

DESIGUALDADE ESTRUTURAL NO MERCADO DE TRABALHO: DISPARIDADE SALARIAL DE GÊNERO NA FAIXA DE TRÍPLICE-FRONTEIRA BRASIL-PERU-COLÔMBIA¹

STRUCTURAL INEQUALITY IN THE LABOR MARKET: GENDER WAGE DISPARITY IN THE BRAZIL-PERU-COLOMBIA TRIPLE BORDER AREA

Kaylane Oliveira Alves²
Izaura Rodrigues Nascimento³
Raylene Rodrigues de Sena⁴
Mônica Montana Martínez⁵

RESUMO: A disparidade e salarial entre homens mulheres se enquadra como uma forma específica de desigualdade estrutural. Se apresenta não apenas em grandes metrópoles, mas também em regiões de baixa densidade populacional como o caso dos municípios interioranos amazonenses. Buscando fazer uma aproximação do fenômeno e o ambiente em que se manifesta, o objetivo da pesquisa consiste em analisar a remuneração formal de mulheres comparativamente à de homens em três municípios que se encontram na tríplice-fronteira Brasil-Peru-Colômbia, quais sejam Tabatinga, Atalaia do Norte e Benjamin Constant, entre 2014 e 2024. A metodologia adotada é quali-quantitativa, de caráter exploratório, bibliográfico e documental, com uso de dados secundários extraídos do Painel de Indicadores da Rede de Observatórios do Trabalho. Constatou-se que as três localidades apresentam diferenças nas remunerações formais entre homens e mulheres, porém, os resultados indicaram que, embora persista a desigualdade salarial, observa-se uma tendência de crescimento a equidade, mostrando uma transição de processo gradual e contínuo ao longo dos anos.

Palavra-chave: Desigualdade de gênero. Disparidade salarial. Trabalho formal.

¹O artigo corresponde a um dos resultados da pesquisa intitulada “Desigualdade estrutural no mercado de trabalho: disparidade salarial gênero na faixa de tríplice-fronteira brasil-peru-colômbia”, desenvolvida no âmbito do Programa de Iniciação Científica da Universidade do Estado do Amazonas, Edital 2025/2026.

²Graduanda de Ciências Econômicas pela Universidade do Estado do Amazonas (UEA). Bolsista PIBIC/CNPq 2025-2026.

³Orientadora. Professora da Universidade do Estado do Amazonas (UEA). Doutora em Relações Internacionais e Desenvolvimento Regional pela Universidade de Brasília (UnB/UFRR/Flacso).

⁴Coorientadora. Professora da Universidade do Estado do Amazonas (UEA). Doutora em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

⁵Doutora em Relações Internacionais e Desenvolvimento Regional (UnB/UFRR/Flacso).

ABSTRACT: Wage disparity between men and women qualifies as a specific form of structural inequality. It appears not only in large metropolises, but also in regions of low population density such as the inland municipalities of the state of Amazonas. Seeking to understand the phenomenon and the environment in which it manifests, this research is aimed at analyzing the formal remuneration of women compared to that of men in three municipalities in the Brazil-Peru-Colombia triple border area, namely Tabatinga, Atalaia do Norte, and Benjamin Constant, between 2014 and 2024. A qualitative-quantitative, exploratory, bibliographic and documentary methodology was adopted, using secondary data extracted from the Indicators Panel of the Labor Observatory Network. It was found that the three municipalities present differences in the formal remuneration between men and women; however, the results indicated that, although wage inequality persists, there is a growing trend towards equity, showing a gradual and continuous transition process over the years.

Keywords: Gender inequality. Wage disparity. Formal work.

INTRODUÇÃO

A disparidade salarial entre homens e mulheres no Brasil está enraizada em sistemas sociais e econômicos que operam historicamente sob a lógica patriarcal e capitalista. Mesmo com maior inserção da mulher no mercado de trabalho, é possível observar que a desigualdade remuneratória de gênero dentro do mercado de laboral ainda é uma problemática persistente. Com isso, compreendendo que para regiões de maior densidade demográfica a problemática é visível. Neste contexto o presente artigo busca responder à seguinte questão: Como se comporta a remuneração média do trabalho formal feminino em municípios do Alto Solimões situados na tríplice-fronteira Brasil-Peru-Colômbia, e em que medida ela revela a existência de desigualdades estruturais de gênero no mercado de trabalho local?

O artigo tem como objetivo analisar esse comportamento da remuneração formal para gênero feminino⁶ nos municípios interioranos do Amazonas localizados na linha de tríplice-fronteira Brasil-Peru-Colômbia, sendo estes Tabatinga, Atalaia do Norte e Benjamin Constant entre os anos de 2014 e 2024.

O artigo está dividido em três seções. Na primeira seção retrata-se a desigualdade estrutural em relação as mulheres, na segunda seção apresenta-se a disparidade salarial de gênero em conjunto com a apresentação dos municípios como subtópico e por fim, na terceira seção encontra-se a análise referente ao comportamento da remuneração média formal de homens e mulheres entre os anos de 2014 e 2024 para as localidades selecionadas. Dessa forma,

⁶ A questão de gênero envolve diversos aspectos. Neste artigo estamos utilizando a questão de gênero especificamente tratando de mulheres e homens (de modo geral, sem referência à identidade de gênero) devido à categorização constante nos documentos ou dados oficiais utilizados como fonte de pesquisa.

a análise proposta busca contribuir para a compreensão das desigualdades de gênero presentes no mercado de trabalho formal em municípios interioranos da região amazônica, evidenciando como essas assimetrias se manifestam em contextos socioeconômicos específicos.

METODOLOGIA

Com o intuito de aprofundar a análise sobre mercado de trabalho no município, utilizou-se uma metodologia quali-quantitativa, de caráter exploratório, com uso de fonte bibliográfica e documental, com uso de dados secundários extraídos diretamente do Painel de Indicadores da Rede de Observatórios do Trabalho. O Painel reúne dados atualizados sobre o mercado de trabalho brasileiro e consolida informações de grandes bases nacionais, como a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), que é realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE); a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS); e o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), vinculados ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

1 DESIGUALDADE ESTRUTURAL: O LUGAR DAS MULHERES

A desigualdade estrutural pode ser compreendida como um sistema produzido por instituições sociais, econômicas e políticas que cria privilégios para determinados grupos e limita o acesso de outros a recursos e oportunidades (Amadeo, 2021). A desigualdade de gênero está incluída como um dos tipos de inequidades que se manifestam cotidianamente na sociedade brasileira vivenciada por muitas mulheres. Dentro do território brasileiro, a desigualdade de gênero está enraizada em sistemas sociais e econômicos que operam historicamente sob a lógica patriarcal e capitalista.

Por muito tempo as mulheres não podiam participar do espaço público e tampouco eram reconhecidas como cidadãs. Em sociedades como egípcia e grega na antiguidade, a mulher não podia ler, escrever ou receber qualquer tipo de educação, além de serem proibidas de participar de assuntos políticos, sendo suas funções restritas aos trabalhos domésticos e cuidados da família. Somente na Idade Moderna, após a Revolução Francesa em 1789, que os primeiros fundamentos dos direitos das mulheres surgiram, em virtude das reivindicações e denúncias que as ativistas políticas como Olympe de Gouges e Mary Wollstonecraft fizeram na Europa (Oliveira *et al.*, 2024).

Esse processo histórico de exclusão e silenciamento das mulheres contribuiu para consolidar estruturas sociais desiguais que se reproduzem ao longo do tempo, mesmo diante de avanços legais e políticos. Segundo Guebara e Revache (2021), as responsabilidades designadas aos gêneros estão estabelecidas em padrões de comportamento para homens e mulheres que se construíram ao longo da história, os quais são distintos e ocasionam a construção de um código de conduta. Aos homens é atribuído um papel de maior poder e paternalista, colocando a mulher em um papel de submissão, cabendo-lhe a responsabilidade pela educação dos filhos, cuidados com a família e atividades domésticas.

Seguindo essa lógica, o mercado de trabalho foi estruturado para os homens, percebidos como trabalhadores que não precisavam se preocupar com responsabilidades familiares e, por isso, estavam totalmente disponíveis para o trabalho. Atualmente, pode-se afirmar que o modelo tradicional não responde mais ao cenário atual do mercado de trabalho e da vida familiar, na medida em que hoje as mulheres possuem uma inserção muito maior no mercado de trabalho e as famílias mudaram sua configuração, uma vez que desde década de 90 cada vez mais famílias são chefiadas por mulheres (Leite, 2017).

Contemporaneamente, apesar da ascensão das mulheres ao mercado de trabalho as diferenças são reforçadas pela forma de organização do trabalho, que destina às mulheres ocupações de menor prestígio e remuneração, muitas enfrentam diariamente e ao longo da vida, barreiras no mercado de trabalho, seja por baixo salário, discriminação de gênero ou dificuldade em ascensão profissional.

No XVI Seminário da Rede de Observatórios do Mercado de Trabalho, realizado sob a coordenação do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) em março de 2025, a representante Flávia Muniz da ONU Mulheres no Brasil, apresentou dados globais sobre o tema. Segundo a ONU em 2022, 63,3% das mulheres entre 25 e 54 anos estavam empregadas, contra 91,1% dos homens, indicando que mulheres tem menos acesso ao mercado de trabalho que os homens.

Segundo Um Woman e Um Desa (2024), em países de baixa renda, 91,1% das mulheres estão empregadas informalmente e 86,2% do emprego dos homens são informais e não são regulados nem protegidos pelo Estado, indicando uma assimetria entre gêneros dentro do mercado informal, refletindo o impacto da desigualdade do mercado de trabalho.

Assim, Barros *et al.* (2025) diz que compreender a existência da desigualdade estrutural de gênero não se resume à diferença entre homens e mulheres, mas sim como um fenômeno estrutural que atravessa o mundo do trabalho, da política e da organização social, demanda

transformações profundas e sistêmicas. Tratar da disparidade salarial entre homens e mulheres mostra-se fundamental para evidenciar como tal desigualdade se revela por meio da remuneração formal, especialmente em municípios interioranos com localização de região de tríplice-fronteira Brasil-Peru-Colômbia.

2 DISPARIDADE SALARIAL ENTRE GÊNEROS

O ordenamento jurídico brasileiro tem como base a igualdade e isonomia entre as pessoas, repudiando todo e qualquer preconceito e discriminações entre sexos, no entanto durante muito tempo houve o silenciamento quanto ao cumprimento deste preceito no que se refere ao mundo do trabalho. Somente em 2023 a Lei nº 14.611/2023, estabeleceu a obrigatoriedade de igualdade salarial entre mulheres e homens. A lei foi regulamentada pelo Decreto nº 11.795/2023, publicado em novembro daquele ano. Porém, quando olhamos para a sociedade, é possível ver uma realidade muito diferente desta positivada no texto legal (Oliveira *et al.*, 2024).

A disparidade salarial é um fenômeno característico da desigualdade de gênero, sendo compreendido como diferença salarial, em geral negativa, entre as remunerações do trabalho de homens e mulheres. A pesquisa por Luisa Bolsoni, Alexandre Delbem e Kuruvilla Joseph, intitulada “Análise da Disparidade Salarial entre Gêneros no Brasil” (2024), com os dados extraídos diretamente da RAIS, evidenciou que gênero é um fator crucial na determinação das faixas salariais no Brasil. A Figura 1, a seguir, apresenta o quadro disponibilizado no trabalho de Bolsoni *et. al* (2024), a qual refere-se a distribuição de gênero por faixa salarial.

5

Figura 1 – Distribuição de gênero por faixa salarial durante a análise exploratória no período de 2006 e 2022.

Faixa Salarial	Total	Feminino (%)	Masculino (%)
Até 2	8,433,000	4,125,035 (48.9%)	4,307,965 (51.1%)
2 a 7	5,661,135	2,385,579 (42.1%)	3,275,556 (57.9%)
7 a 20	3,220,281	1,397,579 (43.4%)	1,822,702 (56.6%)
Mais de 20	404,710	127,013 (31.4%)	277,697 (68.6%)

Fonte: Bolsoni *et. al*, 2024, p. 2.

Os dados apresentados revelam que na faixa de remuneração superior a 20 salários-mínimos, apenas 31,4% dos trabalhadores são mulheres, enquanto 68,6% são homens. Nas faixas salariais mais baixas, há mais mulheres do que homens. É o caso da área de educação e

assistência social. Nas faixas mais altas a predominância é masculina. Considerando a área de atuação, a pesquisa indicou que o setor financeiro mostrou ter uma das maiores disparidades, áreas como administração pública e comunicação também registraram desigualdades significativas (USP-ICMC, 2025).

O painel do Relatório de Transparência Salarial com base nos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2024 evidencia a persistência da desigualdade de rendimentos entre homens e mulheres no Brasil. A razão da remuneração média feminina em relação à masculina é de 79,1%, indicando que, mesmo com avanços na inserção das mulheres no mercado de trabalho. As mulheres recebem em média R\$ 3.755,01, sendo R\$ 990,52 menor que os homens.

Considerando a mesma fonte observa-se que mulheres negras recebem uma remuneração média de R\$ 2.864,39, que comparada as mulheres não negras (R\$ 4.661,06), indica uma disparidade de R\$ 1.796,67. Ao analisar com o gênero oposto (R\$ 4.745,53) sem divisão racial, tal diferença aumenta para R\$ 1.881,14.

Ademais, o Relatório de Transparência Salarial de 2024, evidenciou que quando observada a remuneração média por grupo ocupacional, nota-se que cargos de dirigentes e gerenciais, que possuem remunerações altas também apresentam significativa diferença entre homens e mulheres. O cenário, apontado nos dados revelam que essa assimetria salarial não se restringe a setores de baixa renda, mas também se manifesta nos níveis mais altos da hierarquia profissional.

No contexto laboral brasileiro essas disparidades refletem estruturas históricas que ainda condicionam oportunidades e rendimentos no país. A seguir se analisa como municípios de tríplice fronteira entre Brasil, Peru e Colômbia, manifestam estas diferenças.

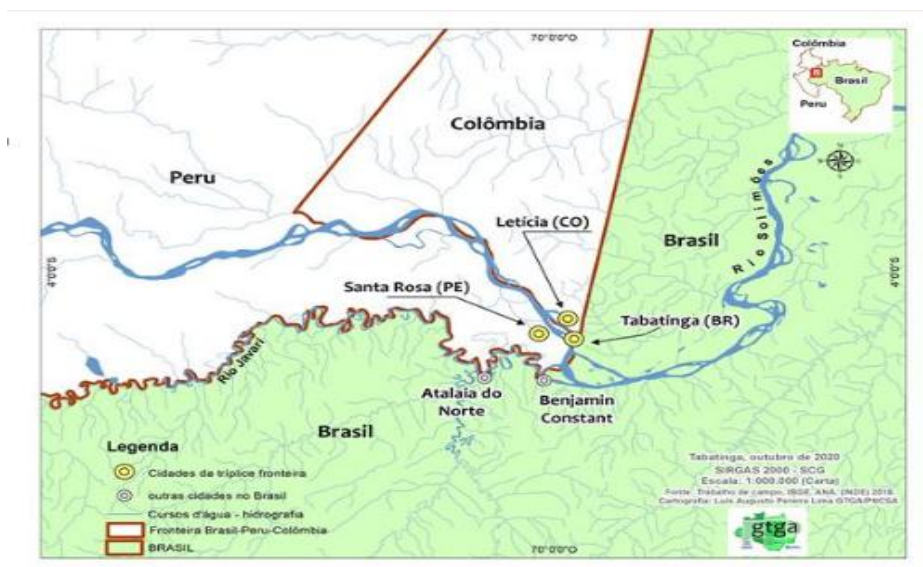
2.1 TRÍPLICE-FRONTEIRA BRASIL-PERU-COLÔMBIA: ATALAIA DO NORTE, BENJAMIN CONSTANT E TABATINGA.

Os municípios de Atalaia do Norte, Tabatinga e Benjamin Constant estão localizados no extremo oeste do estado do Amazonas, na tríplice-fronteira com os países do Peru e Colômbia. O conceito de localidade fronteira, ou a própria definição de fronteira, varia de acordo com a área estudada. No geral, estas localidades fronteiriças são áreas político-territoriais, mas também fronteiras socioculturais e econômicas, envolvendo dinâmicas

diversas. É nestes lugares que se estabelecem as normas sociais definindo quem pode e como devem participar das sociedades e culturas que ali se identifica (Kern, 2016).

O contato de cidades brasileiras com cidades peruanas e colombianas em uma região estratégica de fronteira é caracterizada por uma intensa circulação de pessoas, mercadorias e culturas, favorecendo trocas econômicas e sociais entre os países vizinhos. Nesse sentido, é relevante enfatizar que conhecer de forma breve os municípios a serem analisados torna-se essencial, pois essas características ajudam a contextualizar a realidade econômica local. A seguir apresenta-se a Figura 2, com a localização dos municípios abordados neste artigo.

Figura 2 – Mapa ampliado dos municípios de tríplex-fronteira Brasil-Peru-Colômbia.



Fonte: Paiva; Silva, 2020, p. 398

O município de Atalaia do Norte foi elevado à categoria de município pela Lei Estadual n.º 96 de 19 de dezembro de 1955, possuindo uma extensão territorial de 76.355 Km². Segundo Censo Demográfico de 2022 realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), naquele ano a população atalaiense era de 15.314 habitantes, com a maior parte autodeclarada parda e indígena, e densidade demográfica de 0,2 habitantes por quilômetro quadrado, evidenciando uma região de baixa densidade demográfica. Apesar de uma população reduzida, teve seu crescimento populacional contínuo desde a década de 90. (Atalaia do Norte, 2025).

O município de Benjamin Constant foi criado pela lei estadual nº 191, de 29 de janeiro de 1898. Está localizado na região do Alto Solimões, no Estado do Amazonas. Ocupa uma área de 8 793,429 km² (SEAS/AM, 2021). Em 2022, a população era de 37.648 habitantes e a densidade demográfica era de 4,32 habitantes por quilômetro quadrado. Grande parte da população se declara parda e indígena, assim como no município vizinho (IBGE, 2022). Os ticunas são os mais numerosos entre os povos indígenas.

As origens do município de Tabatinga remontam ao século 17, quando jesuítas fundaram uma aldeia na foz do Rio Solimões, nos tempos atuais é reconhecida por sua posição estratégica na tríplice-fronteira Brasil-Colômbia-Peru, consolidando-se como polo militar, comercial e cultural do Alto Solimões⁷.

Em 2022, a população local era de 66.764 habitantes e a densidade demográfica era de 20,48 habitantes por quilômetro quadrado, possuindo 3.259,543 km² de extensão territorial (IBGE, 2022). Assim como em Atalaia do Norte e Benjamin Constant, Tabatinga evidenciou no censo de 2022, que grande parte da população se declarou parda e indígena, sendo respectivamente o total de 30.735 para pardas (46%) e 27.518 para indígenas (41,2%).

3. REMUNERAÇÃO FORMAL DE HOMENS E MULHERES ENTRE OS ANOS DE 2014-2024 NOS MUNICÍPIOS DE TABATINGA, ATALAIA DO NORTE E BENJAMIN CONSTANT

8

No Brasil, entre o ano de 1993 e 2023, muitas mudanças ocorreram na sociedade e no mercado laboral, contribuindo para uma maior inserção da mulher neste mercado. Entre as diversas mudanças, podem citar-se o processo de expansão econômica e urbanização das cidades a partir da década de 70 e as mudanças nas normas, convenções sociais e culturais, com transformações nas estruturas das famílias, e divisão das responsabilidades do lar (Feijó, 2023), intensificadas pelas questões trazidas pelos movimentos feministas⁸ (Querino et al. 2013). Apesar das modificações realizadas, elas não eliminaram as desigualdades existentes.

Ao se tratar do estado do Amazonas sobre a desigualdade salarial entre gêneros, no 5º Relatório Nacional de Igualdade Salarial referente ao 1º semestre de 2026, observa-se que as

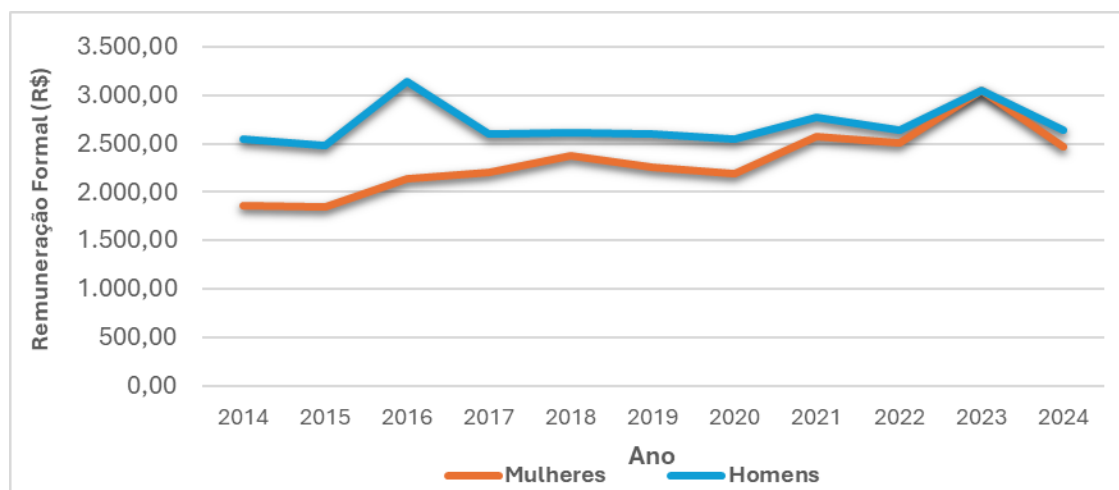
⁷ Estas informações foram retiradas da Associação Amazonense de Municípios – Tabatinga, disponível em: <https://aam.org.br/tabatinga/>.

⁸ Na América Latina, o feminismo surgiu nos anos de 1970, em um contexto de repressão e autoritarismo dos regimes militares, como forma de resistência das mulheres e também como resultado do processo de modernização, que ampliou sua inserção no mercado de trabalho e no sistema educacional (Maders; Angelin, 2012, p. 22).

mulheres, em geral, ganham em média R\$ 3.045,22, diferente dos homens com média salarial de R\$ 3.848,33, evidenciando uma diferença de R\$ 803,11 na remuneração média.

Os dados reforçam a persistência de um mercado de trabalho estruturalmente desigual. A desigualdade salarial de gênero observada no Brasil e no Amazonas também pode ser observada nos municípios de Tabatinga, Atalaia do Norte e Benjamin Constant.

Gráfico 1 – Evolução da remuneração formal (R\$) de homens x mulheres em Tabatinga (2014-2024)



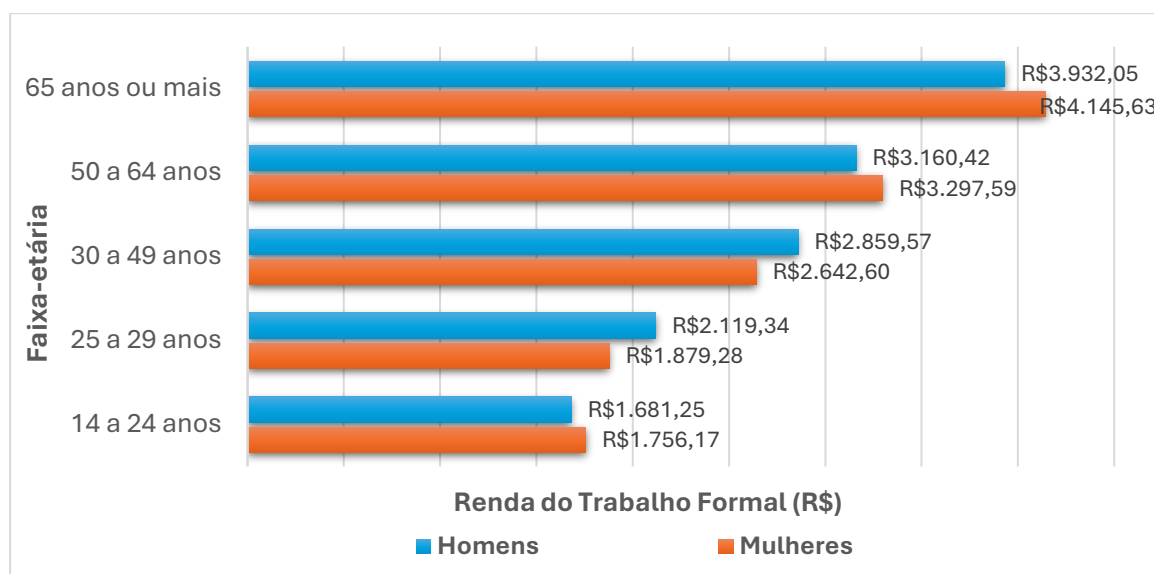
Fonte: Elaborado pela autora Kaylane Alves com base nos dados do Painel de Indicadores da Rede de Observatórios do Trabalho (2026).

O Gráfico 1 apresentado, mostra as remunerações em real entre os anos 2014 e 2024, uma trajetória de 10 anos de evolução. É possível visualizar ao longo da série histórica que para ambos os gêneros há um crescimento salarial em geral. Durante todos os anos analisados para o município, o gênero masculino permaneceu por muitas vezes em níveis mais altos de remunerações comparado gênero oposto, indicando desigualdade local.

Entretanto, observa-se uma redução gradual da diferença salarial ao longo do tempo, em 2014 é possível concluir que a defasagem de R\$ 690,34, diminui consideravelmente para R\$ 166,97 em 2024, podendo ser associada a diferentes fatores estruturais e institucionais, como o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho local, acesso das mulheres a níveis mais elevados de escolaridade e qualificação profissional.

Para identificar como a desigualdade da renda formal impacta de formas distintas, o Gráfico 2 informa a distribuição da renda do trabalho em diferentes ciclos da vida produtiva no ano de 2024, ano essa mais recente e disponível visualização da distribuição por segmentação etária.

Gráfico 2 - Distribuição da renda do trabalho formal homens x mulheres em Tabatinga (R\$) por faixa-etária em 2024.

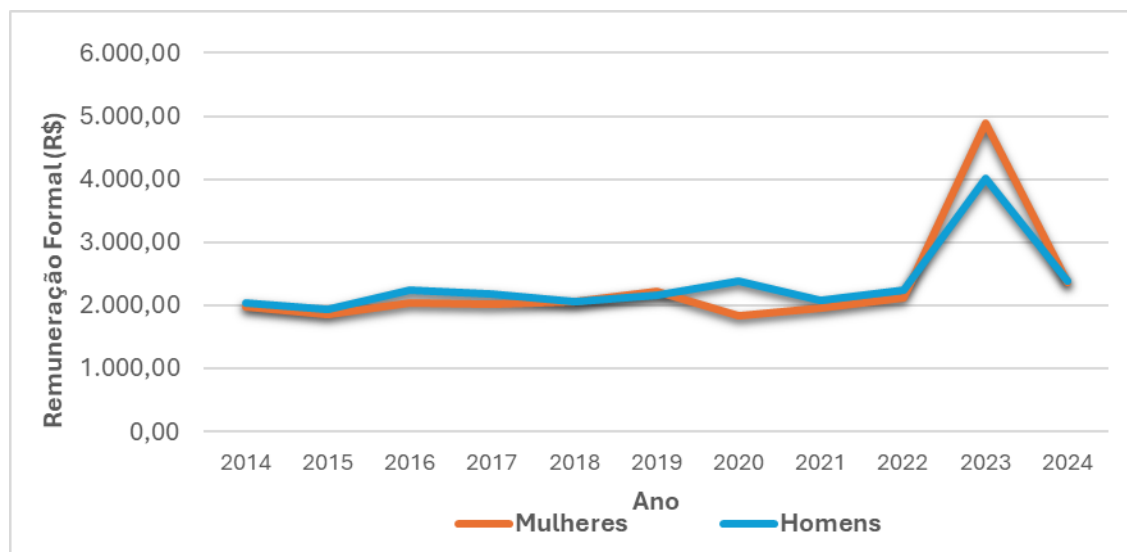


Fonte: Elaborado pela autora Kaylane Alves com base nos dados do Painel de Indicadores da Rede de Observatórios do Trabalho (2026).

Observa-se, que o gráfico apresenta em seus dados uma diferença de distribuição entre os gêneros variada ao longo do ciclo de vida produtiva. Na faixa etária de 14 a 24 anos, a renda do trabalho formal de homens e mulheres apresentam valores relativamente próximos, o que pode indicar um equilíbrio no ingresso no mercado laboral formal, porém a assimetria dos rendimentos formais volta a crescer. À medida que a idade progride, em específico entre 25 a 49 anos, nota-se crescimento da desigualdade em algumas idades, período que coincide com fases de consolidação profissional, maior responsabilidade familiar e possíveis impactos da maternidade sobre a trajetória laboral feminina.

Quando analisadas as idades entre 50 a 64 anos, tem-se elevação significativa da renda formal distribuída para ambos os sexos, o que pode ser explicado pelo acúmulo de experiência e maior estabilidade ocupacional. Na faixa etária de 65 anos ou mais, é relevante ressaltar que ambos os gêneros podem estar ainda inseridos no mercado de trabalho. Levanta-se a hipótese para a significativa distribuição, o caso de qualificação contínua de mão de obra e menor rotatividade nos empregos, o que favorece progressão salarial e estabilidade ocupacional nesse segmento etário.

Gráfico 3 - Evolução da remuneração formal (R\$) de homens x mulheres em Atalaia do Norte (2014-2024).



Fonte: Elaborado pela autora Kaylane Alves com base nos dados do Painel de Indicadores da Rede de Observatórios do Trabalho (2026).

O Gráfico 3 mostra nos anos entre 2014 e 2019 há uma desigualdade entre os gêneros. A tendência é interrompida em 2020, que pode ser resultante dos impactos econômicos decorrentes da pandemia de Covid-19, assim como em Tabatinga. Destaca-se, contudo, um crescimento breve nos anos subsequentes (2021-2022), cujo pico registrou-se em 2023, ano que a mulher atalaiense detinha de uma remuneração formal de R\$ 4.891,68, regredindo no ano seguinte.

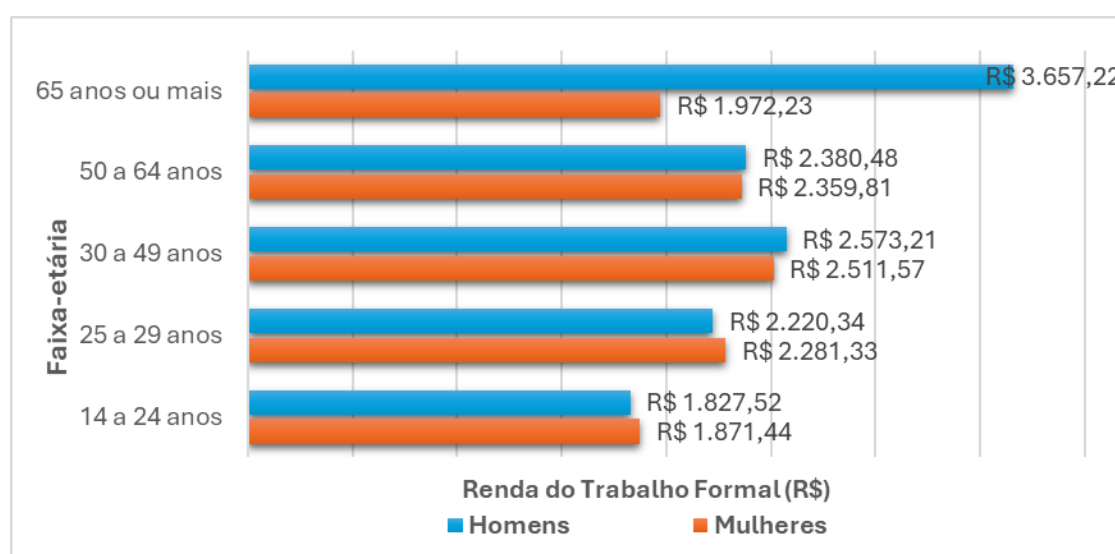
Quando se observa a distribuição de renda do trabalho formal no município, é importante destacar que, segundo o Censo de 2022, Atalaia do Norte se encontrava com sua população em maior parte constituída por homens. Em relação ao Gráfico 4, por faixa-etária encontravam-se em maior quantidade em relação as mulheres a partir dos 50 anos, logo, quando observado a distribuição da renda do trabalho formal entre os gêneros em 2024, é possível visualizar de forma clara essa desigualdade no município.

A menção sobre a constituição por sexo dentro de Atalaia do Norte, mostra que essa predominância masculina pode influenciar a renda média do trabalho formal, porém não é o único fator, podendo também ser explicado à estrutura do mercado de trabalho e às desigualdades de gênero.

Segundo a Bárcena (2017), existe uma percepção social sobre isso, enfatiza-se que em geral, homens tendem a estar mais concentrados em setores historicamente mais valorizados e

com maiores níveis de remuneração, enquanto as mulheres, quando inseridas, frequentemente enfrentam segregação ocupacional e diferenças salariais, fenômeno associado à divisão sexual do trabalho. Na América Latina e no Caribe, 78,1% das mulheres que estão ocupadas atuam em setores definidos pela Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL) como de baixa produtividade, o que implica piores remunerações, menor contato com as tecnologias e a inovação e, em muitos casos, empregos de baixa qualidade (Bárcena, 2017).

Gráfico 4 - Distribuição da renda do trabalho formal homens x mulheres em Atalaia do Norte (R\$) por faixa-etária em 2024.



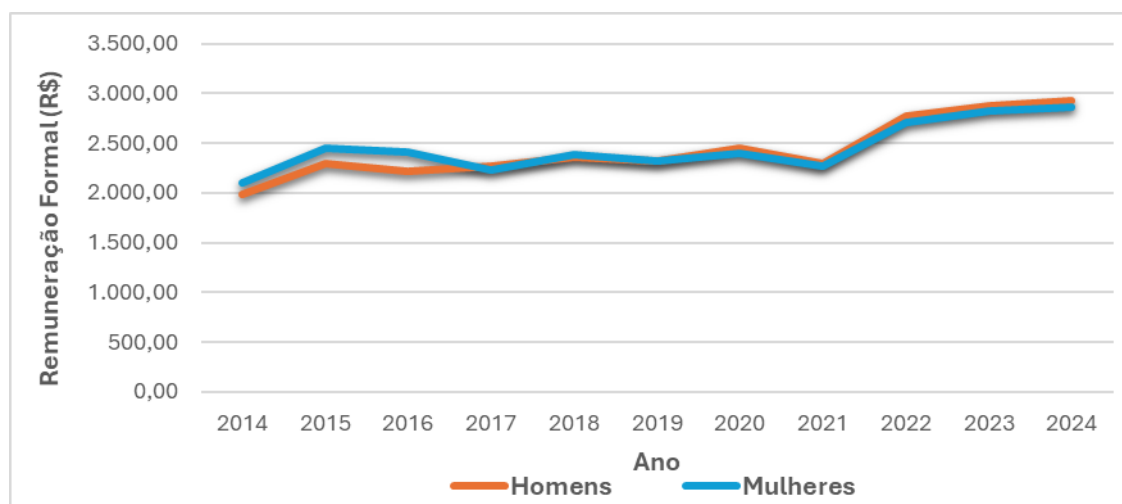
Fonte: Elaborado pela autora Kaylane Alves com base nos dados do Painel de Indicadores da Rede de Observatórios do Trabalho (2026).

O Gráfico 4 mostra que assim como em Tabatinga, o ingresso no mercado para ambos os gêneros é de forma equilibrada entre os 14 a 24 anos. Diferente de seu vizinho tabatinguense, Atalaia do Norte revelou que ambos os gêneros se mantiveram próximos nos valores de renda formal durante período de formação de carreira e constituição de família entre 25 aos 49 anos.

A partir dos 50 anos, a diferença entre homens e mulheres se ampliou, com os homens apresentando rendimentos superiores, e ao chegar na segmentação entre 65 ou mais, ocorreu uma diferença proeminente de R\$1.684,99. Esse resultado pode refletir desigualdades acumuladas ao longo do tempo, relacionadas à divisão sexual do trabalho, ao trabalho informal e à menor participação relativa de mulheres com mais de 50 anos, embora não seja possível determinar com precisão o peso de cada um desses fatores ou outro fator principal a tal diferença.

Por fim, tratando-se do município de Benjamin Constant, observou-se que entre os três selecionados, é o que mais possui equidade de gênero, apesar das assimetrias.

Gráfico 5 – Evolução da remuneração formal (R\$) de homens x mulheres em Benjamin Constant (2014-2024).



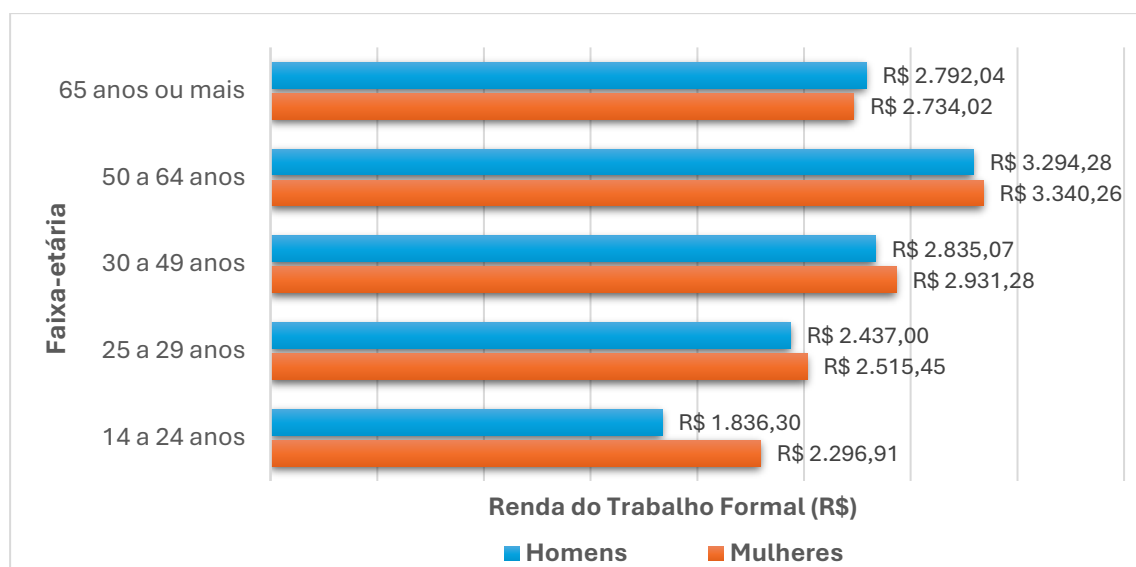
Fonte: Elaborado pela autora Kaylane Alves com base nos dados do Painel de Indicadores da Rede de Observatórios do Trabalho (2026).

É possível perceber no Gráfico 5 que a evolução do gênero feminino quanto a sua remuneração formal manteve-se consistente, em que, quedas salariais não se evidenciaram bruscas para o gênero. Assim como em outros municípios, o impacto pandêmico se revelou, podendo ser visto a queda do ano de 2020 a 2021, período de instabilidade econômica nacional, cujo progresso voltou no ano posterior, com aumento de R\$480,61 para o ano de 2022.

Ao observar o gráfico comparativo entre homens e mulheres, percebe-se que a remuneração para ambos os sexos apresenta trajetórias relativamente próximas, embora para os homens, em alguns momentos, apresentem valores ligeiramente superiores. Ainda assim, a diferença salarial não se mostra extrema ao longo do período. Esse comportamento pode indicar certa confluência na remuneração formal local, ou seja, ambos os gêneros caminham para um ponto em comum, embora ainda exista desigualdade salarial de gênero.

Ao se tratar da sua distribuição da renda do trabalho formal para ambos os gêneros, o Gráfico 6 a seguir, dispõe das informações desta distribuição no município em diferentes segmentos etários.

Gráfico 6 – Distribuição de renda do trabalho formal de homens x mulheres em Benjamin Constant (R\$) por faixa etária em 2024.



Fonte: Elaborado pela autora Kaylane Alves com base nos dados do Painel de Indicadores da Rede de Observatórios do Trabalho (2026).

Observa-se que diferente dos municípios anteriores, Benjamin Constant evidenciou uma desigualdade maior na inserção de jovens, que ao chegar na faixa etária acima dos 25 anos, seguiu-se diminuindo, a renda média tende a crescer com o avanço da idade até o grupo de 50 a 64 anos, faixa em que se registram os maiores valores para ambos os sexos com uma baixa diferença de R\$ 45,98, sendo R\$ 3.294,28 para homens e R\$ 3.340,26 para mulheres. Esse cenário sugere a valorização da experiência e do tempo de inserção no mercado de trabalho como fatores determinantes da remuneração.

O fator de assimetria pequena entre os gêneros pode indicar que para a região, exista uma maior inserção feminina em vínculos formais estáveis, especialmente no setor público ou em atividades com menor variação salarial.

A partir dos dados, torna-se relevante ampliar a discussão para além dos dados individuais e considerar os condicionantes estruturais que influenciam tais resultados. Segundo o Centro de Educação Tecnológica do Amazonas – CETAM (2025), em sua pesquisa de Estudo Econômico e Social dos Municípios do Amazonas, o município tabatinguense ocupava a 10ª colocação no ranking estadual do PIB, seguido de Benjamin Constant em 24ª e Atalaia do Norte em 47ª. A estrutura de mercado destes municípios mostra-se diversificada, ocupada em diferentes setores.

Em Tabatinga, sua composição setorial é de 82,19% no setor de serviços; 6,17% na indústria e 3,29% na agropecuária. Além disso, quando observado apenas o segmento empresarial no município, sua presença no total de negócios é distribuídas em 5% no comércio, 63% em serviços e 28% em outros setores, sendo esses negócios, empresas de pequeno porte.

Embora o setor terciário seja o mais relevante, o setor primário mantém importância local, com destaque para a produção de mandioca e avicultura ademais, a região tabatinguense conta com Arranjos Produtivos Locais (APLs) diversificados que também se mostraram presentes nos outros dois municípios. Destaca-se para Tabatinga, o artesanato, criação de matrinxã, madeira, turismo ecológico e rural, que impulsionam a economia local e o desenvolvimento sustentável (CETAM, 2025).

Assim como em Tabatinga, Benjamin Constant tem maior concentração no setor terciário, em que sua composição setorial local é de 9,95% no setor primário, 5,78% no secundário e 80,51% no terciário, sendo que deste último, 62,14% correspondem ao setor público (CETAM, 2025).

Ademais, Benjamin Constant é uma localidade que possui APLs com destaque para: artesanato indígena⁹, cadeia produtiva do açaí, piscicultura (matrinxã e pirarucu), peixes ornamentais e turismo ecológico e rural. Além de grande movimentação de micro e pequenas empresas com forte presença do comércio (64%) e serviços (26%) (CETAM, 2025).

Por fim, para Atalaia do Norte, sua composição setorial é formada por 15,59% do setor agropecuário, 2,97% da indústria e 79,20% do setor de serviços (comércio e setor público). Destaca-se que o setor terciário é o mais relevante na economia local, assim como nos demais municípios selecionados, entretanto, o setor primário mantém produção significativa. Nessa produção está mandioca, banana, alevinos de tambaqui e avicultura caipira.

Em Atalaia do Norte, o empreendedorismo se revelou relevante com a existência de pequenas empresas (92,80%) do total de negócios, com predominância do comércio (69%) sobre os serviços (21%).

⁹Segundo Torres (2007), o artesanato, enquanto elemento da cultura material, representa uma complexa composição de fenômenos sociais e culturais. No Brasil, a participação feminina no artesanato segundo dados do IBGE (2007), era de 87%. Além de seu valor cultural, o artesanato também se destaca como uma importante ferramenta de geração de renda, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida, incentivando o turismo, ampliando serviços locais e gerando emprego para a população. Nesse contexto, ressalta-se que a divisão sexual do trabalho se manifesta pela associação da atividade às mulheres, devido à ideia de delicadeza e a minuciosidade do trabalho artesanal (Barbosa; D'Ávila, 2014), explicando a grande participação feminina no setor artesanal.

Assim como seu vizinho, Atalaia do Norte integra também arranjos produtivos em sua localidade, o município atalaiense está consolidado nas áreas de artesanato, tambaqui e produtos e serviços ambientais, bem como aprimoramento da cadeia de madeira manejada, artesanato com envolvimento de mídias digital (tecnologia assistiva), cadeia produtiva de fitoterápicos, instalação de letreiros e sinalização turística bilíngue e manejo sustentável de pirarucu em região indígena, evidenciando potencial para o desenvolvimento econômico sustentável (CETAM, 2025).

Sendo assim, os três municípios apresentam forte predominância do setor terciário, com grande participação do setor público na composição do PIB municipal e elevada presença de micro e pequenas empresas, evidenciando uma estrutura econômica pouco industrializada e fortemente dependente dos serviços. Embora parecidas, Tabatinga, Atalaia do Norte e Benjamin Constant revelam especificidades produtivas associadas às suas vocações econômicas e à organização de suas cadeias locais.

CONCLUSÃO

A desigualdade estrutural se revela de diversas formas, seja por gênero, raça ou renda, ela persiste na sociedade e afeta todos os grupos e subgrupos de maneira desigual. A análise desenvolvida neste artigo evidencia que a desigualdade salarial entre homens e mulheres permanece presente nos municípios da região do Alto Solimões. No período analisado este fenômeno é percebido sobretudo nos municípios de Tabatinga e Atalaia do Norte.

Ressalta-se que para a construção da análise foi utilizado a remuneração formal média. Os dados evidenciaram um fator relevante: apesar de haver diferença na evolução salarial e distribuição de renda para homens e mulheres, o avanço ocorrido ao longo dos anos revelou que estes municípios interioranos, quanto aos dados analisados, estão convergindo a equidade de remuneração entre os sexos, destacando-se Benjamin Constant que revelou ser entre os municípios selecionados, o de mais equidade e aproximação da remuneração média formal.

Ademais, é possível visualizar que durante o período pandêmico da Covid-19, o impacto negativo foi sentido em todos os locais. A análise entre os anos de 2014 e 2024 permite observar que municípios de Tabatinga e Atalaia do Norte apresentaram níveis maiores de assimetria salarial quando se comparado a Benjamin Constant, entretanto, enfatiza-se que para a localidade tabatinguense e atalaiense, a desigualdade da remuneração média tem diminuído

com os anos, podendo abrir margem para um estudo futuro mais aprofundado sobre os motivos que estão levando a tal ocorrência.

Dessa forma, conclui-se que o combate a desigualdade estrutural de gênero mostra-se cada vez mais importante trazendo resultados positivos, que ainda podem aumentar significativamente no futuro. Logo é de suma importância haver uma ampliação de pesquisas sobre o tema para compreender melhor as dinâmicas no mercado de trabalho e contribuir para a construção de estratégias que reduzam as desigualdades e promovam maior justiça econômica e social.

REFERÊNCIAS

1. AMADEO, Kimberly. What is structural inequality? Facts, types, causes, solution. The Balance, 2021. Disponível em: The Balance – Structural Inequality... Disponível em: <https://www.thebalancemoney.com/structural-inequality-facts-types-causes-solution-4174727>. Acesso: 8 mai. 2026
2. ASSOCIAÇÃO AMAZONENSE DE MUNICÍPIOS. Tabatinga. Disponível em: <https://aam.org.br/tabatinga/>. Acesso em: 21 fev. 2026.
3. BARBOSA, Vera Lucia; D'ÁVILA, Maria Inácia. Mulheres e artesanato: um “ofício feminino” no povoado do Bichinho/Prados-MG. Revista Ártemis, João Pessoa, v. 17, n. 1, p. 141-152, jan./jun. 2014. DOI: 10.15668/1807-8214/artemis.v17n1p141-152.
4. BÁRCENA, Alicia. Mercado de trabalho, a chave para a igualdade das mulheres na América Latina e no Caribe. Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe, 2017. Disponível em: <https://www.cepal.org/pt-br/artigos/2017-mercado-trabalho-chave-igualdade-mulheres-america-latina-caribe>. Acesso em: 9 maio 2026.
5. BOLSONI, Luisa Coelho; DELBEM, Alexandre Cláudio Botazzo; ABRAHAM, Kuruvilla Joseph. Análise quantitativa da disparidade salarial entre gêneros no Brasil. In: III Workshop de Matemática, Estatística e Computação Aplicadas à Indústria (WMECAI), 2024. São Carlos: ICMC-USP, 2024. Disponível em: <https://cemeai.icmc.usp.br/WMECAI/wp-content/uploads/2024/12/Analise-Quantitativa-da-Disparidade-Salarial-entre-Generos-no-Brasil-Luisa-Coelho-Bolsoni.pdf>. Acesso em: 19 mai. 2026.
6. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego; Ministério das Mulheres. 5º Relatório Nacional de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios. Painel interativo. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2026/abril/5o-relatorio-de-transparencia-salarial-aponta-crescimento-de-11-de-mulheres-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 9 mai. 2026.
7. BRASIL. Relatório de Transparência Salarial 2024. Painel interativo Power BI. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNTFhZWIoMzUtZjZkOCooY2EwLTg5MTMtYjlkODYyOGEwNTIwIiwidCI6IjNlYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YWw5LTk3OCJ9>. Acesso em: 18 fev. 2026.

8. CENTRO DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DO AMAZONAS (CETAM). Estudo econômico e social dos municípios do Amazonas para indicação de cursos técnicos e qualificação profissional. Manaus: CETAM, 2025. Disponível em: <https://www.cetam.am.gov.br/wp-content/uploads/2025/10/ESTUDO-ECONOMICO-E-SOCIAL-DOS-MUNICIPIOS-DO-AMAZONAS-PARA-INDICACAO-DE-CURSOS-TECNICOS-E-QUALIFICACAO-PROFISSIONAL.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2026.
9. DAHLBERG, Matz; MÖRK, Eva. Is there an election cycle in public employment? Separating time effects from election year effects. Uppsala: Institute for Labour Market Policy Evaluation (IFAU), 2008. (IFAU Working Paper). CESifo Economic Studies, 2011, vol. 57, nº 3, pp. 480-498. Disponível em: <https://www.ifau.se/en/Research/Publications/Working-papers/2008/Is-there-an-election-cycle-in-public-employment-Separating-time-effects-from-election-year-effects/>. Acesso em: 27 fev. 2026
10. Desafios da mulher no mercado de trabalho: desigualdade de gênero e racismo persistem. Brasília, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/marco/desafios-da-mulher-no-mercado-de-trabalho-desigualdade-de-genero-e-racismo-persistem>. Acesso em: 16 fev. 2026.
11. FEIJÓ, Janaína. Diferenças de gênero no mercado de trabalho. Fundação Getúlio Vargas, 8 mar. 2023. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/diferencas-genero-mercado-trabalho>. Acesso em: 22 fev. 2026.
12. GUEBARA, Déborah Karen Mansilha; RAVACHE, Rosana Lia. Desigualdade de gênero: os desafios encontrados pelas mulheres na sociedade. Connection Line – Revista Eletrônica do Univag, Várzea Grande, n. 24, 2021. Disponível em: <https://periodicos.univag.com.br/index.php/CONNECTIONLINE/article/view/1642/1773>. Acesso em: 17 fev. 2026.
13. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Atalaia do Norte (AM) | Panorama. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/am/atalaia-do-norte/panorama>. Acesso em: 22 fev. 2026.
14. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Benjamin Constant (AM) | Panorama. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/am/benjamin-constant/panorama>. Acesso em: 21 fev. 2026.
15. KERN, Arno Alvarez. Fronteira/fronteiras: conceito polissêmico, realidades complexas. Revista História e Diversidade, v. 8, n. 1, 2016. Disponível em: <https://periodicos.unemat.br/index.php/historiaediversidade/article/view/1617/1539>. Acesso em: 8 mai. 2026.

16. LEITE, Marcia de Paula. Gênero e trabalho no Brasil: os desafios da desigualdade. *Revista Ciências do Trabalho*, São Paulo, n. 8, p. 45-60, ago. 2017. Disponível em: https://web.archive.org/web/20180411000424id_/https://rct.dieese.org.br/indep/hp/rct/article/viewFile/144/pdf. Acesso em: 18 fev. 2026.
17. LONDOÑO NIÑO, Edgar Andrés. A tríplice fronteira Brasil, Colômbia e Peru: limites e desafios de cooperação e integração da região fronteira, com ênfase nos anos 2006-2011. 2013. 89 f. Dissertação (mestrado) - UNESP/UNICAMP/PUC-SP, Programa San Tiago Dantas, 2013. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/entities/publication/f204a570-62d8-48bo-ab38-b7a57b243c7b>. Acesso em: 19 fev. 2026.
18. MADERS, Angelita Maria; ANGELIN, Rosângela. Os Movimentos Feminista e de Mulheres frente aos conflitos de gênero no Brasil. *Prisma Jur.*, São Paulo, v. 11, n. 1, p. 13-31, jan./jun. 2012. Disponível em: <https://periodicos.uninove.br/prisma/article/view/3117>. Acesso em: 8 mai. 2026.
19. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Painel de indicadores da Rede de Observatórios do Trabalho. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjojYTQ3ZDMoYzgtYmExYiooMTkzLTg2MTgtMmYoNDU3NTlmNGJiIiwidCI6IjNIYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YWM5LWVmOThmYmFmYTk3OCJ9>. Acesso em: 25 fev. 2026.
20. OLIVEIRA, Elisângela Maria Mendes Pereira de; MARINHO, Suely Aguiar; SANTOS, Maressa de Melo. A desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil. 2024. Trabalho de Conclusão de Curso Faculdade de Inhumas FacMais. Disponível em: <http://65.108.49.104/xmlui/bitstream/handle/123456789/904/TCC%20-%20ELISANGELA%20e%20SUELY.pdf?sequence=1>. Acesso em: 19 fev. 2026.
21. PAIVA, Erlainy Joanna Souza de; SILVA, Ricardo Gilson da Costa. Territórios pesqueiros na Amazônia: dinâmica de pescadores comerciais e de subsistência em comunidade ribeirinha da tríplice fronteira Colômbia-Brasil-Peru. *Revista Cerrados, Montes Claros*, v. 18, n. 2, 2020. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/5769/576962806020/html/>. Acesso em: 22 fev. 2026.
22. PINHEIRO, Luana Simões; LIMA JUNIOR, Antonio Teixeira; FONTOURA, Natália de Oliveira; SILVA, Rosane da. Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), mar. 2016. (Nota Técnica n. 24). Disponível em: https://portalantigo.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/160309_nt_24_mulher_trabalho_marco_2016.pdf. Acesso em: 22 fev. 2026.
23. Prefeitura Municipal de Atalaia do Norte. História. Atalaia do Norte, 2025. Disponível em: <https://atalaiadonorte.am.gov.br/historia/>. Acesso em: 22 fev. 2026.
24. Prefeitura Municipal de Benjamin Constant. História do Município. Benjamin Constant, 2025. Disponível em: <https://benjaminconstant.am.gov.br/pagina/id/2/?historia-do-municipio.html>. Acesso em: 22 fev. 2026.

25. PREFEITURA MUNICIPAL DE TABATINGA. História de Tabatinga. Disponível em: <https://tabatinga.am.gov.br/historia/>. Acesso em: 21 fev. 2026.
26. QUERINO, Luciane Cristina Santos; DOMINGUES, Mariana Dias dos Santos; LUZ, Rosângela Cardoso da. A evolução da mulher no mercado de trabalho. E-FACEQ: Revista dos Discentes da Faculdade Eça de Queirós, ano 2, n. 2, ago. 2013. Disponível em: https://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170427174519.pdf. Acesso em: 9 maio 2026.
27. Secretaria de Estado da Assistência Social do Amazonas. Município de Benjamin Constant. Manaus: SEAS/AM, 2021. Disponível em: <https://www.seas.am.gov.br/wp-content/uploads/2021/08/BENJAMIN-CONSTANT.pdf>. Acesso em: 21 fev. 2026.
28. TORRES, Iraíldes Caldas. A visibilidade do trabalho das mulheres ticunas da Amazônia. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, v. 15, n. 2, p. 469-475, maio/ago. 2007. DOI: 10.1590/S0104-026X2007000200014.
29. UNITED NATIONS ENTITY FOR GENDER EQUALITY AND THE EMPOWERMENT OF WOMEN (UM WOMEN); UNITED NATIONS DEPARTMENT OF ECONOMIC AND SOCIAL AFFAIRS (UM DESA). Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2024. New York: UM Women, 2024. Disponível em: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2024-09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2024-en.pdf>. Acesso em: 8 mai. 2026.
30. UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP). Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação. Pesquisa da USP analisa desigualdade salarial entre homens e mulheres. São Carlos, 24 mar. 2025. Disponível em: <https://www.icmc.usp.br/noticias/6930-pesquisa-da-usp-analisa-desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres>. Acesso em: 9 jul. 2026