, materiais, econômicas ou ambientais de grande extensão, cujos impactos excedem a capacidade da comunidade ou da sociedade afetada de arcar com seus próprios recursos (NAÇÕES UNIDAS - ONU, 2009). Desastre é o resultado de eventos adversos, naturais ou provocados pelo homem, sobre um ecossistema (vulnerável), causando danos humanos, materiais e/ou ambientais e consequentes prejuízos econômicos e sociais (CASTRO, 1998). Ou seja, sempre há consequência danosa para as populações e para o meio ambiente em que estão inseridas. Começa então a ser construído o conceito de catástrofes ambientais e as percepções que os fenômenos que as provocam são eventos complexos e a resolução exige o envolvimento coletivo de várias instituições e atores, induzindo as governanças a se adaptarem com a temática.

No Brasil, o conceito de desastre é definido pelo Sistema Nacional de Defesa Civil (SINDEC), e é considerado o resultado de eventos adversos, naturais ou provocados pelo homem sobre um ecossistema vulnerável, causando danos humanos, materiais ou ambientais e consequentes prejuízos econômicos e sociais. É importante registrar que desastres podem ser classificados em quatro níveis de intensidade: I - pequeno, II - médio, III - grande e IV - muito grande, sendo os prejuízos pouco vultoso (< 5% PIB), significativos (de 5% < 10% PIB), vultosos (de 10% < 30%) e muito vultosos (> 30% do PIB), respectivamente. A intensidade de um desastre depende da interação entre a magnitude do evento adverso e a vulnerabilidade do sistema e é quantificada em função de danos e prejuízos.

A vulnerabilidade é o grau de perda para um dado elemento, grupo ou comunidade dentro de uma determinada área passível de ser afetada por um fenômeno ou processo. Esta é determinada por fatores ou processos físicos, sociais, econômicos e ambientais que aumentam a suscetibilidade aos impactos ambientais (SAUSEN; LACRUZ, 2015). Estes impactos ambientais, numa zona como o litoral do Nordeste brasileiro, afetam negativamente os diversos

ecossistemas que lá estão situados, expondo-os a riscos. Áreas de riscos são definidas, pelo Ministério das Cidades, como sendo área passível de ser atingida por fenômenos ou processos naturais e/ou induzidos que causem efeito adverso.

2.2 Legislação e Plano de Contingência

O Brasil tem uma das mais completas legislações relacionadas à defesa do meio ambiente, sendo um exemplo mundial de Direito Ambiental, abordando diversas temáticas dentro da questão ambiental, como a educação ambiental, salvaguarda de áreas de proteção, até as questões mais complexas de impactos ambientais, inclusive a poluição no que tange ao derramamento de óleo, a Defesa Civil e a mitigação de danos causados pelas catástrofes ambientais, objetos do presente estudo.

Em âmbito federal foi criada a Política Nacional do Meio Ambiente (PNMA), por meio da Lei nº 6.938 (BRASIL, 1981) que no artigo 14º, estabelece a responsabilidade civil objetiva por danos de poluição e as penalidades para os agentes poluidores, obrigando-os a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros afetados. A Lei Federal nº 7.347 (BRASIL, 1985), institui a Ação Civil Pública de Responsabilidade por Danos Causados ao Meio Ambiente. Estas ações objetivam responsabilizar e obrigar o poluidor a reparar o dano gerado.

Contudo, o grande marco se deu com a promulgação da Constituição Federal (BRASIL, 1988). Esta materializou um exclusivo capítulo sobre meio ambiente, que garantiu um meio ambiente ecologicamente equilibrado a todos, no artigo 225º. No parágrafo 3º diz que as condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados (BRASIL, 1988).

Em seguida foi promulgada a Lei nº 9.605 (BRASIL, 1998), que trata dos Crimes Ambientais, trazendo sanções penais e administrativas derivadas de condutas e atividades lesivas ao meio ambiente. Depois o Decreto Lei nº 3.179 (BRASIL, 1999) adentra o ordenamento jurídico para impor sanções às atividades lesivas ao meio ambiente, desde multas até a reparação dos danos. Após isso foi promulgada a Lei nº 9.966 (BRASIL, 2000), que traz como objetivo a fiscalização da poluição causada por lançamento de óleo e outras substâncias nocivas ou perigosas em portos organizados, instalações portuárias, plataformas e navios em águas sob jurisdição nacional, além da prevenção e controle.

O Conselho Nacional do Meio Ambiente (CONAMA) criou, em 2008, a Resolução nº 398 (BRASIL, 2008), que diz respeito ao Plano de Emergência Individual (PEI), para incidentes de poluição por óleo em águas sob jurisdição nacional. Com o intuito de integrar e consolidar a mesma, cria-se o Decreto Federal nº 4.871 (BRASIL, 2003), que dispõe sobre a instituição dos Planos de Áreas (PA) para o combate à poluição por óleo em águas sob jurisdição nacional.

Com todas essas diretrizes nacionais, o Brasil se alinha a Década Internacional para Redução dos Desastres Naturais (DIRDN), cria a Política Nacional de Defesa Civil (PNDC), que é embasado pela prevenção, preparação para emergências e desastres, resposta e reconstrução. Em 2011, é criado o Centro Nacional de Monitoramento e Alerta de Desastres Naturais (CEMADEN), ligado ao Ministério da Ciência, Tecnologia e Informação. Depois foi sancionada a Política Nacional de Proteção e Defesa Civil (PNPDEC), Lei nº 12.608 (BRASIL,

2012), instituindo o Sistema Nacional de Proteção e Defesa Civil e o Conselho Nacional de Proteção e Defesa Civil.

Em seguida, criou-se o Plano Nacional de Contingência (PNC) para incidentes de poluição por óleo em águas de jurisdição nacional (BRASIL, 2013). Este foi sancionado pelo Decreto nº 8.127 (BRASIL, 2013), o qual fixa responsabilidades, procedimentos e ações, para a atuação coordenada de órgãos da administração pública e entidades públicas e privadas para ampliar a capacidade de resposta em incidentes de poluição por óleo que afetem as águas sob jurisdição nacional. O PNC foi revogado pelo Decreto 10.950 (BRASIL, 2022).

Em sua estrutura organizacional está prevista a Autoridade Nacional, Comitê-Executivo, Grupo de Acompanhamento e Avaliação, Comitê de Suporte, cada qual com responsabilidades. Já a parte operacional prevê a existência de dois comitês, o Executivo e o de Suporte. O coordenador operacional do Grupo de Acompanhamento e Avaliação, é definido no parágrafo único do artigo 9º, dependendo do tipo de poluição, sendo a Marinha se for águas abertas, Instituto Brasileiro de Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA) se for águas interiores e Agência Nacional do Petróleo (ANP) se for nas estruturas submarinas de petróleo.

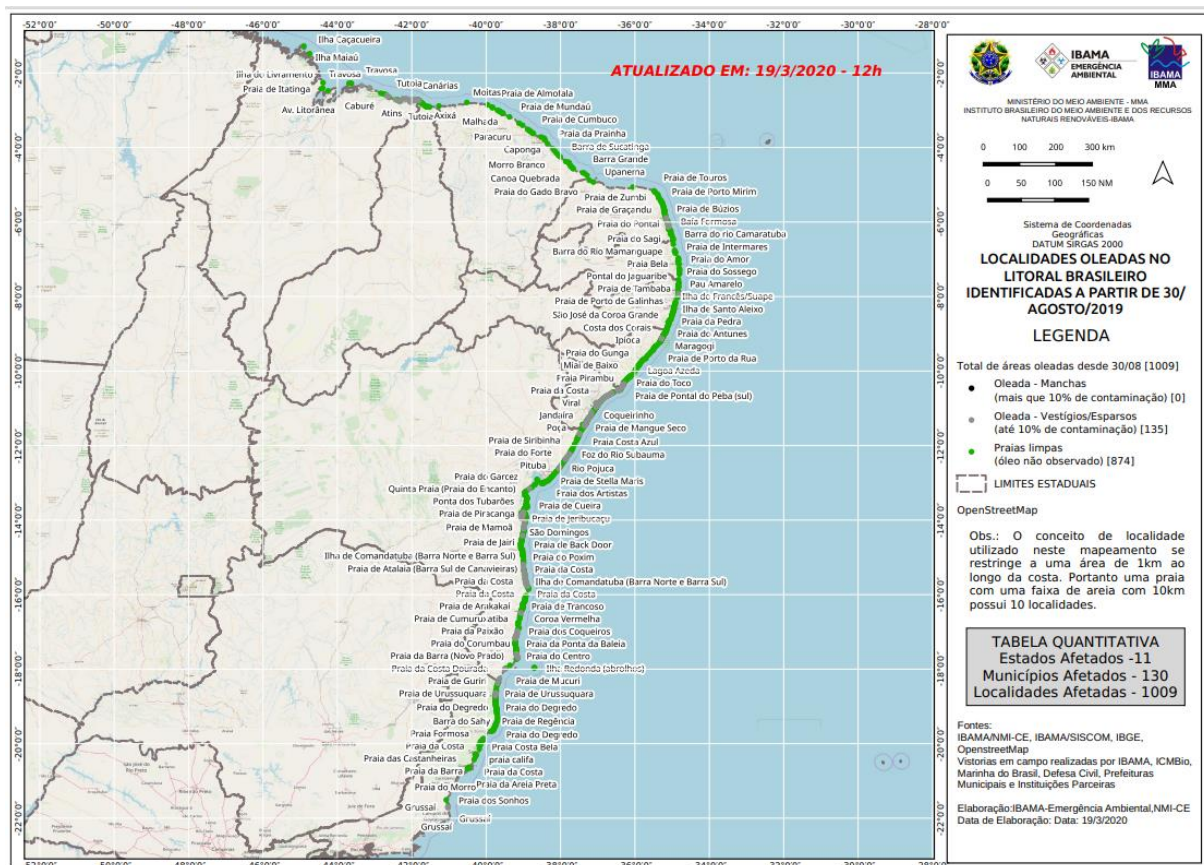
O PNC só será acionado em incidentes de poluição por óleo, julgados de significância nacional pelo Grupo de Acompanhamento e Avaliação (GAA). Importante lembrar que segue etapas: ocorrência do incidente, recebimento de comunicação inicial pelas instituições governamentais competentes (ANP, IBAMA e Marinha). Caso uma das instituições entenda pertinente, aciona-se o GAA que analisa a significância do incidente, em função de seu porte e potencial impacto, classificando-o como de significância nacional ou não. Caso seja constatada a significância nacional do incidente, o coordenador operacional propõe o acionamento do PNC. Tudo muito bem definido no Capítulo III do referido Decreto.

O artigo 21º institui o Sistema de Informações Sobre Incidentes de Poluição por Óleo em Águas Sob Jurisdição Nacional (Sisnóleo) e define como instrumentos, as cartas de sensibilidade ambiental ao óleo, centros ou instalações estruturadas para resgate e salvamento da fauna atingida por incidente de poluição por óleo, planos de ação, Plano de Contingência Individual (PEI) e Plano de Contingência de Área (PA), entre outros. Analisando o ordenamento internacional, têm-se os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), que por meio do ODS 14 estabelece metas para a proteção da vida marinha. Destaca-se ainda que de 2021 a 2030 a ONU estabeleceu como a Década do Oceano, visando conscientizar a população e incentivar os estudos sobre esse riquíssimo habitat natural.

3. RESULTADOS

Considerado o maior desastre ambiental do tipo, o derramamento de óleo atingiu 11 estados, sendo os 09 do Nordeste (Maranhão, Piauí, Ceará, Rio Grande do Norte, Paraíba, Pernambuco, Alagoas, Sergipe e Bahia) e 02 do Sudeste do país (Espírito Santo e Rio de Janeiro), ao longo de mais de quatro mil quilômetros de litoral, em 130 municípios, sendo 1.009 localidades impactadas, pelo último levantamento do IBAMA, de 19 de março de 2020 (Figura 1).

Figura 1. Mapa atualizado das localidades atingidas



Fonte: IBAMA (2022)

Além disso, 19 Unidades de Conservação de grande relevância pela biodiversidade dos ecossistemas, foram atingidas, tais como as Áreas de Proteção Ambiental do Delta do Parnaíba (PI), Piaçabuçu (AL), Barra do Rio Mamanguape (PB), Costa dos Corais (PE). Dois Parques Nacionais, o dos Lençóis Maranhenses (MA) e o Jericoacoara (CE). Também foram atingidas Reservas Extrativistas Acaú-goiana (PB), Marinha Lagoa do Jequiá (AL), Delta do Parnaíba (PI), Cururupu (MA), Batoque (CE), Prainha do Canto Verde (CE). Uma Reserva Biológica de Santa Isabel (SE), uma Área de Relevante Interesse Ecológico Manguezais da foz do Rio Mamanguape (PB). O manguezal de Suape (PE) e outras duas reservas de Corais, uma na praia do Cupe - vizinha a Porto de Galinhas (PE) -, e a de Corais e sedimentos marinhos em Pirangi do Sul (RN). Não ficou de fora o Parque Nacional Marinho de Abrolhos (BA) e os Recifes areníticos na praia de Carneiros, em Tamandaré (PE), dentre outras (Figura 02).

Figura 2. Mancha de óleo observada na praia de Peroba, em Maragogi (AL)

Fonte: Diego Nigro/Reuters/Arquivo *apud* Manzano (2019)

Muitas dessas localidades são importantes destinos turísticos nordestinos, compostos por praias, mangues, dunas, recifes de coral, foz de rios, entre eles o Rio São Francisco. Sendo que as primeiras ocorrências foram registradas nos estados de Pernambuco e Paraíba. Bem como, a fauna atingida que totalizava, até fevereiro de 2020, mais de 159 de animais afetados, sendo 47 oleados vivos e 112 animais que sofreram óbito, segundo dados do site criado especialmente para a catástrofe, manchas de óleo do IBAMA (Tabela 1). Dentre as espécies mais atingidas estão aves, mamíferos marinhos e tartarugas, conforme quantias de animais atingidos descritos nas Tabela 1.

Tabela 1. Fauna atingida com óleo no Nordeste brasileiro: número de animais diretamente atingidos, ocorrências até 12 de fevereiro de 2020

UF	Ave	Mamífero marinho	Outros	Tartaruga marinha	Total	% Total	% Mortos	% Vivos
Alagoas	6	1	2	20	29	18,24	75,86	24,14
Bahia	25	1	7	34	67	42,14	62,69	37,31
Ceará	1			12	13	8,18	76,92	23,08
Espírito Santo				2	2	1,26	50,00	50,00
Maranhão				2	2	1,26	50,00	50,00
Pernambuco	1			3	4	2,52	75,00	25,00
Piauí				3	3	1,89	100,00	
Rio de Janeiro				2	2	1,26	100,00	
Rio Grande do Norte	1			14	15	9,43	66,67	33,33
Sergipe	3		4	13	20	12,58	80,00	20,00
São Paulo	2				2	1,26	100,00	
TOTAL	39	2	13	105	159	100,00	70,44	29,56

Fonte: Elaborado com base no IBAMA (2022).

O material encontrado nas praias é o petróleo cru de alta densidade e concentração de hidrocarbonetos poliaromáticos, substância altamente tóxica, segundo Santos (2019). Ademais, a Norma Brasileira (NBR) 10004 enquadra esses resíduos na Classe I sendo considerados perigosos. Ao todo 5 mil toneladas de óleo e resíduo oleoso foram encontrados, segundo a Marinha do Brasil. As consequências nos seres humanos são brutais em curto prazo, podendo ocasionar com o contato direto, irritação à pele, com a inalação do produto, problemas respiratórios e asfixia em altas concentrações. A longo prazo, o Instituto Nacional do Câncer diz que pode gerar problemas neurológicos e alguns tipos de câncer, como leucemia. Só no estado de Pernambuco, 19 pessoas que eram voluntárias, ficaram em observação em hospitais, vitimadas do contato com o óleo.

A fauna também sofre com as consequências, sendo sufocado o sistema respiratório dos animais atingidos, impedindo a locomoção dos mesmos e os contaminando, tornando-os impróprios para o consumo. Os resíduos do óleo foram encontrados no fundo do mar, depositados sobre os corais, peixes e crustáceos foram contaminados, fazendo com que fosse suspensa a pesca por decreto do governo federal para evitar consumo. Sendo a atividade pesqueira impactada pelo derramamento de petróleo.

Outra atividade prejudicada gravemente foi o turismo, pois o período de aparecimento do óleo nas praias era de alta estação no Brasil, afetando todo o *trade* turístico. Os hotéis e pousadas tiveram as reservas canceladas, pois os turistas temiam que o contato com o óleo poderia contaminá-los (VIEIRA *et al.*, 2020). A rede de quiosques e restaurantes foi igualmente prejudicada, pois além de haver falta de turistas, ocorreu um temor que os alimentos preparados como peixes e frutos do mar estivessem contaminados (VIEIRA *et al.*, 2020). Uma das consequências disto foi a dispensa de funcionários destes estabelecimentos, o que pode ter acarretado um aumento de inadimplência nas regiões e menor circulação de capital (GONÇALVES *et al.*, 2020).

4. MOBILIZAÇÃO E DESMOBILIZAÇÃO DE ENFRENTAMENTO A CATÁSTROFE

A mobilização voluntária começou com os primeiros sinais dos danos, perceptíveis pelos habitantes e governos locais, que a organizaram no intuito de minimizar a situação. Pela negligência do Governo Federal não acionar o PNC, no prazo certo, medidas jurídicas foram tomadas pelo Ministério Público Federal nos estados atingidos. Um deles ajuizou ação, em caráter de urgência, requerendo que a Justiça Federal obrigasse a União a acionar, em 24 horas, o Plano Nacional de Contingência, com multa diária de R\$ 1 milhão em caso de descumprimento. Foi descumprido inicialmente, mas depois o Governo Federal agiu.

Desta forma é que o Grupo de Acompanhamento e Avaliação, coordenado pela Marinha do Brasil, foi composto por representantes da ANP, IBAMA, Petrobras, Polícia Federal, Exército e Aeronáutica do Brasil, Ministério do Meio Ambiente e pelo Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade. Apenas depois de muita pressão da mídia e de ONG'S, foi criado um site ligado ao site do IBAMA, com dados atualizados da tragédia, porém sem veracidade com a gravidade enfrentada pelos Estados, chamado Manchas de Óleo – Litoral do Nordeste, que deixou de ser atualizado em março de 2020, e com muita informação desencontrada e dados imprecisos.

Nele, o Governo Federal diz que mais de 3.370 militares da Marinha, 26 navios (sendo 22 da Marinha, 04 da Petrobras), 14 aeronaves (sendo 03 da Marinha, 06 da Força Aérea Brasileira, 03 do Ibama e 02 da Petrobras), 5 mil militares e 140 viaturas do Exército Brasileiro, 140 servidores do Ibama, 40 do ICMBio e 440 funcionários da Petrobras, estavam numa força tarefa para combate ao óleo nas praias.

A Justiça Federal de Sergipe reconheceu que a União já havia acionado o PNC e na decisão ainda diz que os órgãos federais já vinham atuando para enfrentar o problema desde os primeiros sinais de petróleo nas praias da região. O que é uma inverdade. Outro procurador Federal, no Rio Grande do Norte, numa audiência pública no Senado Federal afirmou aos Senadores que foram ignorados pelos órgãos responsáveis, instrumentos como as Cartas de Sensibilidade ao Óleo e o Mapeamento de Área para Resposta Emergencial no Mar. Outra observação que deve ser levada em consideração foi a desativação em março do Conselho Executivo do PNC, feita pelo governo da época.

Outro problema encontrado em diversas localidades é o descarte do óleo coletado, que foram muitas vezes encaminhados para as Secretarias de Meio Ambiente dos estados para disposição final. Algumas Universidades iniciaram pesquisas, simultaneamente, e uma delas foi sobre o óleo recolhido, destinado ao Instituto de Química da UFBA e processado, virando carvão (Figura 3).

Figura 3. Notícia da destinação do óleo na Bahia



Fonte: Pietro (2019)

Seis meses após o ocorrido houve a desmobilização do PNC, acontecendo formalmente em 20 de março de 2020, encerrando ações que estavam sendo coordenadas pela Marinha do Brasil por meio do Grupo de Acompanhamento e Avaliação (GAA). Neste momento foram criados dois documentos: cartilha informativa sobre a trajetória do acidente e orientações técnicas sobre as fases do acidente. Porém em junho de 2021, novas ocorrências de vestígios do derrame de óleo foram identificadas, tornando essa decisão de desmobilização precoce.

A cartilha informativa citada acima é um relatório síntese, com seis páginas e algumas fotos, com o resumo superficial e em poucas palavras do ocorrido e das ações tomadas. Nela é tratado desde os primeiros sinais da presença do óleo nas praias, as respostas ao ocorrido, como por exemplo vistorias e limpeza das praias, que foi dividida em três fases conforme o derramamento se intensificava. Porém, não cita que só após um mês do início da catástrofe é que esta equipe institucional foi montada, sendo anteriormente realizadas essas ações por voluntários residentes nas praias e localidades atingidas, em 11 estados que agiram instintivamente para limpar as áreas, muitas vezes sem equipamentos de proteção individual ou recipientes adequados de coleta. Tais ações contradizem a cartilha, no item 8, que afirma que a resposta à catástrofe utilizou técnicas apropriadas na remoção dos resíduos.

A cartilha também caracteriza as propriedades do tipo de óleo encontrado, que tem alta viscosidade, alta densidade e concentrações de compostos voláteis, havendo vestígios de que sofreu diversas modificações tanto biológicas, físicas quanto químicas. Também lista possíveis impactos na fauna e na flora no litoral, causados pelo óleo. Destacam ainda que a metodologia utilizada nesta ação foi a técnica de avaliação e limpeza da linha costeira - em inglês, *Shoreline Cleanup and Assessment Technique* - para o monitoramento das praias.

O documento citado diz que a desmobilização do Plano Nacional de Contingência, por meio do Grupo de Acompanhamento e Avaliação, utilizou metodologia internacional similar em acidentes com óleo, e finalizou as atividades com a identificação de *endpoints*, que nada mais são do que locais onde tiveram a limpeza concluída. Contraditoriamente, muitos desses *endpoints* considerados pela cartilha como limpos, continham vestígios do óleo, como por exemplo nos mangues. Outros pontos de manchas de óleo apareceram dois anos após o ocorrido, tempo este que já não existia tal monitoramento e que contou mais uma vez com a comunidade local e prefeituras para a limpeza.

Ninguém sabe ao certo qual o papel dessa Coordenação Científica, muito menos as diretrizes detalhadas que cada Grupo de Trabalho (GT) deve seguir diante de novos episódios. A responsabilidade de estudos ficou a cargo de pesquisadores que já estavam à frente dos trabalhos, não sendo garantido verbas e nem recursos para tais pesquisas. Já o segundo documento desta desmobilização, como citado inicialmente, são orientações técnicas de vistorias de acompanhamento e limpeza do litoral para os governantes e as equipes operacionais, que foram divididos em três fases: 1) ação reativa de limpeza, 2) sistematização da vistoria e 3) vistoria de acompanhamento do óleo residual. Ainda classifica a identificação visual do óleo em mancha de óleo, óleo esparso, vestígio de óleo e não observado.

De maneira geral, o documento referido descreve o que cada uma das três fases deve fazer e em linhas gerais, o que foi feito em cada uma delas. A primeira fase, como o próprio nome já diz, são ações reativas, na medida em que foram aparecendo o derramamento de óleo na costa e tendo um caráter inédito, por nunca ter acontecido algo da proporção que ocorreu, foram sendo criadas orientações técnicas para diversas categorias, como por exemplo, gestão

de resíduos, remoção manual, recuperação manual de óleo em manguezais, em áreas rochosas, uso de equipamentos de proteção individual, orientações aos voluntários, comunicação de fauna afetada pelo óleo, recolhimento de placa de óleo, dentre outras.

A segunda fase sistematiza a vistoria nas praias e a limpeza na linha costeira, sendo a primeira uma forma de monitorar a catástrofe na fauna e na flora; relatar, no sistema de informações criado, manchas de óleo, as informações encontradas pelas equipes de campo, para além de fotografias e localização. Já a limpeza na linha costeira, contou com os voluntários, com maquinários quando necessários e os pontos de término de limpeza, *endpoints*, que também à medida em que iam acontecendo, eram inseridos no sistema de informações para formalização das atividades. Para tanto, foram criados dois anexos: I) Diretrizes para vistorias em áreas com potencial presença de óleo, e II) Guia para definição dos pontos de término da limpeza em locais afetados pelo derrame de óleo.

A terceira fase é basicamente tornar a operação vigilante, para que a resposta a novos acontecimentos isolados, possa ocorrer de forma mais rápida e uniforme, com pessoas capacitadas e disponibilidade de equipamentos. Esta fase tem uma grande importância para minimizar os impactos ambientais, sociais e econômicos que possam decorrer com novos episódios. Embora tenha previsão legal e um bem estruturado PNC, o Governo Federal não o acionou tão logo o desastre ocorreu e as contenções dessa catástrofe foram perceptíveis. Milhares de voluntários em todas as praias se uniram e foram os responsáveis pela limpeza do óleo. Equipamentos de Proteção Individual (EPI) necessários para a manipulação e coleta do óleo que atingiu o litoral foram doados em campanhas por diversos Estados e instituições (Figura 4).

Figura 4. Folder de campanha para doação de EPI's



Fonte: OAB/PE (2019)

Foram apenas seis meses de trabalhos, em uma desmobilização super adiantada, onde não ficou registrada nenhuma medida de prevenção para novos desastres nem mesmo localizou a origem do vazamento.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O capitalismo predominante na sociedade moderna, cada vez mais acelera o nível de destruição ambiental (DE ANDRADE, 2022, p.171). É notável a vulnerabilidade para desastre com derramamento de óleo em praias do Nordeste e da parte do Sudeste do Brasil, que são áreas de rica biodiversidade e diversos ecossistemas, incluindo as Áreas de Proteção Ambiental. Mesmo após dois anos do aparecimento de uma enorme quantidade de óleo, muitas localidades ainda apresentam o surgimento de pequenas manchas de óleo.

Atividades econômicas como o turismo e a pesca foram gravemente impactadas. Animais foram achados mortos ou oleados e pessoas que tiveram o contato com o óleo, na força tarefa de voluntários, apresentaram efeitos adversos relacionados aos sintomas respiratórios e à pele. Os representantes enviados pelo Governo só atuaram após as praias serem limpas pelos voluntários mesmo sem os equipamentos de proteção necessários. Ademais, os resíduos do óleo coletado têm sido outro problema para a destinação pelos órgãos ambientais dos Estados.

Marcos legais não faltam, tanto da responsabilização do dano como punição, mas eles não estão sendo cumpridos. O PNC, apesar de existir, não foi acionado a tempo e do modo adequado para frear os danos ambientais. O desmonte nas instituições ambientais e colegiadas pela atual política federal brasileira é um exemplo de que a efetividade das leis e órgãos responsáveis não atuam de forma eficiente.

Ainda não houve responsabilização, muito menos punição pela maior catástrofe ambiental de derramamento de óleo no litoral costeiro do Brasil. A fonte poluidora não foi descoberta e o descaso, omissão e o silêncio do Governo Federal tornou-se um imenso obstáculo, tanto pela demora de atuação, como na resposta ao problema causado pelo derramamento de óleo, levando o Ministério Público a intervir na situação pela negligência do cumprimento do PNC.

Ademais, as informações sobre a catástrofe estão em total dissonância, sem a devida transparência, o que obsta, e muito, os trabalhos acadêmicos, principalmente os que necessitam da base de dados oficiais. Na maior parte das vezes, o descaso fica nítido e deixa transparecer a “guerra” aos governadores nordestinos, que se uniram e criaram o Consórcio Interestadual de Desenvolvimento Sustentável do Nordeste. Ferramentas como o direito dos desastres poderiam ser utilizadas no referido caso, de modo a adaptar as consequências sofridas e analisar os riscos visando mitigação dos efeitos.

E, por mais uma vez, as ações e pautas ambientais viram palco de disputas essencialmente políticas, sem haver a real preocupação com os direitos da natureza, destoando do princípio constitucional de que todos têm direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado para além da afronta aos princípios da eficiência, moralidade e publicidade.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS – ABNT. **Norma Brasileira - NBR 10004**. Disponível em: <<https://analiticaqmcresiduos.paginas.ufsc.br/files/2014/07/Nbr-10004-2004-Classificacao-De-Residuos-Solidos.pdf>> Acesso em: 12 jan. 2020.

DE ANDRADE, L. M. Cuestión ambiental y desarrollo sostenible: un desafío ético-político para el Trabajo Social. **Revista de Trabajo Social**, n. 97, p. 168-172, 2022.

G1. Queimação na pele, náusea e cólica: voluntários que procuraram médicos relatam intoxicação após contato com óleo. **G1**. 24 out. 2019. Disponível em <<https://g1.globo.com/pe/pernambuco/noticia/2019/10/24/queimacao-na-pele-nausea-e-colica-voluntarios-que-procuraram-medicos-relatam-intoxicacao-apos-contato-com-oleo.html>> Acesso em: 13 de janeiro de 2020.

GOMES, C. A. A gestão do risco de catástrofe natural. **Direito(s) das catástrofes naturais**. Lisboa: Almedina, 2012.

GONÇALVES, M. P. *et al.* Qualidade das águas e análise de metais em folhas de mangue na APA Tinharé-Boipeba (BA). **Engenharia Sanitária e Ambiental**, v. 25, p. 583-596, 2020.

IBAMA. **Manchas de óleo**. 13 dez. 2022. Disponível em <<http://www.ibama.gov.br/manchasdeoleo>> Acesso em: abr. de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Produto Interno Bruto**. 2020. Disponível em: www.ibge.gov.br. Acesso em: abr. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Censo 2022**. 2022. Disponível em: www.ibge.gov.br. Acesso em: abr. 2023.

INTERGOVERNMENTAL PANEL ON CLIMATE CHANGE (IPCC). **Climate Change 2021: The Physical Science Basis**. Contribution of Working Group I to the Sixth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change Cambridge University Press. In Press. 2021. Disponível em: <https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg1/>. Acesso em: dez. 2023

MANZANO, F. Desastre ambiental: petróleo nas praias do Nordeste. **G1**. 24 out. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/natureza/desastre-ambiental-petroleo-praias/noticia/2019/10/24/petroleo-tem-benzeno-tolueno-e-xileno-que-trazem-riscos-graves-a-saude-diz-especialista.ghtml>. Acesso em: 13 jan. 2020.

MINAS GERAIS. Assembleia Legislativa de Minas Gerais. Barragens não estariam preparadas para efeitos provocados pelo aquecimento global. **Notícias**. 04 out. 2023. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/comunicacao/noticias/arquivos/Barragens-nao-estariam-preparadas-para-efeitos-provocados-pelo-aquecimento-global/>. Acesso em: jan. 2024

NAÇÕES UNIDAS - ONU. Estratégia internacional das nações unidas para a redução de desastres (UNISDR), 2009. Disponível em: <https://brasil.un.org/>. Acesso em: jan. 2020

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL (OAB-PE). Vazamento de óleo: OAB-PE inicia campanha de EPIs. **Notícias**. 21 out. 2019. Disponível em: <https://www.oabpe.org.br/noticias/vazamento-de-oleo-oab-pe-inicia-campanha-de-arrecadacao-de-epis-nscofm>. Acesso em: jan. 2020.

PIETRO, G. UFBA transforma óleo recolhido nas praias do Nordeste em carvão. **Razões para Acreditar**. 23 out. 2019. Disponível <<https://razoesparaacreditar.com/projeto-oleo-praias-carvao/>> Acesso em: 10 jan. 2020.

SANTOS, D. O que se sabe até agora sobre o derramamento de óleo no Nordeste. **WWF**. 12 nov. 2019. Disponível em <https://www.wwf.org.br/informacoes/noticias_meio_ambiente_e_natureza/?73944/O-que-se-sabe-ate-agora-sobre-o-derramamento-de-oleo-no-Nordeste> Acesso em: 05 jan. 2020.

SARAT, A.; LEZAUN, J. (Ed.). *Catastrophe: law, politics, and the humanitarian impulse*. Amherst: University of Massachusetts, 2009.

SAUSEN, T. M.; LACRUZ, M. S. P. (Org.). **Sensoriamento Remoto para Desastres**. São Paulo. Oficina de Textos. 2015.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA - STJ. Segunda Turma mantém multa contra Petrobrás por acidente na P-36 e cita falta de responsabilidade ambiental. **Notícias**. 12 set. 2023. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/2023/12092023-Segunda-Turma-mantem-multa-contr-Petrobras-por-acidente-na-P-36-e-cita-falta-de-responsabilidade-ambiental.aspx>. Acesso em: dez. 2023

VIEIRA, F. E. G. *et al.* Estrutura de comunidades e espécies indicadoras de culicídeos (diptera: nematocera) em ambientes com diferentes graus de impacto ambiental. **Oecologia Australis**, v. 24, n. 4, p. 868-868, 2020.

TRIBUTAÇÃO ECOLÓGICA COMO MEIO DE PROTEÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO SUSTENTÁVEL

Rebecca Vieira Farias¹
Adiva Cardoso Ferreira Júnior²
Carleane Santos de Souza³

DOI: <https://doi.org/10.36113/rec.v8i1.4053>

Resumo: Dada à finitude dos recursos naturais e a proteção conferida pela Constituição Federal de 1988 quanto a temática ambiental, a presente pesquisa tem como objetivo analisar as formas como a tributação pode funcionar como mecanismo de indução, restauração e contenção dos danos ambientais. Isso porque, atualmente, uma das formas que o Estado possui para contribuir para a preservação do meio ambiente é por meio da instituição de tributos, cujas receitas podem ser utilizadas para a preservação e promoção do meio ambiente, sendo denominados tributos ambientais, um modelo de tributação voltado à proteção ambiental, que atua como um instrumento econômico capaz de atingir os objetivos de ordem ambiental. Para analisar a temática, utilizou-se uma abordagem metodológica que envolveu pesquisa bibliográfica e documental, realizada em livros e artigos que versavam sobre tributação ecológica, os princípios do protetor-recebedor e poluidor-pagador e desenvolvimento econômico sustentável. A partir da análise realizada, chega-se à conclusão de que as ações tidas como ecológicas podem utilizar-se de diversos mecanismos, inclusive o sistema tributário. Ao passo que a tributação ecológica se mostra como excelente instrumento de efetivação dos valores constitucionais ambientais, razão pela qual a proteção ambiental pode ser alcançada por meio de qualquer espécie tributária, vez que as alterações nas políticas de fiscalização podem ser feitas em conformidade com a política ambiental, ainda que a espécie tributária não tenha, na sua origem, nenhuma relevância na área ambiental.

Palavras-chave: Tributação ecológica. Desenvolvimento econômico. Meio ambiente. Sustentabilidade.

¹ Mestranda em Economia Regional e Políticas Públicas (PERPP/UDESC). Bolsista CAPES. Graduação em Direito (Universidade Anhanguera/Itabuna). ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-2470-2930>. E-mail: rebeccavieirafarias@gmail.com.

² Doutorando em Direito (UFSC), Doutorando e Mestre pelo Programa de Economia Regional e Políticas Públicas (PERPP/UDESC). Especialização em Direito e Processo Tributário (Universidade Estácio de Sá). Especialização em Direito Público (LFG). Especialização em Docência do Ensino Superior (Universidade do Norte do Paraná). Graduação em Direito (FTC). Docente do Departamento de Direito (UNIME Itabuna e UNIFTC Itabuna). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0565-7066>. E-mail: acferreira1@uesc.br.

³ Graduação em Direito (Universidade Anhanguera/Itabuna). ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-5867-2723>. E-mail: carleane_santos@hotmail.com.

ECOLOGICAL TAXATION AS A MEANS OF PROTECTION AND SUSTAINABLE ECONOMIC DEVELOPMENT

Abstract: Given the finite nature of natural resources and the protection afforded by the 1988 Federal Constitution regarding environmental issues, this research aims to analyze the ways in which taxation can function as a mechanism for inducing, restoring and containing environmental damage. This is because, currently, one of the ways that the State has to contribute to the preservation of the environment is through the institution of taxes, the revenues of which can be used for the preservation and promotion of the environment, these are called environmental taxes, a taxation model aimed at environmental protection, which acts as an economic instrument capable of achieving environmental objectives. To analyze the topic, a methodological approach was used that involved bibliographic and documentary research, carried out in books and articles that dealt with ecological taxation, the principles of protector-receiver and polluter-pays and sustainable economic development. From the analysis carried out, we come to the conclusion that actions considered ecological can use different mechanisms, including the tax system. While ecological taxation proves to be an excellent instrument for implementing environmental constitutional values, which is why environmental protection can be achieved through any tax type, since changes in inspection policies can be made in accordance with the policy environmental, even if the tax species does not have any relevance in the environmental area.

Keywords: Ecological taxation. Economic development. Environment. Sustainability.

JEL Codes: F63, O44, Q01.

1 INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988 dispõe, em seu artigo 225º, acerca do direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, impondo à sociedade e ao poder público o dever de sua preservação e defesa. Assim, com vistas a ampliar a proteção ambiental, o citado diploma legal inovou trazendo em seu bojo um capítulo específico para discorrer acerca da temática ambiental, dada a finitude dos recursos naturais.

Isso porque a sociedade atual convive com a instabilidade ambiental ocasionada pela busca do crescimento econômico a qualquer custo, refletindo negativamente no meio ambiente em detrimento da busca pela produção de riquezas de forma desordenada e sem qualquer respeito à escassez dos recursos. Assim, algumas atitudes como o aumento da produção, somado à industrialização, consumo desenfreado e expansão demográfica, ocasionaram na poluição da água, solo e ar que desencadeiam nos desastres ambientais (PAIVA, 2019).

Dessa forma, apesar do Brasil possuir uma rica biodiversidade, não se encontra imune frente aos efeitos causados pela degradação ambiental. Com isso, a falta de políticas públicas efetivas somada ao crescimento econômico e à ausência de conscientização ecológica da população, torna o país ainda mais vulnerável face aos problemas ambientais.

Em virtude dos abalos ambientais presenciados, o tema sustentabilidade e meio ambiente é um dos assuntos mais comentados em todo o mundo, o que demonstra a atenção e

importância que o tema tem alcançado perante a sociedade, as empresas e os governos. Essa percepção não é causada apenas pela visualização de que os recursos naturais são finitos, mas também pela percepção de que o meio ambiente é um direito da sociedade atual e futura e que, para garantir esse direito, é preciso preservar os recursos existentes.

A convivência em um meio ambiente preservado é um direito humano e o Estado é um dos responsáveis por sua preservação e defesa. Tendo isso em mente, o poder público precisa se reinventar para proporcionar o bem-estar ambiental e garantir o direito a um meio ambiente equilibrado para as atuais e futuras gerações.

Assim, se faz necessária a implementação de políticas públicas convergentes com as perspectivas de desenvolvimento econômico e do equilíbrio ambiental, com vistas a adotar um sistema de restauração e garantia da integridade dos recursos naturais. Além disso, torna-se necessária a utilização de medidas preventivas e compensatórias, bem como a possibilidade de responsabilização àqueles que venham causar prejuízos ao meio ambiente.

Por essa razão, ao entender que os recursos naturais são finitos, enquanto, em contrapartida, as necessidades humanas são infinitas, nasce a necessidade de implementação de políticas públicas destinadas à proteção do meio ambiente, a exemplo da tributação ecológica.

Inicialmente, parece ser um desafio a conjunção entre direito tributário e direito ambiental, entretanto, ao contrário do que se possa imaginar, as duas áreas possuem compatibilidades que somadas revelam a possibilidade de utilização da tributação como forma de proteção ambiental. A interação dessas disciplinas materializa mecanismos tributários com base nos valores ambientais contidos na Constituição Federal, com o objetivo que a relação entre o sujeito ativo e passivo da relação tributária seja modificada pela existência dos valores ambientais ali empregados, de modo a desestimular comportamentos nocivos e, em contrapartida, estimular os comportamentos tendentes à preservação ambiental.

Com o advento dessa nova perspectiva de proteção ambiental por meio do sistema tributário, são desenvolvidas novas diretrizes, agora fiscais-ambientais, visando criar instrumentos tributários aptos a contribuir para o desenvolvimento sustentável. Assim, almeja-se que tributação ecológica não sirva como uma espécie de sanção ou como uma forma de onerar a sociedade por meio da criação de novos tributos ambientais, mas sim como instrumento fiscal para fomentar a mudança de postura da sociedade.

Com esse intuito, surge o princípio do protetor-recebedor, que destina benefícios e compensações fiscais para aqueles que investem na proteção do meio ambiente. O objetivo de tal princípio é conciliar o desenvolvimento econômico com equilíbrio ecológico, utilizando-se das normas tributárias como uma espécie de estímulo às condutas desejáveis ou como forma de desestimular as ações que são agressivas ao meio ambiente.

O princípio do protetor-recebedor surge como um contraponto ao princípio do poluidor-pagador, que é utilizado pelo Estado como forma de regularização dos bens naturais, onde o poluidor arca com os prejuízos causados ao meio ambiente, sendo tal responsabilização realizada em pecúnia, de modo que o agente poluidor é compelido a arcar com uma tributação igual ao prejuízo social causado ou por unidade de poluição emitida (LAGEMANN, 2002). Ou seja, são princípios complementares, visto que ambos almejam o cumprimento da norma, mas a metodologia aplicada entre eles é diferente.

Assim, visando conciliar a busca pelo desenvolvimento econômico e a manutenção e proteção dos recursos naturais, surge o instituto da tributação ambiental, que pode funcionar de

três formas diferentes. A primeira, como forma de obter, por meio de incentivos e benefícios fiscais, os estímulos necessários à proteção ambiental. A segunda metodologia, vincula receitas tributárias com a finalidade ambiental, e, por fim, a terceira forma, majora a carga tributária como meio de controle das condutas que agredem o meio ambiente.

A partir disso, a presente pesquisa tem como problema central: o sistema tributário funciona como mecanismo de efetivação dos valores constitucionais ambientais capaz de induzir condutas, restaurar danos ou redistribuir custos ambientais?

A Constituição Federal dispõe expressamente quanto à possibilidade de intervenção do Estado como agente normativo e regulador da economia. Desse modo, ao utilizar o seu poder de fiscalização, planejamento e incentivo, o Estado consegue conduzir práticas capazes de influenciar na efetivação dos valores constitucionalmente previstos.

Buscando responder ao problema supracitado, a presente pesquisa tem como objetivo geral analisar a aplicação do sistema tributário brasileiro como mecanismo de cumprimento das diretrizes constitucionais-ambientais. Isso porque, a temática precisa ser analisada interdisciplinarmente, visto que a criação de um mecanismo tributário-ambiental, por meio do qual seja possível promover uma consciência ambiental e que vise a sustentabilidade, perpassa pela seara constitucional, ambiental e tributária.

E de maneira a atingir o aludido, especificamente, pretende-se verificar a eficiência do princípio protetor-recebido na luta pelo desenvolvimento econômico equilibrado; compreender o conceito de tributação ecológica e as espécies de tributos já utilizados como uma variável ambiental no sistema tributário brasileiro.

2 METODOLOGIA

Como método de pesquisa científica utilizou-se da pesquisa bibliográfica e documental. A primeira é uma modalidade de pesquisa que se vincula à leitura, análise e interpretação de livros, periódicos, manuscritos, relatórios, teses, monografias, por intermédio de um planejamento de leitura que envolve uma triagem acerca do material angariado, acompanhado de um plano de leitura (MAZUCATO *et al.*, 2018).

Essa modalidade de pesquisa possibilita a investigação e apreciação de diversos materiais, ou seja, oportuniza uma gama de fenômenos, vez que se utiliza dos materiais de vários autores que abordam a temática estudada, tratando-se de uma metodologia mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente (GIL, 2002).

Ainda segundo Gil, a pesquisa bibliográfica é a modalidade de pesquisa que adota exclusivamente fontes bibliográficas, ou seja, um material previamente elaborado. Assim, segundo o autor, podem ser classificados como fontes bibliográficas os livros, publicações periódicas em jornais e revistas, bem como os artigos (GIL, 2002). O autor ainda pontua que a principal vantagem dessa metodologia de pesquisa está atrelada à grande cobertura de fenômenos analisados. Dessa forma, por intermédio da pesquisa bibliográfica, foi feita uma revisão de literatura do tipo narrativa, que é uma metodologia mais ampla, permitindo, segundo Rother (2007), que se disserte-se sob um ponto de vista teórico ou contextual.

A pesquisa documental, por sua vez, é confundida com a pesquisa bibliográfica, entretanto, essas duas modalidades de pesquisas têm a natureza das fontes distintas. A pesquisa

documental é baseada em materiais diversificados e dispersos, que, em regra, ainda não receberam um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com a pesquisa (GIL, 2002). Como exemplo de fontes utilizadas na pesquisa documental tem-se os jornais, revistas, relatórios técnicos, projetos de lei, pareceres.

Desse modo, com base nessas duas metodologias de pesquisa, foi realizado um filtro nas mais diversas espécies de informações, tanto de caráter bibliográfico quanto documental, tendo sido analisados os trabalhos que versavam sobre tributação ecológica, os princípios do protetor-recebedor e poluidor-pagador e desenvolvimento econômico sustentável. A pesquisa foi conduzida em sites, jornais, periódicos, bem como na base de dados do Google Acadêmico, por meio dos seguintes descritores: economia verde; meio ambiente; tributação ecológica; princípio do protetor-recebedor. Todas as obras analisadas possuem como recorte temporal os últimos 20 anos.

Para alcançar os objetivos propostos, a pesquisa traz um paralelo entre o crescimento da economia e a crise ambiental, bem como acerca da necessidade de novos instrumentos normativos, tomando como base os princípios constitucionais-ambientais. Para tanto, perpassa pelo implemento de um sistema tributário ecológico, com base na utilização dos impostos, com a finalidade extrafiscal, perpassando pelas espécies tributárias que já são utilizadas como modelo de contenção dos danos ambientais, seja por meio de sanção ou de estímulos estatais.

O estudo do tema se justificativa em detrimento dos debates acerca da tributação ambiental como um método de incentivo a preservação do meio ambiente, sem deixar de lado o ideal de crescimento econômico presente. De modo a construir novos modelos de desenvolvimento sustentável, abandonando um conceito antigo de crescimento econômico movido a degradação ambiental.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 Meio ambiente e direitos humanos

Grande é a diversidade de culturas e povos espalhados em torno do planeta terra, entretanto, apesar das diferenças regionais e culturais, a temática da proteção e preservação do meio ambiente é uníssona em todo o globo terrestre. Isso acontece devido aos crescentes impactos ambientais vivenciados pela humanidade, que são decorrentes da sensibilidade ambiental a qual se encontra o meio ambiente.

Entretanto, a proteção do meio ambiente não deve ser visualizada apenas como um fim em si mesma. Koury e Souza (2009) afirmam que a proteção ambiental é um elemento de salvaguarda do ser humano, e a sua construção e aplicação tornam claro a equivalência do meio ambiente como um direito humano. Essa questão é reflexo do princípio da dignidade humana, haja vista que preservação ambiental se enquadra na dimensão dos elementos que dignificam a existência humana e que proporcionam qualidade de vida.

Dessa forma, é importante mencionar que o direito a dignidade humana encontra-se reconhecido em diversos diplomas legais, a exemplo do art. 1º, inciso III da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, na Carta das Nações Unidas de 1945, na Declaração dos Direitos do Homem de 1948, no Pacto Internacional sobre Direitos Cíveis e Políticos de

1966, na Convenção das Nações Unidas sobre Tortura de 1984 e na Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia de 2000.

O princípio da dignidade humana é um elemento inato à condição humana e traduz-se em um postulado preexistente a qualquer inovação legal. Fuller (2017) observa que o princípio da dignidade da pessoa humana não compreende apenas a proteção dos direitos políticos e civis, mas assegura a realização do direito à liberdade, não apenas física, mas também a liberdade de poder gozar de direitos econômicos, sociais e culturais.

No Brasil, portanto, o direito ao meio ambiente já é considerado um direito humano (art. 225º, Constituição da República). Essa classificação implica em reconhecer que o direito ao meio ambiente não pode ser violado sob qualquer pretexto, seja ele social, econômico ou cultural.

Fuller (2017) ainda relata que o meio ambiente foi classificado como um direito humano, porque sua violação afeta a todos. Ainda retrata que o objetivo da tutela ambiental é a promoção da vida, para assim garantir às presentes e futuras gerações uma existência digna. Ademais, o meio ambiente ainda pode ser enquadrado como um direito humano, pois apresenta todas as características inerentes a essa condição, como a universalidade, a inalienabilidade, a imprescritibilidade, a inviolabilidade, a imperatividade e a transcendência.

3.2 Proteção ambiental e evolução histórica

Com exceção da Constituição de 1988, o Brasil não teve previsão constitucional sobre o meio ambiente, desde a Constituição Imperial, de 1824, até a Constituição de 1969. Até a Constituição atual, os recursos naturais eram vistos apenas no setor econômico e não como essenciais para a qualidade de vida (FIORIN, 2016).

Com o fluxo advindo da globalização ocorrida nas últimas décadas, se fez necessário a adoção de medidas preventivas ao meio ambiente. Nesse compasso, Gonçalves *et al.* (2019), afirmam que a Comissão Mundial do Meio Ambiente e Desenvolvimento (CMMAD), ocorrida entre 1988 e 1991, contribuiu significativamente para os primeiros entendimentos sobre desenvolvimento sustentável no Brasil.

Dantas (2014) assegura que em muitos países do continente europeu a tributação ecológica já ocorre há um determinado tempo. É o caso da Suíça, por exemplo, que em 1981 estabeleceu uma taxa a ser paga de acordo com ruído produzido por aeronaves. A autora afirma que, de acordo com a Organização para Cooperação do Desenvolvimento econômico (OCDE), os impostos sobre poluição são incentivos claros para que os poluidores reduzam as emissões e almejem alternativas limpas.

Ainda de acordo com Dantas (2014), a Declaração de Estocolmo, ocorrida em 1972, foi o marco primordial para a percepção de que os recursos naturais se esgotam, e que isso em junção com o crescimento econômico acelerado, colocaria a vida humana em risco. A partir de tal descoberta os países buscaram maneiras de racionalizar os recursos naturais, o que deu ensejo ao desenvolvimento sustentável. Do mesmo modo, Pott e Estrela (2017) relatam que a segunda metade do século XX foi caracterizada pelo surgimento das consequências negativas oriundas da Revolução Industrial em que a contaminação do solo, a poluição do ar e o uso de resíduos químicos no meio ambiente foram fatos motivadores para o início das discussões ambientais entre os governos em todo o mundo.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 foi a principal referência utilizada pelas legislações ambientais, vez que dedicou um capítulo inteiro para tratar da proteção ao meio ambiente e sua promoção, diferente das constituições anteriores, que não discorriam sobre este assunto. Posteriormente a promulgação da constituição, diversas legislações ambientais foram surgindo, a exemplo da Lei nº 9.433/97 que instituiu a Política Nacional de Recursos Hídricos e da Lei nº 9.605/98 conhecida com a lei de Crimes Ambientais, entre tantas outras que surgiram espelhadas nas disposições da Carta Magna de 1988.

Todas as legislações desenvolvidas passaram, então, a procurar mecanismos de controle dos desgastes ambientais já sofridos, bem como formas de evitar a continuidade da degradação, por meio de diretrizes governamentais voltadas a garantia do crescimento econômico, juntamente com a promoção da sustentabilidade ambiental.

3.3 Desenvolvimento sustentável e tributação ecológica

O Estado possui a legitimidade e o poder para a promoção do desenvolvimento econômico e social objetivando a efetivação do bem-estar da sociedade. Para atingir tal fim, o Estado precisa intervir na economia. Com isso, a Constituição Federal de 1988, em seu Título VII, dispõe sobre a “Ordem Econômica e Financeira”, por intermédio do qual, regula as atividades econômicas do Estado, fazendo com que venham ser estipulados limites nas ações dos agentes econômicos, bem como do poder público.

Ademais, o artigo 170º, do citado diploma descreve que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social [...]” (BRASIL, 1988, Título VII, Cap. I, art. 170º). Seguidamente, o inciso IV do mesmo artigo vai dispor que, a defesa do meio ambiente deve ser considerada como um dos princípios da ordem econômica, ou seja, deve-se levar em consideração o bem-estar como elemento fundamental para o desenvolvimento sustentável.

Assim, a Carta Magna correlaciona o ramo do direito econômico com o direito ambiental ao estabelecer a relação existente entre a intervenção estatal e a regulamentação das atividades humanas que são nocivas ao meio ambiente. A ideia por trás disso tem o objetivo de controlar os danos ambientais, de modo que ambos os ramos buscam o bem-estar e a sustentabilidade.

O decreto nº 6.040, de 07 de fevereiro de 2007, institui a Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais. O artigo 3º desse decreto traz em seu bojo a definição de desenvolvimento sustentável:

Art. 3 Para os fins deste Decreto e do seu Anexo compreende-se por:

[...]

III - Desenvolvimento Sustentável: o uso equilibrado dos recursos naturais, voltado para a melhoria da qualidade de vida da presente geração, garantindo as mesmas possibilidades para as gerações futuras (BRASIL, 2007, art. 3º).

Desse modo, percebe-se que tanto as diretrizes do Direito Econômico como as do Direito Ambiental precisam estar alinhadas. Isso se dará em virtude da busca pelo crescimento econômico, pautado e espelhado no conceito de justiça ambiental, de modo que as políticas

públicas estejam voltadas para a redução da degradação ambiental e para a promoção do crescimento econômico.

Para concretizar a promoção de um desenvolvimento econômico sustentável, o Estado necessita desenvolver meios para que estes princípios se concretizem. A partir disso, surge o direito tributário como um dos meios de viabilização da preservação ambiental. Isso porque, o direito tributário é o ramo do direito que estuda a relação entre o fisco e o contribuinte, e o tributo ajuda o Estado a cumprir as suas funções.

Atualmente, uma das formas que o Estado possui para contribuir para a preservação do meio ambiente, é por meio da instituição de tributos, cujas receitas podem ser utilizadas para a preservação e promoção do meio ambiente. Essa forma de receita constitui os denominados tributos ambientais, um modelo de tributação voltado à proteção ambiental, que atua como um instrumento econômico capaz de atingir objetivos de ordem ambiental.

Nesse sentido, Dantas (2014), ao escrever sobre o que vem a ser a tributação ecológica, pontua que este é um mecanismo de estimulação dos contribuintes quanto às atitudes ecologicamente corretas, ao passo que esses obtenham vantagens fiscais. Ou seja, é uma forma de homenagear o princípio do protetor-recebedor que consiste na possibilidade de uma compensação financeira para a pessoa física ou jurídica, que cumpra as normas ambientais. Assim, o Direito Tributário Ambiental, como ramo da ciência jurídica voltado ao estudo da utilização de mecanismos tributários para fins de proteção do ecossistema, estabelece que os tributos ecológicos sejam tidos como aqueles cuja finalidade é a de induzir o comportamento dos contribuintes, visando à tutela do bem jurídico meio ambiente (MACHADO; DA SILVEIRA NETO, 2013).

O sistema tributário nacional é um conjunto de disposições fixadas para regulamentar a atividade tributária do país e umas das espécies utilizadas para alcançar este fim são os tributos, que é um dos instrumentos tributários que o fisco utiliza para obter receitas, para, a partir delas, prestar serviços e financiar o desenvolvimento de políticas públicas de interesse de toda a sociedade. Dessa forma, o Código Tributário Nacional (CTN), em seu art. 3º, dispõe que o “tributo é toda prestação pecuniária compulsória, em moeda e cujo valor nela se possa exprimir, que não constitua sanção de ato ilícito, instituída em lei e cobrada mediante atividade administrativa plenamente vinculada” (BRASIL, 1966, Título I, Disposições Gerais, art. 3º).

Com o surgimento do conceito de tributação ecológica, a tributação passa a ter uma nova faceta, isso porque, antes, os tributos eram vistos apenas como um meio de geração de receita, conforme conceito entabulado no CTN, e agora passam a ser vistos e utilizados como um instrumento para atingir finalidades ambientais. Sem dúvidas, o direito tributário é um dos principais instrumentos jurídicos existentes capazes de modificar a forma de tratamento dada ao meio ambiente, em detrimento do impacto que essa matéria produz na ordem socioeconômica.

O que se observa é que a tributação ambiental se utiliza de diversos instrumentos, sendo um deles o princípio do protetor-recebedor que, conforme mencionado, funciona como um sistema de premiação fornecido pelo Estado. Esse princípio é alcançado por aqueles que praticam condutas tidas como ecológicas, ou seja, são fornecidos incentivos e benefícios fiscais que servem como estímulo às práticas constitucionais-ambientais, capazes de fomentar a mudança de postura da sociedade e dos empresários.

Outro instrumento utilizado é o Princípio do poluidor-pagador que é utilizado pelo Estado como forma de regularização dos bens naturais, onde o poluidor arca com os prejuízos causados ao meio ambiente. Entretanto, é importante esclarecer que o princípio ora mencionado não visa impor a ideia de “pagar para poder poluir”, “poluir mediante pagamento” ou “pagar para evitar a contaminação” ou ainda “poluo, mas pago” (FULLER, 2017). Pelo contrário, o princípio do poluidor-pagador não visa aceitar a poluição e os danos causados em troca de captação de receita, bem como não está atrelado a um sistema de compensação, em verdade, o referido princípio busca desestimular os danos ambientais causados.

Ainda, os tributos ecológicos podem ser tidos como extrafiscais, pois não possuem a finalidade meramente arrecadatória, sendo instituídos como forma de incentivo a determinadas condutas. Outrossim, podem ser utilizados para a efetivação de políticas socioeconômico-ambiental, de modo que o desenvolvimento sustentável não seja apenas uma preocupação do presente, mas também uma preocupação com as gerações futuras (PAIVA, 2019).

Cavalcante (2012) retrata que, em síntese, os tributos ambientais podem ter três principais funções: a indutora, a restauradora e a redistributiva. A primeira tem como objetivo induzir o agente a adotar comportamentos ambientalmente adequados, bem como premia aquele que adota condutas mais favoráveis (princípio do protetor-recebedor). A segunda função é de utilizar-se dos valores arrecadados para investir na restauração dos danos ambientais já ocorridos. A terceira e última função tem como objetivo redistribuir os custos ambientais das atividades causadoras de danos.

Ao tratar o tema acerca de um prisma econômico, verifica-se que o objetivo da utilização de uma política tributária ambiental é alcançar a eficiência econômica conjuntamente com a defesa do meio ambiente. Assim, para Lagemann (2002), tal política se torna efetiva quando os agentes poluidores são responsabilizados pelos danos causados e é alcançada a defesa do meio ambiente através do encarecimento do produto poluente, que acaba por redirecionar a sociedade para produtos menos poluentes e assim reduzir os níveis de degradação ambiental (LAGEMANN, 2002).

Entretanto, para a efetividade de uma política tributária sustentável, não basta tratar da situação com base apenas no prisma tributário. Isso acontece devido ao fato de que o meio ambiente está intimamente ligado à ideia de crescimento econômico, logo, uma política tributária verde, precisa versar sobre três prismas, o meio ambiente, a sociedade e a economia.

Assim, é por intermédio das variáveis, ecológica, econômica e social que se alcança o desenvolvimento sustentável, tratando-se de uma variável que de forma conjunta beneficia a sociedade e o ecossistema. Tanto é verdade que o art. 170º, inciso VI, da Constituição Federal, ao tratar da Ordem Econômica e Financeira, engloba a variável ambiental como um direito fundamental capaz de proporcionar uma qualidade de vida para toda a sociedade.

Tendo tal perspectiva em mente, o Estado se preocupou em estabelecer, na Constituição de 1988, princípios norteadores do desenvolvimento sustentável, de modo a qualificar o conceito de ambiente ecologicamente equilibrado como sendo essencial ao desenvolvimento da sociedade. Por conseguinte, o Estado, por meio do seu poder de intervenção, atua e interfere na economia por meio da instituição de tributos, bem como da aplicação de recursos ou incentivos fiscais (PAIVA, 2019).

Como agente responsável pela promoção do desenvolvimento sustentável, o Poder Público tem a prerrogativa de contribuir positivamente para um meio ambiente ecologicamente

equilibrado, sendo a instituição de tributos uma das formas de implementação dessa diretriz. Entretanto, a responsabilidade pelo desenvolvimento sustentável não se restringe, apenas, à atuação estatal, de modo que a responsabilidade é compartilhada entre as empresas, a sociedade e o Estado, visto ser o meio ambiente um bem de uso comum do povo.

Nessa compreensão, Jahnke, Willani e De Araújo (2013, p. 416) enfatizam que em sentido amplo, o desenvolvimento sustentável é uma pirâmide que envolve a seara econômica, social e ambiental e pontuam que uma atitude só será considerada sustentável quando fundir quatro vertentes, “o ecologicamente correto, economicamente viável, socialmente justo e culturalmente aceito.”

3.4 Princípios norteadores da proteção ambiental

A Conferência Nacional das Nações Unidas sobre Direitos Humanos e Meio Ambiente instituiu 27 princípios objetivando a preservação ambiental. A aplicação dos referidos princípios busca alcançar a construção de um meio ambiente ecologicamente equilibrado por meio de sua adoção no meio jurídico e social. Para fins didáticos o presente artigo apenas irá discorrer sobre quatro deles.

O primeiro princípio a ser mencionado é o do meio ambiente ecologicamente equilibrado. Este princípio é corolário do princípio da dignidade da pessoa humana, pois estabelece que cada ser humano só gozará, plenamente, de um estado de bem-estar e de equidade se lhe for assegurado o direito fundamental de viver num ambiente ecologicamente equilibrado.

O princípio do desenvolvimento sustentável, por sua vez, traduz que o conceito de atenção às necessidades da atual geração sem comprometimento das possibilidades das gerações futuras, de modo a reconhecer a finitude dos recursos naturais e utilizar dos seus recursos de forma racional. Não se trata, portanto, de uma censura, mas sim de um olhar sob o viés da responsabilidade social, em detrimento da capacidade de uso do meio ambiente. Desse modo, o princípio do desenvolvimento sustentável regula as condutas públicas e privadas de modo a promover três fundamentos: crescimento econômico, preservação ambiental e equidade social, em consonância com os limites ambientais, uma vez que a humanidade depende dos recursos naturais, de modo que a defesa do meio ambiente é a garantia da sobrevivência da espécie humana.

Ainda se tem o princípio da prevenção e precaução que está expressamente previsto na Constituição de 1988, mais especificamente em seu artigo 225º ao dispor que todos tem o dever de defender e preservar o meio ambiente. É importante compreender a distinção entre esses dois institutos, prevenção e precaução.

Por conseguinte, o vocábulo prevenção está ligado à ideia de cautela, de cuidado, ou seja, a tomada de decisão no sentido de evitar um dano ambiental eminente. A precaução, por sua vez, está ligada a ideia de incerteza do risco. A sua conceituação foi editada no item 15 da Declaração de Princípios da Conferência das Nações Unidas realizada no Rio, em 1992, tendo sido compreendido que o princípio da precaução deve ser observado em casos de ameaça de danos sérios, bem como irreversíveis que na “ausência de absoluta certeza científica não deve ser utilizada como razão para postergar medidas eficazes e

economicamente viáveis para prevenir a degradação ambiental” (UNITED NATIONS, 1992, tradução nossa).

O princípio da cooperação, por sua vez, o último a ser analisado neste artigo, está relacionado às ações integrativas a serem tomadas de forma conjunta pelo Estado e a sociedade em defesa do meio ambiente e sua preservação. O referido princípio também está atrelado à cooperação existente entre as nações através de tratados internacionais, com o objetivo de defender o meio ambiente.

A verdade é que o meio ambiente não possui barreiras geográficas ou políticas e, em muitos momentos, se faz necessário o apoio de outras nações, uma vez que os impactos ambientais vivenciados se estendem em todo o globo atingindo outros territórios.

Esse princípio também retrata a participação que a sociedade possui na conservação do meio ambiente e lança luzes nas consciências dos cidadãos, de modo a identificar a participação da sociedade como fator crucial para a conservação ambiental, uma vez que, ainda que a conservação seja alcançada pelas ações estatais, elas não se sustentam sem a participação popular. Em síntese, o princípio da cooperação busca canalizar esforços em prol da preservação do meio ambiente, de forma conjunta com o poder público e a sociedade.

3.5 Sistema tributário nacional e seu direcionamento para a questão ambiental

Não se faz necessário restringir os tributos ambientais a uma única espécie, isso porque, a proteção ambiental pode ser alcançada por meio de qualquer espécie tributária (CAVALCANTE, 2012). Ou seja, qualquer alteração nas políticas de fiscalização pode ser feita em conformidade com a política ambiental, ainda que a espécie tributária não tenha na sua origem nenhuma relevância na área ambiental. Dessa forma, não se faz necessário a criação de um conceito de tributação ambiental. Para ilustrar, cita-se, inicialmente, a utilização do imposto sob uma variável ambiental. O imposto é um tributo cuja arrecadação não está vinculada a uma contraprestação específica por parte do Estado, sendo aplicado sobre diversas bases de incidência, como renda, patrimônio, consumo, entre outros.

A Constituição prevê a competência dos impostos para cada ente político nos artigos 153 (União), 155 (Estados e DF) e 156 (Municípios) e ao Distrito Federal, conforme artigo 32º, parágrafo interpretado juntamente com o artigo 156º, em que será destinada à competência municipal também. Cada ente federativo, portanto, possui sua competência tributária própria.

Um exemplo de utilização de um imposto sob a perspectiva ambiental é o Imposto Predial e Territorial Urbano (IPTU), que é um tributo previsto no art. 156º da Carta Magna de 1988, cuja competência para majoração e instituição é dos Municípios e do Distrito Federal. Esse imposto tem como critério material ser proprietário de imóvel urbano, ou seja, trata-se de um tributo que não teve, em sua criação, base ecológica.

Entretanto, é possível a implementação do IPTU numa perspectiva verde, a exemplo da utilização desse tributo através da redução de alíquotas do imposto para os sujeitos passivos que adotam práticas sustentáveis em suas casas. Essa exação é possível a partir de manutenção e plantio de árvores nas calçadas, captação de água da chuva, uso de energia solar (fotovoltaica).

O IPTU atuaria com dupla função: tributação “regressiva” e de premiação, ao contrário da “progressiva”, de forma punitiva e extrafiscal, de modo a promover a educação ambiental e

uma consciência de vida sustentável. O Quadro 1 resume o funcionamento do IPTU verde em alguns municípios brasileiros, como Salvador, Vila Velha, São Carlos, Araraquara, Belo Horizonte e Curitiba.

Quadro 1. Resumo do funcionamento do IPTU verde em alguns municípios

CIDADE	RESUMO DA LEI DO IPTU VERDE
SALVADOR	A lei foi criada em 2013 e concede descontos entre 5% e 10% através de um complexo sistema de pontuação.
VILA VELHA	A lei entrou em vigor em 2002 beneficiando imóveis com áreas verdes nativas, imóveis com energia solar e empreendimentos que utilizam sacolas ecológicas. Descontos percentuais de até 50% do IPTU.
SÃO CARLOS	Incentiva o plantio de árvores no passeio público de cada residência e concede uma redução de até 2%.
ARARAQUARA	Estabelecida em 2010 a lei concede benefícios de até 40% para quem mantém área verde na residência em 80% do terreno. Percentuais menores são concedidos para preservações entre 30% e 79% da área residencial.
BELO HORIZONTE	Em vigor desde 1983, a lei concede até 100% de desconto para residências consideradas ecológicas, com bosques que podem influenciar o microclima local.
CURITIBA	Bosques nativos relevantes recebem descontos percentuais de até 100% de redução para coberturas vegetais acima de 70% da área. Para bosques não relevantes recebem descontos de até 60% de redução para coberturas vegetais acima de 80% da área. Árvores isoladas imunes ao corte, 10% de redução por unidade até o máximo de 50%.

Fonte: Gonçalves *et al.* (2019, p. 125).

Da mesma forma acontece com o Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Prestação de Serviços (ICMS), que é previsto no art. 155º, inciso II da Constituição Federal de 1988, sendo um tributo de competência dos Estados e ao Distrito Federal. Importante mencionar que na criação do ICMS não foi almejada qualquer proteção ambiental, contudo, assim como ocorre com o IPTU, sua tributação pode ser feita visando melhorias ao meio ambiente. Nesse contexto, surge o ICMS Ecológico que amplia os critérios de redistribuição dos recursos financeiros arrecadados pelo Estado para os municípios que atendam a critérios de preservação ambiental. Além do mais, os municípios têm liberdade para utilizar os valores arrecadados do ICMS ecológico, o que estimula a adesão.

O ICMS Ecológico surgiu, pioneiramente, no estado do Paraná, em 1991. No mencionado estado o repasse é feito na importância de 5% do ICMS aos municípios que abrigam, em seu território, mananciais de abastecimento público de interesse de municípios vizinhos ou unidades de conservação ambiental.

Segundo o Instituto Água e Terra (IAT, 2023), o total do ICMS repassado aos municípios paranaenses, são feitos de forma proporcional às Unidades de Conservação em função do tamanho, importância, grau de investimento na área, manancial de abastecimento,

qualidade da água captada e outros fatores, sendo 2,5% destinado para municípios que tenham em seu território mananciais cuja água se destina ao abastecimento da população de outro município e 2,5%, para municípios que tenham integrado em seu território Unidades de Conservação, Áreas de Terras Indígenas e Áreas Especiais de Uso Regulamentado. A Tabela 1 demonstra os reflexos de sua implementação nos últimos anos.

Tabela 1. Desenvolvimento da área de preservação ambiental do estado do Paraná, no período de 2019 a 2022

ANO	Biodiversidade (quantidade)	(Áreas Protegidas - ha)	Manancial (quantidade)	Mananciais (km ²)	Repasso Anual (R\$)
2019	839	1.855.545	130	11.574,8	386.331.586,24
2020	839	1.855.545	130	11.574,8	385.748.577,57
2021	865	2.363.947	132	11.465,3	477.985.067,96
2022	876	2.331,947	152	11.543,45	511.096.935,79

Fonte: Coordenação do ICMS Ecológico por Biodiversidade - IAT/DIPAN/GEED (s.d.).

A Tabela 1 evidencia um crescimento expressivo na área de preservação ambiental no estado do Paraná, graças aos repasses obtidos pela implantação do ICMS Ecológico. Essa ferramenta tem sido a solução para a garantia da conservação do patrimônio natural do referido estado, bem como para o beneficiamento da população mediante o repasse de recursos do Governo Estadual para os Municípios, viabilizando a efetivação de ações voltadas à melhoria da qualidade de vida dos paranaenses.

Percebe-se que tanto o IPTU verde quanto o ICMS Ecológico não tratam da criação de novos impostos, mas sim de novos critérios ligados à promoção da sustentabilidade (CAVALCANTE, 2012). Assim, o mais correto seria denominá-los de tributos com fins ambientais, porquanto não foram criados com o objetivo ecológico, sendo este incorporado posteriormente.

As taxas, por sua vez, também podem ser utilizadas sob um viés ambiental. Diferentemente do imposto, a taxa possui uma relação direta com o serviço prestado pelo Estado e são cobradas em razão do “[...] exercício regular do poder de polícia, ou a utilização, efetiva ou potencial, de serviço público específico e divisível, prestado ao contribuinte ou postos à sua disposição” (BRASIL, 1966, Título IV, Taxas, art. 77º).

Desse modo, essa espécie tributária pode ser utilizada como um mecanismo de proteção ambiental, de modo a utilizar os valores arrecadados com a sua cobrança, consequentemente diminuindo os danos causados ao meio ambiente e promovendo o desenvolvimento econômico da região de forma sustentável. Como exemplo de utilização das taxas, cita-se a Lei nº 10.165, criada em 27 de dezembro de 2000 que instituiu a Taxa de Controle e Fiscalização Ambiental, a qual autoriza o IBAMA a fiscalizar e controlar as atividades poluidoras e utilizadoras de recursos naturais (DOS SANTOS; SANTOS; SANTOS, 2023).

As contribuições de melhoria, por sua vez, são tributos destinados a financiar setores específicos ou políticas públicas determinadas, podendo ser de caráter social, previdenciário ou de intervenção no domínio econômico. Essa espécie tributária além de cumprir com a sua

função arrecadatória, também possibilita a promoção da educação ambiental, bem como a criação de uma consciência ecológica. Isso porque, o referido tributo pode ser empregado nos casos de construção de obras públicas que surtirão efeitos ambientais, como por exemplo, a construção de parques públicos, bosques, praças entre outros, o que além de gerar a manutenção e preservação do meio ambiente, possibilita ainda a valorização do imóvel do contribuinte.

Observa-se que o esverdeamento do sistema tributário nacional não requer significativas reformas no texto constitucional, uma vez que o próprio legislador constituinte deixou margem para a inserção dos valores ambientais na tributação. Desse modo, não é necessário levantar bandeiras para a inserção da temática ambiental no sistema tributário atual, visto que o próprio legislador se encarregou dessa tarefa, de modo que a utilização do tributo como um instrumento de proteção ambiental ainda é feita de forma tímida, não é por falta de autorização constitucional.

Ao observar os impactos ambientais da última década, verifica-se a importância de aplicar a tributação ecológica com o objetivo de criar na sociedade uma consciência ecológica. Jahnke, Willani e de Araújo (2013) enfatizam que com a busca frenética pelo conforto, é muito importante que a população assuma uma consciência ambiental em sua cultura buscando assim, evitar diminuição na qualidade de vida.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na batalha pela preservação do meio ambiente, uma das maiores dificuldades é quanto à conscientização da sociedade em geral. O mundo capitalista atual não se preocupa em preservar para o amanhã, o objetivo principal é produzir hoje o máximo possível para aumentar o volume das receitas das entidades empresárias.

Ante os reflexos causados pela degradação ambiental, sobretudo nas últimas décadas, o Estado se vê obrigado a pensar em novas metodologias de incentivo à preservação, conservação e recuperação do meio ambiente. Para tanto, os entes federativos se utilizam da ferramenta tributária já existente, ampliando a sua função, de modo a alcançar os ideais de sustentabilidade.

Uma vez já positivado na Constituição Federal, o dever do Estado e da sociedade em defender e preservar o meio ambiente para a presente e as futuras gerações, a temática precisou ser tratada de forma interdisciplinar, mesclando diferentes áreas do conhecimento para criar instrumentos capazes de concretizar a mensagem pregada na constituição. O ramo do direito tributário, conforme visto, possui enorme potencial para ser um aliado da proteção ambiental.

Isso porque, a previsão de um ambiente ecologicamente equilibrado e protegido é essencial para o desenvolvimento econômico que, por sua vez, é necessário para que a sociedade também se desenvolva em sua plenitude e usufrua de um bem-estar. Assim, ao atingir o equilíbrio entre as variáveis ecológica, social e econômica, é que se alcança um ideal de desenvolvimento sustentável capaz de influenciar as gerações presentes e futuras. Desse modo, a responsabilidade pelo desenvolvimento sustentável é compartilhada entre os diversos agentes inseridos na relação econômica-ambiental, a exemplo das empresas, da sociedade e do governo.

Nessa perspectiva, a Legislação Tributária desempenha um novo papel no campo social, ambiental e econômico. Isso porque, de forma diversa ao que é tradicionalmente utilizada, a

remodelagem tributária se preocupará com um meio ambiente ecologicamente equilibrado, como bem esboça a Constituição Federal.

Desse modo, o problema de pesquisa foi respondido visto que restou demonstrado que o sistema tributário funciona como um mecanismo de efetivação dos valores constitucionais ambientais capazes de induzir condutas, restaurar danos e redistribuir custos ambientais. Exemplo dessa conclusão é a utilização do ICMS Ecológico no estado do Paraná, onde houve um aumento significativo da área de preservação ambiental, além da manutenção do equilíbrio econômico e ambiental, uma vez que o incentivo financeiro advindo do repasse do ICMS Ecológico abre um leque de possibilidades econômicas, a exemplo de novas áreas de produção, maiores frentes de trabalho, desenvolvimento e qualidade de vida para a população paranaense.

Ademais, quanto aos objetivos da pesquisa, esses foram alcançados, uma vez que foi possível analisar a aplicação do princípio protetor-recebedor, bem como compreender o conceito de tributação ecológica e analisar as espécies de tributos já utilizados como uma variável ambiental no sistema tributário brasileiro. Desse modo, conclui-se que a utilização do sistema tributário nacional funciona como instrumento econômico capaz de atingir os objetivos de ordem ambiental, de modo a conferir estímulos às condutas desejáveis ou como forma de desestimular as ações que são agressivas ao meio ambiente.

Não somente, resta evidente que é dispensada a realização de reformas constitucionais e tributárias para o alcance da tributação ambiental, isso porque esta já se encontra positivada pela Constituição Federal, de modo que é possível, a partir de uma releitura do sistema tributário, colocar em prática os princípios ambientais, sem criar necessariamente um tributo.

É necessário, portanto, a ampliação do debate acerca da utilização de instrumentos tributários nas políticas públicas ambientais, de modo a fornecer o efetivo aprimoramento institucional das entidades públicas quanto ao trato com o meio ambiente. Do mesmo modo, deve-se envolver os agentes econômicos, de modo a promover o desenvolvimento estadual e nacional de políticas semelhantes ao ICMS Ecológico, que ocasionam na qualidade de vida das populações e das áreas de proteção ambiental.

Para as futuras pesquisas acerca da temática, sugere-se que seja feita uma análise estatística acerca da utilização dos impostos tidos como verdes, de modo a analisar os efeitos que a aplicação desses impostos causa ao meio ambiente e qual o percentual de efetivação da aplicação da tributação ambiental.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Lei 5.172, de 25 de outubro de 1966. Dispõe sobre o Sistema Tributário Nacional e institui normas gerais de direito tributário aplicáveis à União, Estados e Municípios. **Diário Oficial da União**, Brasília, 27 out. 1966. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5172Compilado.html. Acesso em: 27 jul. 2023.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.html. Acesso em: 16 mar. 2023.

BRASIL. Lei 6.040, de 7 de fevereiro de 2007. Institui a Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e das Comunidades Tradicionais. **Diário Oficial da União**. 08 fev. 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6040.htm. Acesso em: 18 jun. 2024.

CAVALCANTE, D. L. **Tributação ambiental: por uma remodelação ecológica dos tributos**. 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/12126>. Acesso em: 17 mar. 2023.

DANTAS, G. T. **O IPTU verde como instrumento de efetividade da função socioambiental da propriedade privada urbana**. 2014. 116 p. Dissertação – Mestrado – Universidade Federal da Bahia – UFBA. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/15271/1/GISANE%20TOURINHO%20DANTAS.pdf>. Acesso em: 04 jul. 2023.

DOS SANTOS, K. M.; SANTOS, J. N.; SANTOS, D. P. S. TRIBUTAÇÃO AMBIENTAL E A PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 10, p. 7021-7044, 2023. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/12287>. Acesso em: 05 jan. 2024.

FIORIN, P. S. Tributação Como Instrumento Protetor do Meio Ambiente. **Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais**, v. 17, n. 2, p. 104-109, 2016. Disponível em: <https://revistajuridicas.pgsscogna.com.br/juridicas/article/view/4404>. Acesso em: 05 jan. 2024.

FULLER, G. P. A Responsabilidade Social E Ambiental Das Entidades Financeiras Em Face Do Direito Ambiental Como Direito Humano E Da Sociedade Da Informação-10.12818/P.0304-2340.2017 v71p211. **Revista Da Faculdade De Direito Da UFMG**, n. 71, p. 211-242, 2017. Disponível em: <https://web.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1879>. Acesso em: 05 jan. 2024.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GONÇALVES, R. da R.; OLIVEIRA, C. R. de; CARVALHO, A. B.; SANTOS, R. Á. O impacto da política pública de IPTU Verde no município de Curitiba. **Revibec: revista de la Red Iberoamericana de Economía Ecológica**, v. 30, p. 0120-137, 2019. Disponível em: <https://ddd.uab.cat/record/218555>. Acesso em 23 mar. 2023.

INSTITUTO ÁGUA E TERRA (IAT). **ICMS Ecológico – Mananciais de Abastecimento Público**, [s.d.]. Disponível em: <https://www.iat.pr.gov.br/Pagina/ICMS-Ecologico-Mananciais-de-Abastecimento-Publico>. Acesso em: 09 jan. 2024.

JAHNKE, L. T.; WILLANI, S. M. U.; DE ARAÚJO, T. L. R. O IPTU verde: práticas sustentáveis trazem benefícios financeiros à população. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, v. 8, p. 413-423, 2013. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/8341>. Acesso em: 24 mar. 2023.

KOURY, A. B. C.; SOUSA, D. L.. O direito ambiental sob a perspectiva da proteção internacional à pessoa humana. **Revista do Instituto Brasileiro de Direitos Humanos**, n. 9,

p. 11-28, 2009. Disponível em:

<https://milas.x10host.com/ojs/index.php/ibdh/article/view/129>. Acesso em: 05 jan 2024.

LAGEMANN, E. Tributação ecológica. **Ensaio FEE**, v. 23, n. 1, p. 301-324, 2002.

Disponível em: <http://200.198.145.164/index.php/ensaios/article/viewFile/2036/2418>. Acesso em: 27 jul. 2023.

MACHADO, L. A. L. M; DA SILVEIRA NETO, E. Aspectos teóricos da tributação ecológica. **Revista Eletrônica de Ciências Contábeis**, n. 3, p. 46-63, 2013. Disponível em: <http://seer.faccat.br/index.php/contabeis/article/view/75>. Acesso em: 04 jul. 2023.

MAZUCATO, T. *et al.* **Metodologia da pesquisa e do trabalho científico**. Penápolis: Funep, 2018. Disponível em:

<https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/11165>. Acesso em 05 jan. 2024.

PAIVA, F. C. da S. Tributação Ambiental Como Mecanismo Indutor Do Direito Humano Ao Desenvolvimento Sustentável. **Revista Eletrônica Direito e Política**, v. 14, n. 1, p. 117-132, 2019. Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/rdp/article/view/14230>. Acesso em: 23 mar. 2023.

POTT, C. M.; ESTRELA, C. C. Histórico ambiental: desastres ambientais e o despertar de um novo pensamento. **Estudos avançados**, v. 31, p. 271-283, 2017. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ea/a/pL9zbDbZCwW68Z7PMF5fCdp/?lang=pt&for>. Acesso em: 30 jun. 2023.

ROTHER, E. T. Revisão sistemática x revisão narrativa. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 20, n. 2, p. 5-6, 2007. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ape/a/z7zZ4Z4GwYV6FR7S9FHTByr/?lang=es>. Acesso em: 30 jun. 2023.

UNITED NATIONS. **Report of the United Nations Conference on Environment and Development**: annex 1: Rio Declaration on Environment and Development. Rio de Janeiro, 1992. Disponível em:

https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_CONF.151_26_Vol.I_Declaration.pdf. Acesso em: 18 jun. 2024.

MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: uma análise no setor varejista de materiais de construção

Sirlei Glasenapp¹
Lara Ferreira Fávero²
Laurine Bressa³
Luciana Davi Traverso⁴
Jéssica da Silva Maciel⁵

DOI: <https://doi.org/10.36113/rec.v8i1.3103>

Resumo: Considerando-se que cada vez mais se discute a importância da figura feminina na sociedade em seus inúmeros papéis, incluindo sua participação no mercado de trabalho, o presente artigo teve como objetivo analisar a percepção das mulheres que atuam em empresas de varejo de material de construção, identificando as questões de gênero que influenciam no desenvolvimento de suas atividades num contexto de predomínio masculino. Foi realizada uma pesquisa de campo, descritiva, aplicada nas lojas de materiais de construção em Santa Maria (RS). A amostra é composta por 28 colaboradoras que trabalham em cinco empresas de materiais de construção desta cidade. A análise dos dados foi realizada de forma quantitativa e, para tanto, foi utilizado o software *IBM SPSS Statistics 20*®. Identificou-se que 39,29% das mulheres pesquisadas afirmam que as empresas não possuem cargos e funções específicas destinadas a mulheres. Além disso, destaca-se a falta de representatividade de mulheres em alguns cargos, podendo essa realidade ser modificada com novas políticas de carreira que incentivem a inserção de mulheres em cargos de chefia.

Palavras-chave: Gênero. Mulheres. Mercado de trabalho. Materiais de construção.

¹ Doutorado em Desenvolvimento Rural (UFRGS). Mestrado em Engenharia da Produção (UFSM). Graduação em Administração (UFSM). Docente do Departamento de Ciências Administrativas e do Programa de Pós-Graduação em Administração, na Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria/RS. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5501-7649>. E-mail: sirlei.glasenapp@ufsm.br.

² Graduação em Administração (UFSM). ORCID: <https://orcid.org/0000-3-3780-9922>. E-mail: larafavero4@gmail.com.

³ Graduação em Administração (UFSM). ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9752-0202>. E-mail: bressa.laurine@gmail.com.

⁴ Doutorado em Administração de Empresas (UPM) Mestrado em Turismo e Hotelaria (UNIVALI). Graduação em Letras (UNOESC). Docente e pesquisadora da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), e atua no Programa de Pós-graduação em Administração da UFSM. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4641-1038>. E-mail: luciana.traverso@ufsm.br.

⁵ Doutoranda em Administração (UFSM). Mestrado em Administração (UFSM). Graduação em Administração (UFSM). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6472-7845>. E-mail: jessicadmaciell@gmail.com.

WOMEN IN THE LABOR MARKET: an analysis in the retail sector of construction materials

Abstract: Considering the importance of female figure in society in her numerous roles is increasingly discussed, including her participation in the labor market, this article aimed to analyze the perception of women who work in construction material retail companies, identifying the gender issues that influence the development of their activities in a context of male predominance. A descriptive field research was carried out, applied in the building materials stores in Santa Maria (RS). The sample consists of 28 employees who work in five construction materials companies in this city. Data analysis was performed in a quantitative way and, for that, the software IBM SPSS Statistics 20® was used. It was identified that 39.29% of the women surveyed affirm that the companies do not have specific positions and functions aimed at women. In addition, the lack of representation of women in some positions stands out, and this reality can be modified with new career policies that encourage the insertion of women in management positions.

Keywords: Gender. Women. Labor market. Construction Materials.

JEL Codes: M12.

1 INTRODUÇÃO

Ser mulher na sociedade contemporânea é uma das tarefas mais árduas a se desempenhar, apesar de toda a evolução ao longo de décadas – direito ao voto, ao divórcio e direito ao trabalho – as mulheres ainda travam diversas batalhas diárias para obterem reconhecimento e credibilidade em várias esferas da vida. Dentre elas, destaca-se a necessidade de se posicionar no mercado de trabalho de forma igualitária, garantindo condições e direitos iguais aos que os homens já desfrutam há muito tempo.

Dessa maneira, o percurso do trabalho feminino conquistou novos rumos: de esposas, mães e cuidadoras do lar, as mulheres passaram a requerer e apropriar-se de seu espaço no mercado de trabalho, defendendo também suas aspirações profissionais, evidenciando seu foco na carreira. Contudo, ainda hoje as mulheres necessitam conciliar suas obrigações familiares e domésticas com a vida profissional, encarando uma jornada dupla e demais adversidades que dificultam o avanço profissional.

Corroborando com isso, o estudo “Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil”, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no ano de 2018, apontou que o número de horas semanais dedicadas pelas mulheres ao cuidado de pessoas ou aos afazeres domésticos foi de 18,1 horas enquanto para os homens essa dedicação reduz para 10,5 horas considerando as mesmas atividades (IBGE, 2018). Ainda que a igualdade salarial faça parte da agenda política das democracias ocidentais como aspecto essencial para a cidadania das mulheres, ainda existe desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, em razão da divisão desproporcional do trabalho familiar e doméstico, aspecto esse que impacta de forma negativa o posicionamento feminino no mercado de trabalho, restringindo a autonomia das mulheres (LAUFER, 2003).

Nessa perspectiva, o debate acerca das desigualdades sociais de gênero faz-se pertinente, haja visto que essas questões permeiam a sociedade refletindo diretamente em como as profissionais do gênero feminino são encaradas no contexto laboral. A relevância deste estudo se justifica tendo em vista o contexto histórico de busca de igualdade de direitos entre homens e mulheres. Sendo assim, faz-se necessário compreender como essa carga cultural ainda afeta as relações profissionais do gênero feminino no mercado de trabalho.

Betioli e Toneli (1991, p. 6) complementam que, “ao lado das antigas representações patriarcais, existe agora a expectativa de novos comportamentos femininos”, enfatizando a mudança que vem acontecendo gradativamente ao longo dos anos em todas as esferas da vida da mulher, que antes tinha em sua concepção que o trabalho era uma das formas mais importantes de doação incondicional à família, mas que ganhou um novo sentido, focado no seu perfil e nas suas prioridades (BETIOLI; TONELI, 1991).

Porém, apesar dos avanços, ainda existem dificuldades enfrentadas pelas mulheres na luta por condições igualitárias no contexto laboral, dada às múltiplas jornadas que a mulher exerce, uma vez que em sua maioria é responsável por cumprir as “obrigações domésticas” e conciliá-la com suas profissões e demais demandas familiares. Embora a participação da mulher na sociedade, exercendo inúmeros papéis que contribuem para o seu desenvolvimento, tenha se expandido, percebe-se que ainda se vive num mundo desigual em diferentes setores da economia.

Desta forma, busca-se estudar o campo de trabalho no setor da construção civil, um mundo ainda masculinizado, pois se faz necessário reconhecer e valorizar as contribuições das mulheres para o crescimento do ramo varejista de materiais de construção, podendo contribuir para a melhoria do ambiente de trabalho no qual estão inseridas, assim como trazer para discussão questionamentos atuais e relevantes para a sociedade. Ademais, é imprescindível a ampliação dos estudos na área das ciências administrativas, não somente sobre o tema em questão, mas também que se averigüe a relação mulher *versus* mercado de trabalho como um todo, visto que, esse tema ainda não é amplamente discutido e atualmente se faz de grande relevância para a sociedade.

Diante do contexto exposto, o presente trabalho apresenta como problema de pesquisa: qual a percepção das mulheres, que atuam no varejo de material de construção, acerca das questões de gênero que permeiam o contexto laboral e impactam no desenvolvimento de suas atividades? O objetivo do artigo é analisar a percepção das mulheres que atuam em empresas de varejo de material de construção, identificando as questões de gênero que influenciam no desenvolvimento de suas atividades num contexto de predomínio masculino. No intuito de alcançar o objetivo proposto traçaram-se os seguintes objetivos específicos: a) descrever o perfil socioeconômico das mulheres que atuam em empresas de material de construção; b) analisar as dificuldades encontradas pelas mulheres para exercer seu trabalho; c) avaliar as condições de trabalho das mulheres; d) sugerir melhorias em questões identificadas como assimétricas ao gênero e outros fatores que possam contribuir para o reconhecimento profissional no setor de material de construção.

O presente estudo encontra-se estruturado em cinco seções. A primeira seção faz a introdução do tema que será abordado ao decorrer do estudo, nessa seção ainda são apresentados o objetivo geral e a problemática de pesquisa. A segunda seção apresenta a revisão de literatura que permite aprofundamento e embasamento crítico e científico para o estudo,

abordando os temas: transformações no trabalho, trabalho e gênero, mulheres no mercado de trabalho e, por fim, mulheres no mercado de trabalho no setor da construção. A terceira seção apresenta os procedimentos metodológicos utilizados para validar a pesquisa, bem como sua caracterização, sendo dividida em: tipos de pesquisa, universo da pesquisa, coleta de dados e análise dos dados. A quarta seção apresenta a análise e discussão dos dados obtidos, bem como sua respectiva interpretação, com auxílio de autores que permitiram o aprofundamento e embasamento crítico e científico para o estudo. A quinta seção traz as considerações finais do presente estudo, salientando os objetivos alcançados, bem como faz o apontamento dos resultados obtidos.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Para melhor contribuir com o tema mulheres no mercado de trabalho serão aprofundados o assunto trabalho e gênero, seguido pela abordagem sobre as mulheres no mercado de trabalho no setor de construção.

2.1 Trabalho e gênero

A representatividade e a influência do trabalho na evolução e nas relações da sociedade exerce um importante papel na vida do ser humano. O trabalho como atividade propiciou não só o desenvolvimento da sociedade em que se vive, mas também o do homem, criando um elo positivo entre as suas atribuições e a possibilidade de ascender socialmente por meio delas (LASSANCE; SPARTA 2003).

Dito isso, a partir da Terceira Revolução Industrial as relações de trabalho começam a delinear o modelo atual, a produção em larga escala é adotada, o consumo em massa e a produção industrial atingiram seu auge, assim como direitos trabalhistas aos poucos vão sendo introduzidos. O capitalismo começava a surgir e com ele a globalização da economia, crescimento do setor terciário e oferta de serviços, além da introdução da tecnologia como aliada na melhoria dos serviços, trazendo como consequência a diminuição no número de postos de trabalho, o desemprego e o aumento do trabalho autônomo (LASSANCE; SPARTA, 2003).

Essa nova configuração deu lugar à instabilidade e flexibilidade nas relações trabalhistas e no modo de produção, ao ponto em que agrava as disparidades entre a classe trabalhadora, a respeito disso Guiraldelli (2016, p. 100), defende que:

Ocorre uma polarização da classe trabalhadora, formada de um lado por trabalhadores e trabalhadoras com maior especialização, com direitos sociais e trabalhistas assegurados e salários mais elevados e, de outro lado, um elevado contingente da classe trabalhadora que se insere no mundo do trabalho de forma precarizada, instável, subcontratada, terceirizada, temporária, com baixos salários, sem direitos e garantias sociais e trabalhistas.

Visto isso, outras mudanças presenciadas no convívio das organizações é o aumento da pressão para se atingir metas, cada vez cobra-se mais do colaborador, sem uma adequada retribuição para seus esforços. Outra característica relevante do novo modelo de trabalho é a

crescente individualidade por resultados maiores e mais rápidos, o perfil do jovem trabalhador é voltado para a realização pessoal, estabilidade e acúmulo de bens materiais (LASSANCE; SPARTA, 2003).

Nesta conjuntura, as mulheres passaram a assumir desde o final dos anos 1960 e início dos anos 1970 de forma mais proeminente seu papel no contexto do mercado remunerado que, até recentemente, era composto quase que integralmente pelos homens (TEYKAL; ROCHA-COUTINHO, 2007). Gomes e Resende (2004) declaram que a não participação dos homens na dinâmica doméstica e familiar se dá em razão de a sociedade viver em uma cultura patriarcal. Dessa maneira, a introdução da mulher no mercado de trabalho rompe esse processo, ocasionando a “ruptura da hierarquia doméstica e pelo constante questionamento de sua autoridade” (GOMES; RESENDE, 2004, p. 119).

De acordo com Kergoat (1996), as relações de gênero são relações de produção, em que são interligados conceitos de exploração, dominação e opressão, consequência da divisão sexual do trabalho e do controle social da sexualidade e da função reprodutiva das mulheres. Em consonância Cheron (2015, p. 57 e p. 63), enfatiza que, “o ingresso da mão de obra feminina no mercado de trabalho ocorre de forma precária [...] e a ampliação nas oportunidades não elimina estereótipos e ideologias de gênero, tampouco se reverte em igualdade social”.

Para Laufer (2003) as disparidades em relação aos homens se manifestam em três esferas: profissional, com remunerações e designação de cargos desiguais; social, condicionadas a papéis de dependência; e na esfera familiar, com uma divisão do trabalho doméstico desigual. De acordo com o IBGE (2018) mulheres seguem recebendo menos que os homens, e esse contraste aumenta junto com o nível de escolaridade. Mulheres com ensino superior completo em comparação a homens com ensino superior completo, ganhavam cerca de 63,4% a menos dos rendimentos masculinos.

Outro ponto que distancia mulheres e homens das mesmas oportunidades de inserção no mercado de trabalho são os afazeres domésticos. Em 2016, as mulheres dedicaram cerca de 73% de horas a mais no cuidado de pessoas ou afazeres domésticos do que os homens, as mulheres negras ou pardas dentro desse percentual, são as que mais se dedicam a essas atividades, com cerca de 18,6 horas semanais (IBGE, 2018). Esses dados contribuem para o entendimento acerca das dificuldades encaradas pela mulher em seu posicionar no mercado de trabalho, já que muitas vezes elas abdicam de ocupar uma vaga de emprego para atender as necessidades de outrem, assim como, evidencia a falta de oportunidades iguais para mulheres brancas e negras (IBGE, 2018).

Conforme estudo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019), em 2018 o valor médio recebido pelas mulheres por hora trabalhada era cerca de R\$ 13,00, enquanto os homens alcançavam um valor de R\$ 14,20, isso demonstra que o rendimento recebido pelas mulheres corresponde a 91,5% do valor que os homens obtêm.

Além disso, para compreender como a falta de equidade entre os gêneros afeta a sociedade brasileira e conseqüentemente as políticas públicas voltadas às mulheres, faz-se relevante ressaltar a baixa representatividade das mulheres no ramo político brasileiro, apenas um a cada dez deputados federais era mulher em 2017, o que corresponde a 11,3% de um efetivo político, composto majoritariamente por homens, assim como, apenas cerca de 39% dos cargos gerenciais tanto no poder público quanto na iniciativa privada eram ocupados por mulheres

contrastando com 60,9% de cargos ocupados por homens (IBGE, 2018). A respeito disso, Zambonato (2011, p. 6) sinaliza:

A busca pelo equilíbrio de oportunidades para homens e mulheres é uma tendência global. A gestão da diversidade e a equidade de gênero é hoje uma questão essencial nas organizações, sendo o respeito às diferenças uma referência de atuação. Apesar da crescente inserção da mulher no mercado de trabalho, ainda persistem profundas desigualdades entre os dois sexos: desigualdade econômica ou de acesso aos postos de decisão e poder.

Diante disso, mesmo em meio a tantas transformações sociais ocorridas sob a perspectiva de gênero, é necessária uma complexa desconstrução na cultura que foi criada atrelando a imagem da mulher apenas como mãe, esposa e responsável pelo lar, para que assim seja possível visualizá-las cada vez mais como empreendedoras e líderes ocupando posições de relevância tanto no setor público quanto no privado. Entende-se que a amplitude de participação das mulheres no mercado de trabalho cria uma reconfiguração das relações estabelecidas entre os gêneros.

2.2 Mulheres no setor de varejo em construção

Ao longo de décadas o mundo do trabalho passou por diversas mudanças, uma delas foi a inclusão das mulheres como mão de obra, intensificando uma nova configuração nas relações de trabalho, que antes tinham o homem como principal figura. Essas mudanças puderam ser contempladas desde a Revolução Industrial e se fazem presentes com cerca de 43,1% de mulheres ocupando postos de trabalho no Brasil (IBGE, 2018).

Entretanto, todas as transformações no âmbito tecnológico e organizacional que contribuíram para a evolução dos métodos de trabalho, não foram eficazes em facilitar a inclusão de novas trabalhadoras, que ainda necessitam empenhar-se em turno integral nos afazeres domésticos e principalmente no cuidado dos filhos, fazendo com que esse fator agrave as estatísticas de desemprego em relação ao gênero. Sobre isso, Galeazzi *et al.* (2003, p. 15) comenta:

O desemprego entre as mulheres, nesse contexto, toma dimensões maiores e desvantajosas devido a discriminações sofridas por esse segmento no mercado de trabalho. A força de trabalho feminina encontra maiores dificuldades para ser absorvida na atividade produtiva, resultando em taxas de desemprego que apresentam patamares bem mais elevados entre as mulheres do que os encontrados para a população masculina.

Além disso, o desemprego que atinge milhões de trabalhadoras mundialmente, está estritamente ligado às mudanças econômicas que fomentam a participação de mulheres em postos formais e informais de trabalho ao redor do mundo, porém essa participação se dá em sua maioria em trabalhos precários e vulneráveis que oferecem o mínimo de subsistência às suas famílias, principalmente em continentes subdesenvolvidos como Ásia e América Latina. (HIRATA, 2005). Sobre a inserção de mulheres em trabalhos precários e informais o autor Guiraldelli (2016, p. 160) traz o exemplo das trabalhadoras da indústria da confecção e complementa:

Do conjunto da classe trabalhadora incorporada nessas atividades externas, as mulheres representam o maior contingente, por atender aos anseios empresariais, pois executar tarefas no espaço domiciliar torna-se muitas vezes um “atrativo”, no sentido da compatibilização de atividades voltadas para a produção com as atividades da reprodução, ou seja, cuidam da casa, dos filhos, dos afazeres domésticos em geral, ao mesmo tempo em que se dedicam à atividade produtiva da costura.

Noland, Moran e Kotschwar (2016) realizaram um estudo em 91 países pelo Instituto Peterson de Economia Internacional, e constataram que a presença de mulheres em cargos de liderança nas empresas pode gerar impacto positivo na lucratividade, pois constatou-se que o crescimento de 30% na presença de líderes do gênero feminino associava-se a um incremento de 15% nos resultados das empresas. Entretanto, os resultados do mesmo estudo apontaram que cerca de 60% das 22 mil empresas que foram analisadas não possuem mulheres ocupando cargos executivos, tampouco em seus conselhos administrativos. O mesmo estudo mostra que apenas 5% destas 22 mil empresas são dirigidas por mulheres.

No que tange o ramo do varejo em materiais de construção, segundo a S.A. Varejo (2019), as mulheres aumentaram sua participação no decorrer dos anos e representam, em 2019, cerca de 50% dos profissionais que compõe o setor. Apesar do número ser significativo, só 16% ocupam cargos de liderança. Tais números foram responsáveis pela criação do grupo Mulheres no Varejo, que tem por objetivo elevar a visibilidade do gênero feminino dentro do setor (S.A. VAREJO, 2019).

Além disso, uma pesquisa recente, publicada pela Revista Anamaco (2018), com cerca de 87 executivas do varejo respondentes, sendo delas 3% representantes do ramo de materiais de construção, pode-se observar que em sua maioria (80%) afirmou que o esforço para alcançar cargos de direção quando se é mulher, é muito alto. A respeito disso, Gonçalves (2008), enfatiza que não é o bastante as mulheres apresentarem a mesma competência profissional que a dos homens, sempre será necessário superar a si mesma e se mostrar mais eficiente, pois as mesmas competências não irão garantir que alcancem os mesmos cargos profissionais.

Outro dado da pesquisa reforça a difícil relação entre os gêneros no ambiente de trabalho, 62% das respondentes afirmam não estar satisfeitas com as relações entre homens e mulheres no setor, Zambonato (2011) enfatiza que as organizações são responsáveis por manter o equilíbrio entre os gêneros, respeitando a individualidade de seus comportamentos, ao ponto em que deve tratar as desigualdades, de modo a proporcionar maiores oportunidades dentro da organização às partes mais prejudicadas, nesse caso, o gênero feminino. Nesse contexto, se faz importante incentivar o desenvolvimento das colaboradoras nos diversos setores das empresas.

Ademais, a Revista Anamaco (2018) traz também como resultados da pesquisa, que a atuação feminina no varejo tem potencial para avançar e ganhar força num ramo de predomínio masculino, com maior empoderamento e autoestima (51%), assim como, as oportunidades de desenvolvimento das mulheres no varejo só serão possíveis caso haja maior conscientização sobre a contribuição das mesmas no setor, citaram também a aliança feminina e cooperação mútua como uma forma de enfrentar, os desafios do dia a dia. A seguir serão apresentados os procedimentos metodológicos adotados para analisar os dados e validar a pesquisa.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Partindo do objetivo de analisar a percepção das mulheres que atuam no varejo de material de construção acerca das questões de gênero que permeiam o contexto laboral e impactam no desenvolvimento de suas atividades, foi realizada uma pesquisa de campo, descritiva, aplicada nas lojas de materiais de construção em Santa Maria (RS).

Utilizou-se a pesquisa de campo considerando-se o que sugerem Marconi e Lakatos (2010) quando citam que esse tipo de pesquisa está baseada em conseguir informações acerca de um problema que se pretende resolver ou investigar, assim como estabelecer ligação e correlação dos dados pesquisados. Ainda segundo Marconi e Lakatos (2010), neste tipo de estudo a análise dos resultados é fundamental, uma vez que é feita de forma detalhada, exercendo coerência com a lógica das informações expressadas e, portanto, garantindo a veracidade dos dados. A pesquisa é também descritiva visto que “descreve, sistematicamente, fatos e características presentes em uma determinada população ou área de interesse. Seu interesse principal está voltado para o presente e consiste em descobrir” (GRESSLER, 2004, p. 54) as informações existentes no contexto pesquisado.

O setor de materiais de construção oferece como principal serviço a venda e distribuição de mercadorias para a construção de casas, empreendimentos e reformas no geral. Para a caracterização do setor em Santa Maria, no Rio Grande do Sul, das 17 empresas existentes (SINDILOJAS, 2019), foram utilizados dados de cinco empresas, que serviram como comparativo de gênero, quanto ao número de funcionários, visando averiguar quais são as variáveis que diferenciam e provocam desigualdades entre homens e mulheres no setor. A amostra desta pesquisa é composta por 28 colaboradoras que trabalham em cinco empresas de materiais de construção, situadas na cidade de Santa Maria, apresentadas na Tabela 1. Desse modo, a amostra da pesquisa é composta somente por mulheres, pois o foco das situações desiguais no ambiente de trabalho paira sob o gênero feminino no ramo da construção. Sendo assim, com os dados obtidos foi feita uma análise mais ampla e com maior detalhamento sobre as situações encontradas.

Como plano de coleta de dados foi elaborado um questionário estruturado com perguntas fechadas, adaptado de Zambonato (2011), que permitiu identificar as variáveis que influenciam na falta de equidade entre os gêneros no ambiente de trabalho. A coleta de dados teve início no mês de novembro do ano de 2019, com a aplicação de um pré-teste em três colaboradoras de uma das empresas analisadas, com o intuito de identificar possíveis dúvidas das entrevistadas em relação ao instrumento; após a aplicação do pré-teste percebeu-se que não foram necessárias alterações no questionário. Foram realizadas, durante três dias, visitas até as lojas para uma breve exposição dos objetivos da pesquisa, momento em que foram aplicados, de forma presencial, o instrumento de pesquisa para 28 colaboradoras. A análise dos dados foi realizada de forma quantitativa e, para tanto, foi utilizado o software *IBM SPSS Statistics 20®*, que permitiu a análise estatística, que foram estruturados em planilhas.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

As lojas de materiais de construção representam o terceiro maior segmento do varejo em número de empresas, constituído por quase 200 mil empreendimentos em todo o Brasil (CÂMARA BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO - CBIC, 2019). O comércio varejista de materiais de construção na cidade de Santa Maria (RS) é formado por cerca de 30 lojas, que oferecem aos seus clientes uma ampla variedade de produtos, algumas possuem reconhecimento por parte da população da cidade pela prestação de seus serviços e contam com mais de 20 anos de atuação no mercado. No Brasil cerca de 34% das empresas de materiais de construção apresentam mais de 20 anos de atuação, contra 13% com menos de 6 anos (CENTRO DE EXCELÊNCIA EM VAREJO DA FGV- EAESP, 2012).

O setor de materiais de construção na cidade oferece como principal serviço venda e distribuição de mercadorias para a construção de casas, empreendimentos e reformas no geral. Para a caracterização do setor em Santa Maria (RS), das 30 empresas existentes, serão utilizados dados de cinco empresas, que servirão como comparativo de gênero, inicialmente quanto ao número de funcionários, visando averiguar quais são as variáveis que diferenciam e provocam desigualdades entre homens e mulheres no setor. A Tabela 1 mostra o número de colaboradores em cada empresa, de acordo com o gênero, sendo que as mulheres representam 26,41% destes trabalhadores.

Tabela 1. Número de colaboradores nas empresas de material de construção em Santa Maria (2019).

Empresa	Masculino	Feminino
Empresa A	24	12
Empresa B	12	3
Empresa C	26	5
Empresa D	8	6
Empresa E	8	2
Total	78	28

Fonte: Dados da pesquisa (2019)

4.1 Análise do perfil socioeconômico

Na primeira etapa da análise foram verificados os dados acerca do perfil socioeconômicos das respondentes do gênero feminino que desenvolvem suas atividades nas organizações pesquisadas (Tabela 2). Entre as colaboradoras observa-se, que a maioria das respondentes no que diz respeito à faixa etária possui mais de 40 anos (32,1%), 21,4% possuem entre 25 a 29 anos, 14,3% de 19 a 24 anos, 14,3% de 30 a 34 anos e 17,8% de 35 a 40 anos.

No que se refere ao nível de escolaridade entre as colaboradoras, 57,1% possuem ensino médio completo, 7,1% médio incompleto, 14,3% superior incompleto e 21,4% ensino superior completo. Tais dados corroboram com uma pesquisa do IBGE que avaliou no ano de 2016 o aumento na escolaridade entre os gêneros, onde o gênero feminino obteve um aumento de 73,5% no nível de escolaridade em comparação ao masculino 63,2%, estatística também presente no ensino superior com 23,5% de mulheres com ensino superior completo contra 20,7% de homens com ensino superior completo (IBGE, 2018).

O tempo de empresa das entrevistadas em sua maioria varia de 1 a 2 anos (28,6%), de 3 a 4 anos (17,9%), de 5 a 6 anos (10,7%) e mais de 6 anos de empresa (21,4%). Sobre a remuneração, possuem salários que vão de R\$ 998,00 a R\$ 1.500,00, correspondente a 42,9%, e de R\$ 1.501,00 a R\$ 2.200,00 para 25%, somente uma das respondentes (3,6%) recebe uma remuneração entre R\$ 3.601,00 a R\$ 4.300,00.

Em relação ao estado civil, 50% das respondentes são solteiras, ao ponto que 32,1% são casadas. O setor de trabalho em que mais se concentram mulheres nas lojas analisadas é o administrativo/financeiro com 46,4%; em contraponto, os setores de logística, *marketing* e gestão de pessoas apresentou apenas 1 colaboradora em sua composição, representando 3,6%. O segundo setor com mais concentração de colaboradoras é o setor das vendas com 25%, o setor operacional conta com 10,7% e a gerência das lojas conta com 7,1% colaboradoras, evidenciando a escassez de mulheres ocupando cargos de liderança, corroborando o que sugerem Noland, Moran e Kotschwar (2016). Ademais as respondentes que possuem filhos representam 60,7% em relação a 39,3% que não são mães.

Tabela 2. Síntese do perfil socioeconômico das entrevistadas.

Variáveis	Percentual %	Percentual %
Faixa Etária	32,1% - mais de 40 anos	21,4% - Entre 25 a 29 anos
Nível de Escolaridade	57,1% - ensino médio completo	21,4% - ensino superior completo
Tempo de empresa	28,6% - 1 a 2 anos	21,4% - mais de 6 anos
Remuneração	42,9% - R\$ 998,00 a R\$ 1.500,00	3,6% - R\$ 3.601,00 a R\$ 4.300,00
Estado Civil	50% - solteiras	32,1% - casadas
Setor de trabalho	46,4% - ADM/Financeiro	7,1% - Gerência
Possui Filhos	60,7% - Com Filhos	39,3% - Sem filhos

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

4.2 Análise em relação ao trabalho exercido

Na segunda etapa da análise foram verificadas as variáveis acerca do trabalho que as colaboradoras executam e seu ambiente na empresa. No que tange a afirmativa “Estou satisfeita com o trabalho que executo” é perceptível que 60,71% concordam plenamente e 3,57% discordam totalmente. Figueiredo (2012) cita que cada vez mais a satisfação com as tarefas no ambiente de trabalho vem tornando-se importante, pois, a mesma exerce influência direta na saúde física e mental do colaborador. Ademais, 53,57% das colaboradoras concordam que sentiram-se integradas no ambiente de trabalho, em contraponto 3,6% acredita ser indiferente, sendo assim a maioria das colaboradoras acredita que o clima organizacional é favorável para a convivência com os demais colegas. Sobre a alternativa “acredito ter um ambiente de trabalho adequado para desenvolver minhas atividades” 42,86% das colaboradoras concordam, 7,14% discordam e 14,30% são indiferentes à afirmativa, ou seja, em sua maioria consideram ter um ambiente de trabalho que é adequado para o desenvolvimento das tarefas.

Em relação à questão “Consigo visualizar com clareza as dificuldades encontradas ao desenvolver meu trabalho por ser pertencente ao gênero feminino?”, 53,57% concordam, 25%

concordam plenamente, enquanto 10,71% discordam da afirmativa; logo pode-se afirmar que as colaboradoras reconhecem e identificam as dificuldades ao desenvolver seu trabalho no setor de materiais de construção.

Ademais, em relação à alternativa “Considero que o meu trabalho oferece oportunidades e condições de crescimento pessoal”, 35,71% das respondentes concordam, assim como o mesmo percentual se faz presente na alternativa concordo plenamente (35,71%); já as alternativas discordo totalmente e indiferente aparecem com o mesmo percentual, 10,71%, e a alternativa discordo com 7,14%. Pode-se perceber então uma divergência de opiniões a respeito das políticas de carreira estabelecidas pelas empresas do setor. Desse modo, Scalabrin *et al.* (2010) salientam que a empresa precisa compreender a diversidade de expectativas que sua equipe possui em relação a essas políticas, pois se não o fizer acabará focando em apenas um estímulo que irá abranger todos os trabalhadores mas, por vezes, pode não se encaixar no que alguns necessitam no momento.

4.3 Análise das desigualdades de gênero nas empresas de material de construção

Na terceira etapa da análise foram apresentados os dados em relação às desigualdades de gênero nas empresas do setor de material de construção (Tabela 3). Em relação à pergunta “Você já sofreu algum tipo de preconceito ao desenvolver seu trabalho por ser mulher?”, 21,43% concordam plenamente, 14,29% concordam e 35,71% discordam totalmente do questionamento, sendo assim, é notório uma divergência de opiniões entre as respondentes. Fato pode ser atribuído à área de trabalho em que elas desenvolvem suas atividades, visto isso, a área de vendas é considerada a mais masculinizada do setor e conta com 25% das respondentes inseridas nessa área. Logo, estabelecem maior contato com os clientes e *stakeholders*, dessa forma, tornando-se mais visível o preconceito enraizado que se tem quando uma mulher desenvolve uma atividade que antes era de cunho masculino, ao ponto que o setor administrativo/financeiro é predominantemente e composto por mulheres na maioria das empresas e conta com 46,4% de colaboradoras inseridas nele.

Além disso, sobre a questão “Você consegue perceber a diferenciação no tratamento por parte dos clientes por ser mulher?”, 32,14% concordam, 17,86% concordam plenamente e, em contraponto, 28,57% discordam e 14,29% discordam totalmente. Novamente é notória uma divergência de opiniões, entretanto a maioria das respondentes consegue visualizar as diferenciações de tratamento entre os gêneros por parte dos clientes.

Ademais, em relação à questão “Você acredita que a dupla jornada influencia diretamente em seu desempenho no ambiente de trabalho?” 39,29% concordam, 17,86% concordam plenamente; o mesmo percentual se faz presente para mulheres que discordam da afirmativa (17,86%) bem como, 10,71% que discordam totalmente. De acordo com Probst (2003), as mulheres sofrem muito mais do que os homens com o estresse de construir uma carreira sólida no mercado de trabalho, pois a pressão é duplicada, dentro de casa com as tarefas domésticas e fora dela com as metas a serem batidas, logo a mulher despende muito mais energia do que o homem ao desempenhar as duas tarefas com a mesma intensidade.

É possível visualizar na Tabela 3, a síntese das percepções das entrevistadas, os principais resultados obtidos da pesquisa.

Tabela 3. Síntese das percepções das entrevistadas.

Em relação ao meu trabalho:	Concordo %	Discordo %
Estou satisfeita com o trabalho que executo?	60,71%	3,57%
Senti-me integrada no meu ambiente de trabalho?	53,57%	3,6%
Acredito ter um ambiente de trabalho adequado para desenvolver minhas atividades?	42,86%	7,14%
Consigo visualizar com clareza as dificuldades encontradas ao desenvolver meu trabalho por ser pertencente ao gênero feminino?	53,57%	10,71%
Considero que o meu trabalho oferece oportunidades e condições de crescimento pessoal?	35,71%	10,71%
Acerca das desigualdades entre gêneros:		
Você já sofreu algum tipo de preconceito ao desenvolver seu trabalho por ser mulher?	21,43%	35,71%
Você consegue perceber a diferenciação no tratamento por parte dos clientes por ser mulher?	32,14%	28,57%
Você acredita que a dupla jornada influencia diretamente em seu desempenho no ambiente de trabalho?	39,29%	10,71%
Há apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional e maior participação das mulheres no ambiente de trabalho?	46,43%	3,57%
Na empresa, avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns entre homens e mulheres?	35,71%	14,29%
A empresa realiza reuniões com trabalhadoras e trabalhadores onde aborda questões relacionadas a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, considerando a igualdade entre homens e mulheres?	17,86%	21,43%
Existe na empresa procedimentos formais para a apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do gênero?	21,43%	28,57%
Na comunicação interna, a empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função de gênero (usa formas gramaticais neutras e inclusivas)?	35,71%	3,57%
No que se refere à empresa:		
A empresa tem medidas que encorajam a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão?	25%	14,29%
A empresa tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no que diz respeito às oportunidades de qualificação, de progressão na carreira?	32,14%	7,14%
A empresa tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no que diz respeito ao acesso a cargos de chefia?	32,14%	7,14%
Considero haver diferenciação salarial entre homens e mulheres na empresa?	3,57%	42,86%
Você recebe algum benefício específico da empresa por ser mulher?	3,57%	53,57%
A empresa procura reconhecer as dificuldades encontradas na execução das minhas tarefas, levando em consideração as questões de gênero.	25%	28,57%
A empresa possui cargos e funções específicas destinadas a mulheres?	10,71%	39,29%
A empresa concede as trabalhadoras benefícios superiores aos previstos em lei para licença maternidade?	21,43%	21,43%
Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pela empresa de forma igual entre homens e mulheres?	50%	17,86%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Sendo assim, em relação à questão “Há apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional e maior participação das mulheres no ambiente de trabalho?” 46,43% concordam, ao ponto que 17,86% são indiferentes e 3,57% discordam totalmente da pergunta. Observa-se

que as respondentes em sua maioria concordam que há apoio por parte da organização em seu desenvolvimento, bem como buscam fomentar uma maior participação das mulheres neste mercado de trabalho. Nesse sentido, Boog (1999) destaca que toda empresa deve investir cada vez mais no desenvolvimento profissional de sua equipe, pois, dessa forma, estará não só estimulando o crescimento profissional de seus colaboradores, como também, o crescimento da própria empresa.

Ainda como apontamento a questão “Na empresa, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns entre homens e mulheres?”, 35,71% concordam, 25% concordam plenamente e apresentam o mesmo percentual as alternativas discordo e indiferente, ambas com 14,29%. Logo, tomando como base a maioria das entrevistadas, não há críticas por parte das respondentes em relação a avaliação de desempenho adotada pelas empresas que compõe o setor e na percepção destas entrevistadas todos os colaboradores são analisados pelas mesmas métricas.

Sobre a questão “A empresa realiza reuniões com trabalhadoras e trabalhadores onde aborda questões relacionadas à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, considerando a igualdade entre homens e mulheres?”, 21,43% discordam totalmente, 17,6% discordam, enquanto 28,57% são indiferentes e 17,86% concordam. Evidencia-se que as empresas não têm como prática reuniões que abordem temas relacionados à conciliação do trabalho com família, sendo que cada vez mais se faz necessário essa ligação, pois o desempenho no trabalho afeta diretamente as relações familiares e vice-versa.

Outro apontamento feito é em relação a “existência de procedimentos formais para a apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do gênero?” 28,57% discordam totalmente, 17,86% discordam e 21,43% concordam com a afirmativa. Visto isso, é importante fortalecer os meios de denúncia a quaisquer tipos de discriminação que venham a ocorrer no ambiente de trabalho, salvo a proteção do empregado pela Lei nº 9.029 assinada em abril de 1995. Ainda sobre práticas discriminatórias a questão “Na comunicação interna, a empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função de gênero (usa formas gramaticais neutras e inclusivas)?”, 35,71% concordam completamente em comparação a 3,57% que discordam totalmente, logo as empresas ainda podem melhorar neste aspecto, prezando por uma linguagem de comunicação onde todos os colaboradores estejam representados de forma igualitária.

4.4 Análise da percepção das mulheres em relação às empresas de material de construção

Na quarta etapa foram verificadas as variáveis em relação às características das empresas (Tabela 3). A percepção das entrevistadas no que se refere à empresa tem como primeiro questionamento “A empresa tem medidas que encorajam a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão?”, 25% concordam plenamente, 35,71% concordam e 14,29% discordam. Dessa forma, a maioria das respondentes concorda que a empresa procura encorajar uma participação equilibrada entre os gêneros no processo decisório, o que é muito positivo, especialmente por se tratar de uma área que é reconhecida tradicionalmente como predominantemente masculina. Sobre a questão “A empresa tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no que diz respeito às oportunidades de qualificação, de progressão na carreira?” 32,14% concordam

plenamente; em contraponto 7,14% discordam totalmente. Além disso, a questão “A empresa tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no que diz respeito ao acesso a cargos de chefia?” apresentam os mesmos percentuais, 32,14% concordam plenamente e 7,14% discordam totalmente. Dessa forma, julgando a opinião da maioria das respondentes, as empresas buscam oferecer as mesmas oportunidades de qualificação e acesso a cargos de chefia, tanto para homens quanto para mulheres.

Visto isso, a pergunta “Considero haver diferenciação salarial entre homens e mulheres na empresa?” constatou que 42,86% discordam totalmente e 3,57% concordam plenamente, estabelecendo uma divergência entre as respondentes, mas sinalizando que em sua maioria as empresas do setor, não utilizam a diferenciação salarial como uma forma discriminatória entre os gêneros no ambiente de trabalho.

Na questão “A empresa procura reconhecer as dificuldades encontradas na execução das minhas tarefas, levando em consideração as questões de gênero” observou-se que 28,57% discordam e 25% concordam com a questão apresentada. Desse modo, Corrêa e Boletti (2015) apontam que é necessário considerar a interferência de diversos fatores no desenvolvimento da tarefa, que vão desde as condições do local em que ela será executada, a qualidade dos equipamentos que serão utilizados, até o grau de dificuldade exigido. Em relação ao gênero é imprescindível salientar algumas adversidades que interferem na realização das atividades, como por exemplo, a dupla jornada que sobrecarrega as mulheres, e há décadas é um empecilho na melhoria do seu desempenho profissional, tornando-se essencial para as empresas a construção de uma nova visão sob o que o trabalho feminino representa dentro das organizações.

Desse modo, na questão “A empresa possui cargos e funções específicas destinadas a mulheres?” 39,29% discordam totalmente e 10,71% concordam plenamente, evidenciando a necessidade de criar cargos específicos para mulheres, para fomentar uma participação mais equilibrada entre homens e mulheres não somente nos processos, mas também em tarefas consideradas de reduto masculino. Pois é perceptível que o número de colaboradores nas empresas de material de construção em Santa Maria, que a diferença em número de colaboradores homens para colaboradoras mulheres nas empresas do setor, ainda é muito grande.

No que tange a questão “A empresa concede as trabalhadoras benefícios superiores aos previstos em lei para licença maternidade?”, 21,43% concordam e 21,43% discordam, sendo a licença maternidade uma obrigação da empresa garantida para as gestantes por meio de uma Lei Federal, onde as mulheres que trabalham em empresas privadas têm direito a quatro meses de afastamento de seus postos de trabalho e as que são servidoras públicas tem direito a seis meses de afastamento, sendo importante expandir esse tempo de licença, para as mães que trabalham em empresas privadas.

No que se refere à questão “considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pela empresa de forma igual entre homens e mulheres”, 50% concordam plenamente, entretanto 17,86% discordam totalmente. Nesse aspecto, Figueiredo (2012) enfatiza que as pessoas não são motivadas a realizar seu trabalho apenas pelas condições salariais, mas também, pelo fato de poderem ser reconhecidas quando cumprem corretamente suas atividades.

Por conseguinte, ao concluir a etapa de análise dos dados, pode-se verificar as variáveis que influenciam no cotidiano das colaboradoras das lojas de materiais de construção, como por

exemplo, a dupla jornada de trabalho, assim como foi possível identificar nas empresas a necessidade de aprimorar sua gestão da diversidade, no que diz respeito aos colaboradores.

Partindo dos resultados expostos, propõe-se como sugestões de melhorias reconhecer e valorizar os grupos de minorias dentro das organizações, nesse caso, com foco nas mulheres, visando criar um ambiente de maior igualdade ao observar as dificuldades encontradas ao desempenhar determinadas tarefas. Desse modo, alinhando novas métricas de avaliação e desempenho junto ao setor de recursos humanos, com o objetivo de reduzir o impacto das desigualdades de gênero no ambiente de trabalho no setor de materiais de construção, possibilitando as colaboradoras maiores oportunidades de crescimento e desenvolvimento.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho objetivou analisar a percepção das mulheres no campo de trabalho que atuam nas empresas de varejo de material de construção, identificando as questões de gênero que influenciam no desenvolvimento de suas atividades num contexto de predomínio masculino. Bem como traçar um perfil socioeconômico das mulheres que atuam nas empresas de material de construção, analisar as dificuldades encontradas pelas mulheres para exercer seu trabalho e avaliar as condições de trabalho dessas mulheres sugerindo melhorias em questões identificadas como assimétricas ao gênero e outros fatores que possam contribuir para o reconhecimento profissional no setor de materiais de construção.

Em termos de resultados obtidos, com relação ao perfil das respondentes pode-se verificar que em sua maioria possuem mais de 40 anos (32,1%), o grau de escolaridade compreende o nível médio completo (57,1%), em relação ao tempo de atuação nas empresas, possuem entre 1 a 2 anos (28,6%) e mais de 6 anos (21,4%). A remuneração predominante está na faixa de R\$ 998,00 até R\$ 1.500,00 cerca de 42,9%, 50% delas são solteiras e 32,1% são casadas, bem como 60,7% possuem filhos. Estão alocadas com predominância no setor administrativo/ financeiro (46,4%) e representam apenas 7,1% das mulheres que ocupam cargos gerenciais no setor.

Desse modo, em termos de resultados gerais obtidos, 53,57% conseguem visualizar com clareza as dificuldades encontradas ao desenvolver seu trabalho por ser pertencente ao gênero feminino, bem como 60,71% encontram-se satisfeitas com o trabalho que desenvolvem. Assim, evidenciando a tendência de que cada vez mais as mulheres compreendem a relevância de seu trabalho e as objeções que desenvolver o mesmo traz, além de priorizar a satisfação em desenvolver suas atividades, como um fator essencial para sua permanência e aprimoramento no mercado de trabalho. Por outro lado, cerca de 28,57% das colaboradoras acreditam que a empresa não reconhece as dificuldades encontradas na execução de suas tarefas, levando em consideração as questões de gênero para tal análise. Além disso, 39,29% afirmam que as empresas não possuem cargos e funções específicas destinadas a mulheres.

A partir do estudo realizado, propõem-se melhorias em alguns pontos que foram destacados pelas respondentes, dentre eles, está presente a falta de reconhecimento das dificuldades existentes nas tarefas em função do gênero. Visto isso, as organizações do setor devem adotar uma nova postura em relação às tarefas desempenhadas especificamente por mulheres, para então buscar junto ao setor de recursos humanos alinhar novas métricas de

avaliação específicas para determinadas tarefas, dessa forma reconhecendo as dificuldades e tornando a avaliação de desempenho mais justa.

Outro ponto de destaque seria em relação à falta de representatividade de mulheres em alguns cargos, podendo essa realidade ser modificada com novas políticas de carreira que incentivem a inserção de mulheres em cargos de chefia.

Ao findar este trabalho, considerando que o presente estudo se limitou a pesquisar apenas o setor de materiais de construção na cidade de Santa Maria (RS). Sugere-se como pesquisas futuras, a ampliação deste estudo de modo que todas as lojas da cidade de Santa Maria (RS) possam participar para fins comparativos mais completos entre esse setor de atuação, e também, que a pesquisa possa ser ampliada para todo o estado do Rio Grande do Sul, possibilitando um panorama geral do setor no estado. Deste modo, também sugere-se que o tema Mulheres no Mercado de Trabalho seja motivo de novas pesquisas em outros setores com predominância masculina.

O estudo contribuiu para afirmar que ainda existe desigualdade de gênero nas organizações, corroborando com a literatura sobre o tema e com pesquisas empíricas sobre as questões de gênero na sociedade e no mercado de trabalho, entretanto é possível mudar essa realidade aos poucos, adotando práticas de gestão mais inclusivas.

REFERÊNCIAS

- BETIOL, M. I. S.; TONELLI, M. J. A Mulher executiva e suas relações de trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 31, n.4, p. 17-33, out/dez. 1991.
- BOOG, G.G. **Manual de treinamento e desenvolvimento ABTD**. 3. ed. São Paulo: Pearson, 1999.
- CÂMARA BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO - CBIC. **Estabelecimentos na Construção** (Banco de Dados). 2019. Disponível em: <<http://www.cbicdados.com.br/menu/empresas-de-construcao/estabelecimentos-na-construcao>> Acesso em: 10 jul. 2019.
- CENTRO DE EXCELÊNCIA EM VAREJO DA FGV- EAESP. **Análise Setorial Materiais de Construção**. 2012. Disponível em: <<https://cev.fgv.br/sites/cev.fgv.br/files/Material%20de%20Construcao.pdf> > Acesso em: 10 jul. 2019.
- CHERON, C. **Gênero e mercado de trabalho: uma análise a partir do cenário da Região Metropolitana de Porto Alegre para a agenda pública brasileira**. Tese (Ciência Política) 231 p. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/129002/000968391.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 07 abr. 2021.
- CORRÊA, M. V.; BOLETTI, R. R. **Ergonomia: fundamentos e aplicações**. Porto Alegre: Bookman, 2015.

FIGUEIREDO, M. J. **Estudo sobre a satisfação no trabalho dos profissionais de informação de uma IFES**. 2012. 175 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Sistemas de Gestão) – Escola de Engenharia – Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2012.

GALEAZZI, I. M. S.; GARCIA, L.; DRIEMEIER, M. M.; DE TONI, M.; KRELING, N. H.; FOLLADOR, P. Mulheres trabalhadoras: 10 anos de mudanças no mercado de trabalho atenuam desigualdades. **Mulher e Trabalho**. v. 3, 2003. Disponível em: <<https://revistas.dee.spvgg.rs.gov.br/index.php/mulheretrabalho/article/viewFile/2690/3012>>. Acesso em: 7 maio. 2019.

GOMES, A; RESENDE, V. O pai presente: o desvelar da paternidade em uma família contemporânea. **Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa**. Brasília: v. 20, n. 2, 2004, p. 119-125. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v20n2/a04v20n2.pdf>>. Acesso em: 07 abr. 2021.

GONÇALVES, B. D. **Identidade feminina e inserção no mundo do poder: uma análise psicopolítica**. Curitiba: Jaruá, 2008.

GUIRALDELLI, R. **Desigualdade de gênero no mundo do trabalho: As trabalhadoras da confecção**. Jundiaí: Paco Editorial, 2016.

GRESSLER; L. A. **Introdução à pesquisa: projetos e relatórios**. 2. ed. São Paulo: Loyola, 2004.

HIRATA, H. Globalização, trabalho e gênero. **Revista de Políticas Públicas**, v. 9, n. 1, p.111-128, jul./dez. 2005

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Estatísticas de Gênero, Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil – Notas Técnicas. **Estudos e Pesquisas, Informação Demográfica e Socioeconômica**, nº 38. Rio de Janeiro, 2018.

IBGE. **Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil**. 2018. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf> Acesso em: 5 maio. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua, Divulgação Especial**. Mulheres no Mercado de Trabalho, Rio de Janeiro, 2019

KERGOAT, D. Relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho. In: LOPES, M. J. M.; MEYER, D.E.; WALDOW, V.R. (Orgs.). **Revista Gênero e Saúde**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996. Disponível em: <<https://marchamulheres.wordpress.com/2009/09/18/relacoes-sociais-de-sexo-e-divisao-sexual-do-trabalho>>. Acesso em: 07 abr. 2021.

LASSANCE, M. C.; SPARTA, M. A Orientação Profissional e as Transformações no Mundo do Trabalho. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, Porto Alegre, v. 4, n. (1/2), pp. 13-19, jun. 2003.

LAUFER, J. Introdução: Entre a esfera pública e a esfera privada: os desafios dos direitos da mulher. In: MARUANI, M.; HIRATA, H. (Orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade:**

homens e mulheres no mercado de trabalho. Traduzido por Clevi Rapkiewicz. São Paulo: Senac, 2003.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica.** 7.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

NOLAND, M.; MORAN, T.; KOTSCHWAR, B. Is gender diversity profitable? Evidence from a global survey. **Peterson Institute for International Economics Working Paper**, n. 16, v. 3, 2016.

PROBST, E. R. **A evolução da mulher no mercado de trabalho.** 2003. Disponível em: <<https://portal.uniasselvi.com.br/>>. Acesso em: 13 nov. 2019.

REVISTA ANAMACO. **Anseios e entraves das mulheres no varejo.** 2018. Disponível em: <<http://www.revistaanamaco.com.br/anseios-e-entraves-das-mulheres-no-varejo->>. Acesso em: 1 maio. 2019.

S.A. VAREJO. **Executivas do varejo: o que elas pensam do trabalho ao lado dos homens.** 2019. Disponível em: <<https://www.savarejo.com.br/detalhe/simples-assim-sa/executivas-do-varejo-o-que-elas-pensam-do-trabalho-ao-lado-dos-homens>>. Acesso em: 5 maio. 2019.

SCALABRIN, C. A.; KISHORE, A.; MIRANDA, S. B.; VELOSO, R. F. E; BORGES, F. J.; DUTRA, S. J.; COSTA, V. L.; FERREIRA, A de A. M.; CASADO, T. **Gestão de carreiras na empresa contemporânea.** São Paulo: Atlas, 2010.

SINDILOJAS - Sindicato dos Lojistas do Comércio de Santa Maria. **Institucional.** Disponível em: <https://sindilojas-sm.com.br/institucional.html>. Acesso em: 9 maio. 2019.

TEYKAL, C; ROCHA-COUTINHO, M. O homem atual e a inserção da mulher no mercado de trabalho. **Revista Psico.** Porto Alegre: 2007, v. 38, n.3. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/2888>>. Acesso em: 07 abr. 2021.

ZAMBONATO, S. M. B. **Pró-equidade de gênero estudo de caso do Big Bank sobre a percepção das mulheres sobre o programa.** 2011. 62 f. Monografia (Especialização em Gestão de Negócios Financeiros) – Programa de Pós- Graduação em Administração da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.