

MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: UM PERFIL DA COMPOSIÇÃO DE GÊNERO NOS ANOS 1990 E 2000

Marcela Fernanda da Paz de Souza
Universidade Federal de Juiz de Fora
Doutoranda em Ciências Sociais
marceladapaz@yahoo.com.br

Resumo

O artigo é resultado parcial da dissertação de mestrado, *Estrutura Social, Inserção Feminina e Efeitos na Renda no Brasil*. É apresentado neste estudo os percentuais de variação das mulheres nas tipologias de classe - baseada na classificação construída pelo sociólogo José Alcides Figueiredo Santos. Os microdados analisados comparativamente são da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad), dos anos de 1992 e de 2008. Constatou-se um alto percentual feminino em ocupações desprivilegiadas como as empregadas domésticas, as autônomas precárias e as trabalhadoras elementares, ao lado de um progresso das mulheres nos posicionamentos de classe que exigem qualificação e perícia, como as gerentes e especialistas. Este movimento complexo e paradoxal de gênero no mercado de trabalho abre um espaço de debate importante para a reflexão de como as relações díspares envolvendo homens e mulheres se desenvolverão no futuro, face aos diversos fatores econômicos, políticos, sociais, culturais.

Palavras-chave: gênero; mercado de trabalho; Pnad

Na história da evolução do trabalho humano, o papel da mulher tem sido consideravelmente diferenciado do masculino. Homens e mulheres passaram conjuntamente por formas de relacionamento de trabalho em que predominavam sucessivamente a escravatura, a servidão, o artesanato, a burguesia comerciante e a manufatura, até as formas mais recentes de modernização industrial. Homens e mulheres conheceram uma sucessão de utensílios de trabalho — desde a roda, o trator, os teares manual e mecânico, máquinas mecânicas e elétricas, até a informatização dos processos produtivos —, resultando na diversificação de tarefas, com conseqüências sobre o estado das técnicas, a natureza do trabalho e os paradigmas produtivos (Kon, 1999:p. 41).

INTRODUÇÃO

Em uma análise geral da desigualdade de gênero no mundo do trabalho, constata-se a configuração da alocação assimétrica nos postos de emprego, a desproporção de renda e a divisão sexual do trabalho doméstico, com notória vantagem em todos os itens para o universo masculino. Estudar a inserção feminina no mercado de trabalho é, portanto, compreender as lógicas delineadoras das relações entre homens e mulheres na esfera do emprego, possibilitando as análises das mudanças estruturais produtoras da transformação da mão-de-obra ativa, além de perceber as lógicas sociais que não estão expressas nas recomposições do mundo do trabalho (Maruani, 2008).

“Um fato social total”. As flutuações do emprego feminino e os movimentos da divisão sexual do trabalho nos informam sobre o estado de uma sociedade: o funcionamento do mercado do emprego, o lugar do trabalho no sistema de valores, o estatuto do segundo sexo e as relações entre homens e mulheres (Maruani, 2008: p. 36).

A conquista do emprego pela mulher circunscreve a economia, a sociedade, a política e a ideologia. Ressalta-se que, muito além de apenas compreender as diferenças de renda e as desigualdades na alocação de categoria de classe, é necessário perceber que esta dinâmica é o produto dos aspectos simbólicos; das práticas sociais; das leis que racionalizam a igualdade, mesmo face à desigualdade real; da progressão no mercado de trabalho, assim como da divisão sexual do trabalho. A socióloga Margaret Maruani explica que a história do trabalho feminino é também a história de outras esferas da vida social, nas quais o trabalho recebe uma nova roupagem, de

acordo com o contexto sócio-temporal, e demonstra uma representação simbólica e uma construção social além da realidade econômica. Estas observações podem ser constatadas pelas razões diversas que impactaram a entrada da mulher no mercado de trabalho brasileiro (Maruani, 2008).

O período de estagnação econômica da década de 1980 apresentou como um dos resultados a deterioração das oportunidades de emprego e a desregulamentação do mercado de trabalho. Em consequência, a entrada mais significativa das mulheres na esfera laboral - formais, informais e precários - na década de 1990, constituiu-se como

uma própria questão de sobrevivência e de manutenção do pagamento das contas domésticas, pois as mulheres passaram a contribuir decisivamente para o aumento da renda familiar.

Os pesquisadores Hoffman e Leone explicaram que a redução do mercado de trabalho para os jovens e a elevação da participação feminina adulta na atividade econômica caracterizou a força de trabalho, na década de 1990, com uma maior parcela adulta e feminina. O desemprego feminino neste período indicou, conforme os autores que a abertura de novos postos de trabalho não abrangeram a totalidade da População Economicamente Ativa (PEA) feminina. Deve-se analisar, também, a inserção feminina no mercado de trabalho está relacionado a um fator demográfico da população feminina (Hoffmann *et al*, 2004; Bruschini, 2006).

Soma-se a estes fatores, as circunstâncias históricas, culturais e políticas que propiciaram a representação feminina no mercado de trabalho. As facetas culturais e sócio-econômicas atribuídas às transformações e ao avanço da composição feminina nas categorias de classe podem ser analisadas pela forte

influência do movimento feminista já presente no Brasil nos anos 70, com a luta pela igualdade de direitos entre homens e mulheres e pela tentativa da erradicação da opressão masculina. A disseminação dos métodos contraceptivos, o planejamento familiar e o maior acesso feminino às escolas e às universidades também impulsionaram as mulheres a ingressarem na força de trabalho. Elementos como a inovação tecnológica, o dinâmico processo de urbanização e industrialização, a divisão do trabalho, o aumento setorial na demanda por trabalho contribuíram decisivamente com este novo perfil do mercado (Bruschini, 2008; Lavinias, 2006; Hildete, 2005).

Primeiro, o avanço da industrialização transformou a estrutura produtiva, a continuidade do processo de urbanização, a queda das taxas de fecundidade proporcionaram um aumento das possibilidades das mulheres encontrarem postos de trabalho na sociedade. Segundo, a rebelião feminina do final dos anos 1960, nos Estados Unidos e Europa, como uma onda chegou nas nossas terras, em plenos anos de chumbo; apesar disso, produziu o ressurgimento do movimento feminista nacional fazendo crescer a visibilidade

política das mulheres na sociedade brasileira. Este sucesso influenciou o comportamento e os valores sociais das mulheres, porque proporcionou alterações na formação da identidade feminina, coadjuvado pela separação entre a sexualidade e a reprodução, proveniente da difusão da pílula anticoncepcional. Esta redefinição dos papéis femininos aconteceu em todas as classes sociais e elevou a taxa de participação feminina no mundo do trabalho e da política (Hildete, 2005: p. 4).

No Brasil, as características da inserção feminina na esfera laboral podem ser expressas pela aquisição intensa e constante de empregos desde a metade da década de 70, através das conquistas de bons postos, além do acesso a posições e a carreiras de prestígios pelas mulheres escolarizadas. Mas há uma outra realidade mais obscura, a qual externaliza um número considerável de desemprego feminino, além da má qualidade do trabalho e o predomínio das mulheres em atividades precárias e informais. Um dos grandes problemas da inserção feminina no mercado de trabalho é o de que esta entrada soma-se à permanência das mulheres nas atividades do serviço doméstico, caracterizando as conhecidas

jornadas duplas de trabalho (Bruschini, 2008; Lavinias, 2006; Kon, 2003, 2004, 2005, 2005).

Há um consenso de base empírica e teórica nas pesquisas da década de 2000 que a inserção feminina no mercado de trabalho está configurada nos liames das continuidades e das mudanças. Constatase a elevada presença feminina em setores desprivilegiados da indústria, nos trabalhos responsáveis pelo cuidado com a higiene e com a alimentação, nos serviços de faxineira, lavadeira, cozinheira, entre outros do mesmo perfil. Este aspecto da estrutura ocupacional apresenta um retrato que obteve poucas transformações nos últimos 30 anos. Além disso, em relação ao avanço das mulheres em profissões de prestígio, o caráter das trabalhadoras indica uma identidade dupla entre família e emprego, pois elas são responsáveis pelas atividades domésticas e pelos filhos, o que demonstra também a continuidade dos modelos familiares tradicionais (Bruschini *et al*, 2008).

O caráter de discordância entre os progressos e as continuidades do universo feminino no mercado de trabalho é destacado por Margaret Maruani: “Tudo é

complexo, paradoxal, contraditório: mais mulheres ativas, assalariadas, instruídas, mas também mais desempregadas, assalariadas precárias e subempregadas. Os comportamentos de atividade masculinos e femininos são parecidos, mas as desigualdades profissionais e familiares se enraízam" (Maruani, 2008: p. 37).

Os estudos acima relatados apresentaram um mercado de trabalho brasileiro fortemente marcado por avanços e por continuidades. Com o objetivo de avaliar como ocorreu esta variação da taxa percentual da mulher nas categorias de classe nos anos de 1992 e de 2008, o próximo tópico apresentará uma análise dos microdados das Pnads, dos respectivos anos. Para esta análise se tornar mais enriquecedora, em um primeiro momento, será realizada a

análise do total do percentual dos indivíduos nas categorias de classe, para compreender, posteriormente, de uma forma mais pontual o posicionamento socioeconômico feminino.

DISTRIBUIÇÃO DAS CATEGORIAS DE CLASSE EM 1992 E EM 2008

A análise comparativa dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad) nos anos de 1992 e 2008 indicou uma relativa estabilidade, em percentuais de indivíduos, nas categorias de classe, com um deslocamento modesto dos trabalhadores, excetuando as categorias autônomo agrícola, autônomo especialista, especialista e qualificado que apresentaram mudanças expressivas em sua constituição.

Tabela 1- Distribuição das categoria de classe entre 1992 e 2008

<i>TIPOLOGIA</i>	<i>1992</i>	<i>2008</i>	<i>PORCENTAGEM DE VARIAÇÃO</i>
CAPITALISTA	0,52	0,61	17,30
PEQUENO	3,70	4,04	9,19
EMPREGADOR			
AUT. COM ATIVOS	6,81	6,42	- 5.73
AUT. AGRÍCOLA	7,45	4,84	- 35.04
AUT. ESPECIALISTA	0,57	1,11	94,74
GERENTE	2,26	2,89	27.88
ESPECIALISTA	2,52	4,24	68.26
QUALIFICADO	3,99	7,65	91.73
SUPERVISOR	1,70	1,45	-14.70
TRABALHADOR	37,03	37,02	-0,02

TRAB. ELEMENTAR	14,93	11,40	-23,65
AUT. PRECÁRIO	10,57	10,36	-1,99
DOMÉSTICO	7,96	7,95	-0,12
TOTAL	100	100	

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad) 1992 e 2008. Tabulação da autora.

A categoria dos capitalistas obteve um pequeno aumento no percentual de proprietários de ativos, o valor de 0,52% em 1992 subiu para 0,61% em 2008, uma variação de 17,30%. Outra categoria presente no topo da hierarquia das categorias e que apresentou, também, um crescimento modesto foi o pequeno empregador, cujo percentual em 1992 era de 3,70% e em 2008 indicava 4,04%. Como será analisado ainda neste subtópico, estas duas categorias se destacaram em razão do percentual da inserção feminina. A categoria autônomo agrícola apresentou nos dois momentos do tempo uma queda de -35,04.

Ressalta-se que a categoria autônomo especialista, apesar de não representar uma alta taxa no total de indivíduos na tipologia de classes, apresentou o maior aumento percentual referente ao percentual de trabalhadores, 94,74%. Esta categoria é ocupada por conta-própria ou pequeno empregador, especialista de acordo com o grupo profissional, que pode trabalhar sem empregados ou com

até cinco empregados, também com a condicional de ser ou não proprietário de estabelecimento (loja, oficina, fábrica, escritório). Esta característica dos autônomos especialistas pode também ser explicado pelos “modelos de estratificação pós-industriais”, além das caracterizadas ocupações ou ocupações pós-industriais que ocupam um espaço cada vez maior nas economias menos desenvolvidas. Conforme a observação da socióloga Patrícia Rivero,

os processos de informalização, nas economias latino-americanas e, especificamente, no Brasil, atingem não só as ocupações mais tradicionais (artesanais e os mais antigos serviços pessoais), mas também aquelas ocupações modernas, relacionadas com a informatização e a terceirização dos serviços industriais e dos serviços pessoais modernos, que também se encontram nessa economia (Rivero, 2009: p. 27).

As profissões que necessitam de credenciais, como a especialista e a

qualificado apresentaram o maior aumento no número de trabalhadores. Os especialistas em 1992 concentravam 2,54% dos indivíduos e em 2008 este número estava em 4,24%. Já a categoria dos trabalhadores qualificados indicava o percentual de 3,99% e, em 2008, este retrato passou para 7,65%. A taxa de aumento da categoria qualificado, comparando-se os anos de 1992 e 2008 foi de 91,73%. No artigo 'Uma classificação socioeconômica para o Brasil', o pesquisador José Alcides Figueiredo Santos, alertou que parte importante do crescimento de especialistas e de qualificados pode estar relacionado às mudanças nos códigos ocupacionais da Pnad. Como consequência, houve uma enorme expansão e diferenciação dos grupos ocupacionais destas categorias (Figueiredo Santos, 2005: p. 43).

Os gerentes também fazem parte deste grupo de profissões privilegiadas que conquistou uma maior parcela de trabalhos em sua categoria. Em 1992, 2,26 e, em 2008, 2,89%. Entretanto, os supervisores apresentaram uma queda no percentual de trabalhadores, de 1,70% para 1,45%.

A categoria de classe trabalhador típico, a maior em número de indivíduos, apresentou um percentual constante em sua formação. Em 1992, 37,03% e 37,02%. As primeiras categorias presentes na base da tipologia de classe de Figueiredo Santos também apresentaram um perfil mais estável em sua distribuição de trabalhadores, são elas, as categorias doméstico e autônomo precário. Em 1992, os autônomos precários indicavam 10,57% e, em 2008, 10,36%; já a categoria 'Doméstico' em 1992 apresentava 7,96% e em 2008 este número praticamente não alterou, 7,95%. As mesmas são destituídas de ativos de capital e representam as profissões mais desprivilegiadas da tipologia. Entretanto, a categoria trabalhador elementar, também destituída de capital, obteve uma importante queda na comparação dos dois anos, no valor de -23,65%. Grande parte destes trabalhadores são manuais agrícolas, por esta razão, um percentual desta queda apresenta uma relação com a tendência de diminuição do setor agrícola.

Os dados indicam que se no processo comparativo de 1992 e 2008 não houve um arrefecimento no número de

indivíduos nas categorias marginalizadas laboralmente, mas os indivíduos que se inseriram no mercado de trabalho delinearam um novo perfil das categorias qualificadas e de credenciais e das categorias proprietárias de ativos. No retrato do mundo do trabalho brasileiro há um cenário específico, com profissionais bem formados, dividindo espaço com uma massa de indivíduos necessitados de uma política pública eficaz que garanta uma formação profissional e uma esfera laboral capaz de absorvê-los.

Se a concentração dos indivíduos nas categorias de classe não alterou seu perfil bruscamente na comparação dos anos de 1992 e de 2008, a categoria de classe a

partir da análise de gênero apresentou mudanças importantes para se pensar a desigualdade de gênero no mundo do trabalho e o perfil de tendências e mudanças da esfera laboral brasileira.

DISTRIBUIÇÃO DAS CATEGORIAS DE CLASSE E DISTRIBUIÇÃO NAS CATEGORIAS DE CLASSE POR GÊNERO EM 1992 E EM 2008

A porcentagem total de homens nas categorias de classe representou 64,32% enquanto o valor da participação do universo feminino na tipologia foi 35,68%. A tabela abaixo apresenta o percentual detalhado nos dois períodos do tempo, 1992 e 2008.

Tabela 2 - Categoria de classe por gênero/ Pnad 1992 e 2008

TIPOLOGIA	MASC				FEM			
	DENTRO DA CATEGORIA		ENTRE AS CATEGORIAS		DENTRO DA CATEGORIA		ENTRE AS CATEGORIAS	
	1992	2008	1992	2008	1992	2008	1992	2008
CAPITALISTA PEQUENO	87,41	74,11 73,17	0,70	0,77	12,59	25,89 26,83	0,18	0,39 2,66
EMPREGADOR AUT. COM ATIVOS AUT.	83,01	70,42	4,78	5,00	16,99	29,58	3,81	4,65
AGRÍCOLA AUT.	80,02	86,92	8,48	7,64	19,98	13,08	3,06	1,55
ESPECIALISTA GERENTE	85,35	58,06	9,89	7,11	14,65	41,94	0,45	1,14
ESPECIALISTA QUALIFICADO	71,31	61,31	0,63	1,09	28,69	38,69	1,59	2,74
SUPERVISOR	74,88	45,46	2,63	3,00	25,12	54,54	3,07	5,67
TRABALHADOR TRAB.	56,55	45,97	2,21	3,26	43,45	54,03	4,32	10,13
ELEMENTAR AUT. PRECÁRIO	61,37	70,19	3,81	5,94	38,63	29,81	0,94	1,06
	80,21	62,55	2,11	1,72	19,79	37,45	38,21	33,98
	63,18	76,45	36,37	39,12	36,82	23,55	8,19	6,58
	80,43	18,67	14,73	19,57	19,57			
	54,84	55,80	9,01	9,77	45,16	44,20	13,37	11,22

DOMÉSTICO	5,72	6,41	0,71	0,86	94,28	93,59	21,03	18,23
TOTAL	64,32	59,19	100,00	100,00	35,68	40,81	100,00	100,00

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad) 1992 e 2008. Tabulação da autora.

Ainda que se constate, através da análise de dados da Pnad 2008, a disparidade de gênero presente na composição das categorias de classe, o ano de 1992, apresentou, de forma mais acentuada, um retrato fortemente marcado pelo predomínio masculino nas posições privilegiadas, enquanto o universo feminino ocupava nestas mesmas categorias, um percentual pequeno de participação.

Já em 2008, o total de homens nas categorias de classe recuou para 59,19% e o de mulheres avançou para 40,81%, um

aumento na ordem de 14,38%. Outro aspecto importante verificado através da análise dos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad) de 2008 indicou o caráter paradoxal do mercado de trabalho brasileiro, caracterizado por avanços e continuidades no perfil laboral de gênero.

A distribuição das mulheres dentro da categoria e entre as categorias nos dois momentos do tempo pode ser melhor visualizada nas taxas em percentuais que indicam a real proporção destes deslocamentos.

Tabela 3 -Distribuição da mulher dentro das categorias de classe e distribuição da mulher entre as categorias de classe/ Pnad 1992 e 2008

<i>FEM</i>						
TIPOLOGIA	DISTRIBUIÇÃO DENTRO DA CATEGORIA			DISTRIBUIÇÃO ENTRE AS CATEGORIAS		
	ANOS		PORCENTAGEM DE VARIAÇÃO	ANOS		PORCENTAGEM DE VARIAÇÃO
	1992	2008		1992	2008	
CAPITALISTA PEQUENO	12,59	25,89 26,83	105,64	0,18 1,76	0,39 2,66	116,67
EMPREGADOR AUT. COM ATIVOS	16,99	29,58	57,92	3,81	4,65	51,14
AUT. AGRÍCOLA	19,98	13,08	48,05	3,06	1,55	22,05
AUT. ESPECIALISTA	14,65	41,94	-10,72	0,45	1,14	-49,35
GERENTE	28,69	46,18	54,02	1,59	2,74	72,32
ESPECIALISTA QUALIFICADO	25,12	54,54	25,52	3,07	5,67	84,69
SUPERVISOR	38,63	54,03	39,87	4,32	10,13	134,49
TRABALHADOR	19,79	29,81	50,63	0,94	1,06	0,12
	36,82	37,45	1,71	38,21	33,98	-11,30

TRAB. ELEMENTAR				8,19		
AUT. PRECÁRIO	19,57	23,55	20,34		6,58	-19,66
DOMÉSTICO	45,16	44,20	-2,13	13,37	11,22	-16,08
TOTAL	94,28	93,59	-0,73	21,03	18,23	-13,32
	35,68	40,81	14,38	100,00	100,00	0

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad) 1992 e 2008. Tabulação da autora.

A categoria de classe capitalista apresentou um importante avanço das mulheres em razão da inserção das mesmas na categoria que concentra a maior renda e benefícios na estrutura social brasileira. Em 1992, a categoria contava com 12,59% e, em 2008, este valor era de 25,89%, ou seja, o aumento feminino entre os capitalistas foi de um percentual de 105,64%. Ainda com a ressalva que entre as categorias de classe, a capitalista concentre uma parte substancial da renda e uma parcela ínfima da população, o deslocamento no interior da categoria é importante na análise da flutuação da composição de classe por sexo. No total de mulheres nas categorias de classe, o aumento das capitalistas foi da ordem de 116,76%.

A categoria pequeno empregador também assistiu ao aumento da composição feminina, de 1992, com 16,99% mulheres, em 2008 apresentava 26,83%, uma variação positiva de

57,92%. Se analisada a distribuição das mulheres entre as categorias de classe, houve um aumento acentuado, cerca de 51,14%.

Outra categoria a obter queda no percentual feminino, analisando a tipologia, foram as autônomas agrícolas. Comparando 1992 e 2008, a redução dentro da categoria indicou -10,72% e, entre as mulheres dispostas na tipologia de classes a redução foi de -49,35.

As categorias privilegiadas e que exigem credenciais se tornaram um importante espaço para a entrada de mulheres no mercado de trabalho. A análise da categoria gerente é um importante indicativo do avanço feminino em categorias privilegiadas, se em 1992, as mulheres ocupavam 25,12%, em 2008, o percentual era de 38,69%, um aumento de 54,02%. E na análise entre as categorias, o aumento foi de 72,32%.

O mesmo pode ser afirmado em relação às categorias especialista e

autônomo especialista. A primeira categoria apresentava em 1992, 43,55% mulheres, em 2008 este percentual alcança 54,54%. Já a categoria de autônomo especialista, em 1992 apresentava 28,69% de mulheres e em 2008, este número alcançou 41,94%, uma taxa de variação de 25,52%. No total das mulheres nas categorias de classe, as mulheres especialistas obtiveram um aumento de 134,49% e as autônomas especialistas, de 153.34%.

A categoria qualificado apresentou uma importante inserção feminina. Em 1992, o percentual feminino era de 38,63% e em 2008, este valor aumentou para 54,03%, aumento de 39,87%. Comparando-se o comportamento da categoria em toda a tipologia de classes, apresentou um notável aumento feminino de 134.49%.

De uma forma geral, conclui-se que o trabalho da mulher no ano de 2008 se manteve o percentual relativamente estabilizado se comparado ao ano de 1992, nas categorias desprivilegiadas como doméstica, autônomo precário e trabalhador elementar, e aumentou naquelas caracterizadas por serem proprietárias de ativos de capital ou de

englobarem profissionais especialistas e qualificados.

A economista Anita Kon explica que o aumento da participação feminina no mercado de trabalho é constatado não apenas nas ocupações tradicionalmente femininas, mas também, naquelas caracterizadas pela presença masculina, como na produção direta de bens e serviços, além das administrativas e das gerenciais (Kon, 2002).

Conforme Bruschini *et al*, a inserção das mulheres em profissões de prestígio, como medicina, advocacia ou em redutos tradicionalmente masculino, como a engenharia é um dos maiores progressos que o universo conquistou no mundo laboral.

Ao mesmo tempo, a expansão da escolaridade e o ingresso nas universidades viabilizaram o acesso delas a novas oportunidades de trabalho. Todos esses fatores explicam não apenas o crescimento da atividade feminina, mas também as transformações no perfil da força de trabalho desse sexo (Bruschini, 2006: p. 3-4).

A solidificação desta presença feminina ocorreu ao longo dos anos de 1990, motivadas por vários fatores. Por um lado, transformações culturais, na década

de 60 e, em 1970, a inserção das mulheres nas universidades, em razão dos movimentos políticos e sociais, além da expansão das escolas públicas e privadas. A autora destaca, ainda, que houve uma racionalização e transformações nas próprias profissões, o que permitiu ampliar este espaço de trabalho. Mas é importante destacar que o *status* destas profissões se modificou, pois passaram por processos de especialização e assalariamento, como medicina, arquitetura e direito, em relação ao detrimento da antiga autonomia profissional de outrora. “As representações sociais, construídas pela sociedade e pelas próprias categorias, também estão se modificando, particularmente no que diz respeito ao seu perfil liberal, o que repercute no nível de prestígio e *status* atribuído a esses profissionais” (Bruschini E Lombardi, 1999, 2000 *Apud* Bruschini, 2008).

A permanência feminina em categorias destituídas, como doméstico, autônomo precário e trabalhador elementar também corrobora com o caráter altamente paradoxal de mudanças e continuidades no mercado de trabalho brasileiro.

Em 1992, 42.59% das mulheres estavam presentes nas três categorias mais destituídas, doméstico, trabalhadores elementares e autônomos precários e, em 2008, a porcentagem estava 36,03%. A redução do percentual feminino atuante na esfera laboral desprivilegiada foi de 15.40%. Apesar de continuar uma alta taxa de participação das mulheres nas profissões mais precárias da estrutura social, entretanto, foi uma importante configuração do mercado de trabalho, se for somado ao fato de um número expressivo das mulheres ingressarem em profissões qualificadas ou nas categorias com ativos de capital.

No retrato da composição de classe de sexo, a categoria doméstico permaneceu relativamente constante. A mesma indicava, em 1992, não apenas a categoria com a maior discrepância de gênero, como também, era sinalizadora da alta parcela da população que trabalhava em uma classe totalmente desprivilegiada, com uma renda pequena como será apresentado no próximo tópico. Na totalidade de mulheres presentes no mercado de trabalho brasileiro em 1992, 21.03% estavam inseridas na categoria doméstico e, em 2008, este valor era de

18,23%, uma queda de 13,32%. No interior da categoria, este percentual em 1992 era de 94,28% e, em 2008, 93,59%. No total das mulheres na tipologia de classe, comparando-se o ano de 1992 e de 2008, as mulheres autônomas precárias obtiveram uma queda de -16,08% e as trabalhadoras elementares, reduziram sua participação em -19,66%. Um ponto importante a se destacar é que nestas duas últimas categorias que apresentaram uma queda significativa das mulheres se analisadas entre todas as categorias, é que no interior das mesmas, o universo feminino permaneceu alto.

Estes dados afirmam o que pesquisas como a de Bruschini *et al* indicaram, que um contingente substancial de mulheres estão inseridas em categorias de trabalho precárias. Pode-se destacar que as mulheres conquistaram progressos no mercado de trabalho, entretanto, estes devem ser conciliados com as atividades domésticas e com a responsabilidade com os filhos (Bruschini *et al*, 2008).

Desta forma, destaca a pesquisadora Corina Rodríguez Enríquez, “o mercado de trabalho aparece como um espaço primordial onde se manifestam na atualidade as diferenças genéricas, tanto

pelas assimétricas possibilidades e restrições em seu consentimento, como pelas diferenças na intensidade e características de participação no mesmo” (Enríquez, 2000).

Estes movimentos complexos e paradoxais de gênero no mercado de trabalho abrem um espaço de debate importante para a reflexão de como as relações díspares envolvendo homens e mulheres se desenvolverão no futuro, face aos diversos fatores econômicos, políticos, sociais, culturais.

TENDÊNCIAS DAS RECOMPENSAS SALARIAIS E CATEGORIA DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

O problema é exposto em dois cenários: um otimista e outro pessimista. O primeiro estabelece a premissa que os avanços femininos e as forças de mudança presentes nas últimas décadas acarretarão em consideráveis reduções na desigualdade de gênero. Há, ainda, o alargamento dos ideais igualitários, com a transmissão e a renovação de valores de pais para filhos, e uma política baseada na intervenção legal sobre as ações

discriminatórias, capazes de introduzir mediações cada vez mais ambiciosas e de longo alcance. Os fatores apresentados somam-se à propagação das reivindicações feministas como licença maternidade, o cuidado com as crianças e com as próprias mães, práticas incentivadas e reforçadas pelas regras burocráticas. Esta linha afirma uma minimização da discrepância salarial entre os sexos, pois as mulheres estão desproporcionalmente representadas em setores econômicos em ascensão e os homens se encontram desproporcionalmente em atividades em franco declínio (Blau *et al*, 2006).

Na contra-corrente, a abordagem pessimista explica que as revoluções de gênero são assimétricas e confusas. Os defensores desta corrente salientam que os ganhos com as transformações nas relações de gênero já foram conquistados e, para se ter novas perspectivas, deve-se ter uma revolução em moldes mais simétricos nos resultados tanto para os homens quanto para as mulheres. Não há notoriedade em relação ao avanço masculino na divisão sexual do trabalho doméstico, o que proporcionaria à mulher o investimento em capital humano com o

objetivo de progredir profissionalmente e de reduzir as desigualdades com os homens. Uma crítica é feita em relação às posturas igualitárias defensoras de uma burocracia que assegure os mesmos direitos a ambos os sexos, pois na realidade social não há semelhante oportunidade para os dois universos. Encontra-se um espaço fértil para o crescimento de ideologias essencialistas, as quais consideram homens e mulheres com distintas capacidades e habilidades e, portanto, torna-se “improvável que eles mesmos se ajudem formalmente em oportunidades iguais e trilhem os mesmos caminhos” (Blau *et al*, 2006).

A discordância e os embates sobre a problemática da redução drástica ou da permanência da desigualdade de gênero se dá por três razões principais:

- 1- Algumas formas de desigualdade de gênero, como por exemplo, as diferenças salariais e o nível de participação da força de mão-de-obra feminina, têm mudado mais rapidamente do que outras, como a representação das mulheres em decisões gerenciais e na divisão do trabalho doméstico;
- 2- A prova que os pesquisadores visualizaram e as projeções que eles desenvolveram são, indiscutivelmente, afetadas pelas diferenças em suas orientações

políticas, em suas experiências profissionais sobre a desigualdade de gênero e discriminações, e em suas opiniões acadêmicas;

3- As forças fundamentais como a mudança e a estabilidade permanecem, até a presente data, incertas, dando possibilidade para que diversos pesquisadores elaborem opiniões que destaquem diferentes forças e, como resultado, conseqüências diferentes (Blau *et al*, 2006:5).

A necessidade de se refletir sobre os diferentes processos que afetam a desigualdade de gênero na vida econômica e sobre as interfaces frequentes e complexas destes processos, recebe o destaque das autoras. Os processos salientam os mecanismos de distanciamento e aproximação configuradores dos elementos de permanência e de mudança das desigualdades de gênero no mercado de

trabalho. As autoras se dedicam ao estudo das tendências para as diferenças salariais e para a segregação sexual ocupacional e, para tanto, apresentam cinco forças de aproximação e quatro forças de distanciamento (forças de nível macro). A análise de cada força de nível macro – econômico, organizacional, político e cultural – organizou-se com os mecanismos de aproximação, através dos quais, estas forças atuam afetando a disparidade de gênero. “Alguns mecanismos de aproximação estão ligados com todos, ou aproximadamente, com todas as “forças de nível macro”, considerando que outras forças estão estreitamente ligadas por um número pequeno de “forças de nível micro” (Blau *et al*, 2006).

Mecanismos de Aproximação	Forças de Nível Macro			
	Econômico	Organizacional	Político	Cultural
A. Discriminação				
1. Gosto	X	X	X	X
2. Estatística	X	X	X	X
3. Institucional	X	X	X	X
B. Internalização				
1. Preferências				X
2. Auto-avaliação				X
C. Responsabilidade da mão-de-obra				
1. Divisão do trabalho doméstico	X	X	X	X
2. Adaptações no local de trabalho	X		X	X
D. Desvalorização Cultural				
1. Poluição		X	X	X
2. Desvalorização Cultural		X	X	X
E. Reações (efeitos de feedback)				
1. Expectativas de discriminação	X	X	X	X

Quadro 7 - Forças de nível macro e mecanismos de aproximação gerando desigualdade de gêneroFonte: The Declining Significance of Gender? (Blau *et al*, 2006).

Parte-se do princípio, na Narrativa Econômica, que em um mercado competitivo a contratação de mão-de-obra acontecerá por práticas não-discriminatórias de gênero. Podem-se apresentar três tipos de mecanismos de aproximação pelas quais as forças de mercado poderão reduzir a desigualdade de gênero: discriminação, compromisso/responsabilidade da mão-de-obra e as reações (efeitos de *feedback*). Esta possibilidade de equalização entre homens e mulheres na dinâmica do mercado é, entretanto, relativizada pelos pesquisadores.

Na formulação genuína do modelo de “*gosto de discriminação*”, S. Becker explica que o próprio mercado competitivo findará a discriminação do empregador em razão de sua necessidade de contratação de empregados com mão-de-obra preferencial e outras características essenciais que acarretem a todo o momento o aumento de produtividade. Caso haja a contratação baseada em gostos discriminatórios, através de preferências exógenas e não da

competência do indivíduo, os empresários deverão “pagar algo extra para garantir aos trabalhadores de classe preferencial, sem nenhuma compensação que aumente a produtividade” (Blau *et al*, 2006: 9).

As forças competitivas atuarão, ainda, no sentido de minimizar as práticas da ‘*discriminação institucionalizada*’, possíveis de serem encontradas nas rotinas das organizações e capazes de serem perpetuadas independente das ações discriminatórias dos atores individuais. Neste contexto, o mercado agirá a fim de dificultar a otimização dos custos e a lucratividade das empresas. Nota-se, no entanto, que as empresas são uma compilação de dinâmicas (não) discriminatórias, por esta razão o efeito das práticas do mercado se apresenta indiretamente e potencialmente lento para registro. Este entrelaçamento de atitudes in (discriminatória) pode ser um dos motivos do avanço gradual da discriminação, mesmo diante das forças competitivas.

A ‘*discriminação estatística*’ acontece quando o empregador, por falta de

informações e incertezas sobre a capacidade produtiva do trabalhador, realiza a contratação baseada em atributos como sexo ou outra característica. O benefício para a empresa é notório, pois implica em uma informação de baixo-custo sobre a produtividade industrial do trabalhador. As forças competitivas eliminarão esta esfera discriminatória apenas quando o julgamento sobre as diferenças grupais estiver errado ou, ainda, no momento em que os dispositivos rastreados para a contratação forem mais eficazes na relação custo-eficiência. Entretanto, enquanto os julgamentos baseados em custo-eficiência forem corretos, a discriminação estatística permanecerá.

A narrativa em questão atua, portanto, no sentido de separar as forças do mercado de firmas ineficientes, de gerentes e de práticas e, também, em direção a uma seleção de forças para novas práticas que propiciem empresas mais eficientes em período de mudanças.

No contexto contemporâneo, uma das principais mudanças as quais as empresas respondem é o dramático crescimento do tamanho da força da mão-de-obra feminina,

e inúmeras reduções das desigualdades de adaptação no ambiente de trabalho que prova ser eficiente e, por isso, estar selecionado positivamente pelas forças do mercado. Por exemplo, políticas que facilitam a integração do trabalho e as responsabilidades familiares, como licença maternidade, permissão do empregador para cuidados com as crianças, ou incentivos aos cuidados infantis tem crescentemente prevalecido nos últimos anos (Blau *et al*, 2006: p. 10).

Os efeitos positivos da análise da Narrativa Econômica podem ser compreendidos, entre outros, em termos do investimento do capital humano¹ das mulheres, pois se as práticas discriminatórias do empregador e as desigualdades salariais entre homens e mulheres foram algumas das razões históricas a inibirem o investimento feminino em capacitação profissional com vistas ao futuro, através da redução das ações discriminatórias, há a viabilização da emancipação feminina no mercado de trabalho, na divisão do trabalho intrafamiliar. Ressaltam-se ainda outros elementos de feedback resultantes da Narrativa Econômica, “as forças econômicas podem também desenraizar outras formas de discriminação

institucionalizadas, diminuir algumas formas de discriminação estatística, trazer mudanças benéficas para o ambiente de trabalho feminino” (Blau *et al*, 2006: p. 11).

Mas estas afirmações podem ser limitadas por dois aspectos, de um lado as forças competitivas do mercado pleiteadoras entre si nas economias reais não são plenamente desenvolvidas e não podem ser sempre consideradas na eliminação completa das desigualdades de gênero que reduzem a eficiência da empresa e, deve-se salientar, ainda, que o mercado competitivo não eliminará as esferas das desigualdades de gênero consistentes com o aumento da eficácia produtiva da empresa (Blau *et al*, 2006).

Por sua vez, a força de nível macro Organizacional influencia na desigualdade de gênero no mercado de trabalho, pois destaca a difusão de modernas políticas pessoais expressas na universalização de práticas de contratação e de burocratizadas tabelas salariais e dos processos de promoção profissional, nos quais são consideradas as credenciais dos trabalhadores. Caso as empresas presentes em um ambiente cujas práticas discriminatórias tenham sido

deslegitimadas persistam com seleções e com nomeações de cargos de prestígio baseadas em atributos de gênero, elas poderão sofrer as sanções e os custos sociais reais, pois as empresas com ações distintivas em relação às mulheres serão hostilizadas pelo universo feminino.

A desconstrução da discriminação estatística está vinculada à sua inconsistência com uma lógica burocrática formal que trata todos os indivíduos igualmente com atribuições de membros de grupos raciais, étnicos e sexuais. Neste contexto, pode-se questionar se as práticas burocráticas minimizam a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Para a Narrativa Organizacional, o aumento das contratações baseadas no mérito e na formação profissional qualificada permite as mulheres alcançarem uma posição privilegiada no mercado de trabalho, conquista que não poderá ser colocada em xeque por homens e/ou mulheres sem qualificação. Nota-se neste aspecto uma tendência à teoria da poluição da discriminação, nos termos de Claudia Goldin, na qual o homem segregado em altas posições teme que seus trabalhos sejam poluídos pela inserção feminina

nestes cargos. Mas, partindo-se do pressuposto que a contratação é realizada nos padrões formais burocráticos, a poluição causada pela entrada das mulheres será dissipada.

Tal qual a Narrativa Econômica, a Organizacional apresenta efeitos de *feedback*, além de constituir uma significativa narrativa coerente com processos associados à Narrativa Econômica. De uma forma especial, surgem dois efeitos desta dinâmica organizacional:

A redução na discriminação que a burocratização engendra deverá desencadear um crescimento de investimentos no capital humano por mulheres e um declínio associado na segregação sexual ocupacional e nas disparidades salariais; e a equalização da burocracia induzida nos pagamentos salariais do capital humano para mulheres e homens diminui a lógica para uma divisão de trabalho doméstico (Blau *et al*, 2006: p. 15).

Críticos da força macro-social Organizacional questionam se de fato a burocracia organizacional se encontra em ascendência. Ao (re) avaliarem estas análises, constatou-se que há

impedimentos para esta equalização que surgem dentro dos próprios locais de trabalho burocratizados e, também, aquelas barreiras provenientes das mais novas ou menores áreas organizacionais que ainda não foram burocratizadas. No caso do retrato da burocracia na convencional narrativa organizacional, não se pode considerar esta visão como única, pois há uma tensão entre as abordagens que consideram a desigualdade de gênero notável, na possibilidade desta ser eficiente no mundo laboral e aquelas visões que classificam a desigualdade de gênero de forma ilegítima. Considera-se a existência de formas discriminatórias, ainda que acionadas de formas inconscientes e subentendidas, em quaisquer tipos de organização, apesar da complexidade circunscrita neste jogo.

As formas sutis e inconscientes de discriminação são difíceis de detectar e provar, além disso, o progresso no combate a estas formas de discriminação pode ocorrer mais devagar do que no passado, quando os esforços poderiam ter sido focados em formas mais óbvias e abertas (...) a segregação ocupacional de gênero, que continua, pode ser ativamente gerada por processos

essencialistas, ou outros, e que não pode ser tratada como um resíduo simples de velhas práticas institucionais que vagarosamente irão desvanecer (Blau *et al*, 2006: p. 18).

Já na proposta da Narrativa Política, o foco da ação coletiva é explicitamente orientado para transformar as leis, as instituições e as regras condutoras das práticas do mercado de trabalho. Deste modo, há a possibilidade da desigualdade de gênero ser reduzida através da ação política? A ação instrumental das narrativas políticas é explicitamente orientada, proporcionando a redução da desigualdade de gênero. Historicamente, o processo esteve baseado na constituição de uma legislação capaz de reduzir os três tipos de discriminação: Gosto, Estatística e Institucional.

O Estados Unidos foi o primeiro dos países desenvolvidos a circunscreverem uma legislação da antidiscriminação e, de acordo com a observação dos adeptos desta narrativa, o governo federal atuou decisivamente no sentido de minimizar a desigualdade no mercado de trabalho. Podem-se citar as ações afirmativas, definidas como passos pró-ativos destinados a acabar com as diferenças

entre as minorias e não minorias, entre grupos segregados e não segregados. Estas ações se encontram em contraste com as legislações do Estado, as quais muitas vezes exigem apenas a não discriminação por parte do contratante.

No final do século XX, as leis antidiscriminação obtiveram certo sucesso, entretanto as iniciativas destinadas a uma equalização dos salários no trabalho, entre homens e mulheres com similares qualificações, não alcançaram o mesmo êxito. As iniciativas de valor comparável emergiram de determinadas situações de desigualdade de gênero na dinâmica das empresas e a meta é conquistar o nivelamento salarial sem que seja essencial uma segregação ocupacional.

1- Empregadores podem excluir as mulheres de trabalhos masculinos de grandes salários e relegá-las a trabalhos femininos em que relativamente pagam menos devido ao resultado de um “super inchaço” e de uma concorrência salarial (Bergmann, 1974);

2- Uma preferência entre as mulheres por trabalhos “femininos” e uma preferência entre homens por ocupações “masculinas” tem levado a um inchamento feminino em relativamente poucos trabalhos e,

assim, baixando os salários das mulheres;

3- Empregadores podem desvalorizar e pagar baixos salários a trabalhos dominados por mulheres, porque eles partem de um pressuposto de que qualquer tarefa atribuída à mulher na sociedade, não pode ser muito importante ou útil (tabela 1.1, linha D2; veja England, 1992);

4- Altos salários, predominantemente em trabalhos masculinos, podem também refletir em compensações para habilidades mais elevadas, para competências maiores ou para treinamentos mais complexos, ou para competências maiores ou para condições de trabalho menos favorável (Blau *et al*, 2006: p. 19).

As ações da orientação política também estão destinadas à “adaptação do local de trabalho”, através de programas como ‘amigo da família’. Estas políticas ganham forma em razão do retorno econômico, mas, sobretudo, pela força da opinião pública, pela obrigatoriedade das leis, pela pressão política em nome dessas leis.

Da mesma forma que as Narrativas Econômica e Organizacional abrangem efeitos involuntários, a Narrativa Política também apresenta este perfil; contudo, seus impactos podem aumentar as formas de desigualdade. Três classes de efeitos

involuntários são destacadas: políticas como amigos da família minimizam os conflitos entre família e trabalho e motivam trabalhadores infanto-juvenis a ingressarem no mercado de trabalho; a segregação trabalhista poderia aumentar caso haja a implementação do valor comparável às grades salariais, pois as mulheres continuariam em trabalhos de caráter feminino e, se as políticas governamentais elevarem os custos com a mão-de-obra feminina, esta poderia ser tolhida no momento da contratação. O sucesso de uma reforma política no sentido de reduzir a desigualdade de gênero no mercado de trabalho não depende exclusivamente dos seus custos e dos seus benefícios e está atrelado também às ações de atores como capitalistas e políticos, os quais visam, além dos interesses da coletividade, a determinados interesses particulares (Blau *et al*, 2006).

A Narrativa Política encontra suas limitações à medida que a reforma política nos Estados Unidos é delimitada pelos ideais igualitários; sabe-se que as ações políticas têm focalizado na equalização de oportunidades de acesso ao mercado de trabalho e na redução de

discriminação no emprego. Entretanto, a iniciativa de valor comparável, cuja meta é erradicar por meio das ações legais as desigualdades de remuneração nas ocupações femininas e masculinas, não obteve o apoio jurídico necessário.

A contribuição da Narrativa Cultural ao debate sobre as discrepâncias salariais e de acesso ao mercado de trabalho alicerça-se na crença igualitária firmada nos ideais ocidentais de justiça e de igualdade presente no nível adjacente à lógica cultural, que age de forma independente da eficácia econômica dos referidos ideais. As dimensões de igualdade e de justiça presentes na sociedade impulsionam a difusão do ‘gosto’ por práticas igualitárias capazes de atuar no mercado de trabalho, ainda que haja redução nos lucros e na eficiência. Como sugere Solomon W. Polachek, a ‘discriminação social’ pode ser significativamente reduzida através de uma mudança igualitária cultural capaz de minimizar a divisão doméstica convencional do trabalho. Ressalta-se que as narrativas política e cultural estão intrinsecamente relacionadas, pois “os comprometimentos políticos para igualdade de oportunidades, ações

afirmativas e valor comparável podem ser parcialmente motivados por gostos por igualdade. A narrativa política pode, enfim, ser conduzida por essas forças culturais mais fundamentais” (Blau *et al*, 2006: p. 22).

Enfim, a Narrativa Cultural pode ser vista na difusão de crenças igualitárias por meio de uma ampla variedade de trabalho e de atitudes familiares; podem-se destacar quatro tipos de classes de atitudes suscetíveis à proposta igualitária: 1)- Gosto crescente por igualdade; 2)- Crenças reduzidas na poluição; 3)- Crenças reduzidas na domesticação feminina e 4)- Declínio no essencialismo ocupacional.

O igualitarismo cultural, ao enfraquecer as crenças na ‘domesticação feminina’, incentiva o universo feminino ao mercado externo e motiva-o ao acréscimo dos investimentos nos mesmos tipos de capital humano dos homens. Historicamente, uma ampla literatura e as ações cotidianas difundiram os estereótipos sobre as características naturais de homens e mulheres na mídia, na cultura popular e na interação social com parentes, amigos e professores. Desta forma, qualquer evidência de uma

relativização ou negação dos referidos estereótipos presentes nos processos cognitivos dos indivíduos são enfraquecidos. Presume-se que as preferências de gênero são internalizadas desde a infância e afetam decisões e aspirações posteriores de investimento e abrangem, ainda, uma vida adulta com uma personalidade solidificada no que se refere aos papéis dos homens e das mulheres na sociedade.

Em termos de uma Narrativa Cultural direcionada para as mulheres, para o lado do suprimento, pode se esperar uma mudança nestes mecanismos de subjugação feminina?

Como o igualitarismo cultural anuncia, mulheres e homens estão cada vez mais assumindo que tem os mesmos direitos, responsabilidades e habilidades. Essa nova visão mundial afeta a cognição individual e, enfim, é personificado nas ações individuais. Os efeitos comuns de reação devem, também, ser relevantes aqui. Mesmo se a mudança for gerada por custos econômicos de discriminação (a narrativa econômica), a difusão burocrática (narrativa organizacional), ou a difusão de crenças igualitárias (a narrativa cultural), as mulheres virão a antecipar menos discriminação no local de trabalho. Enquanto as mulheres acreditam que o local

de trabalho vai recompensar melhor o seu capital humano, elas são motivadas a investir mais nele (E1) assim, diminuirão a lógica da divisão tradicional da família (C3) (Blau *et al*, 2006: p. 24-25).

Na dimensão da Narrativa Cultural difundida, a visão igualitária apresenta tendências competidoras e, entre elas, a “igualdade liberal” permanece dominante e indica que o comprometimento coletivo com a igualdade de gênero se externaliza através de processos que desenvolvam igualdade de oportunidades. O problema desta abordagem é sua aproximação com a presunção essencialista da existência das diferenças de gostos e de habilidades entre homens e mulheres, na qual não há o questionamento sobre o porquê destas disparidades de comportamento serem estabelecidas. A proposta é representar os indivíduos como agentes autônomos e necessariamente portadores dos mesmos direitos e oportunidades. Entretanto, não há a prerrogativa que ambos são agentes construídos social e culturalmente.

Daí emerge o problema dos grupos competidores presentes na visão igualitarista, que coloca em xeque os processos de formação de pensamento, hábitos e gostos diferenciados de acordo

com o sexo. Ainda que o questionamento de uma lógica anti-essencialista esteja progressivamente no banco das escolas, nos programas federais que encorajam mulheres a optarem por cursos ‘tradicionalmente’ masculinos e, ainda, em determinados programas cujas mulheres assumem profissões do universo masculino, o discurso da ideologia essencialista parece apelar continuamente para muitas pessoas e assim dificultar mudanças posteriores na segregação ocupacional e na diferença de pagamentos por gêneros.

As pesquisadoras ressaltam que as análises da desigualdade de gênero enfatizam seus esforços nos mecanismos de aproximação e de mudança e não direcionam seus estudos nas forças de nível macro geradoras de mudanças nos próprios mecanismos de aproximação. Se se opta em invocar o nível macro, deve-se trabalhar dentro do contexto da narrativa e circunscrever um conjunto de mecanismos de aproximação. Estas distintas narrativas de mudanças se baseiam em diferentes mecanismos de aproximação.

O debate acima apresentado impulsiona ainda mais os estudos sobre a

desigualdade de gênero no mundo do trabalho e as recompensas salariais disparem em função de ser homem ou de ser mulher. Outro ponto merece, pois, a atenção da pesquisa. Porque compreender a dinâmica da relação entre renda, mercado de trabalho e gênero é significativo na compreensão da desigualdade estabelecida entre as variáveis trabalho e gênero?

CONCLUSÃO

Em relação à categoria de gênero no mercado de trabalho brasileiro, encontrou-se o seguinte perfil. O mercado de trabalho brasileiro apresentou um viés mais ‘escolarizado’ em 2008. Entre as categorias que obtiveram a maior inserção de indivíduos estão aquelas que necessitam de credenciais e formações, como os autônomos especialistas, qualificados, os especialistas, e os gerentes, com uma taxa percentual de aumento, respectivamente, 94,74%, 91,73%, 68,26% e 27,88%. Estes dados demonstram a importância da esfera educacional na aquisição de empregos, mesmo que a categoria de supervisores tenha apresentado uma queda de 14,70%.

Já as categorias relacionadas à posse de ativos de capital e às benesses apresentaram inconsistências nas participações no mercado de trabalho, o que impediu de se fazer uma análise mais alinhada para este grupo. O total de indivíduos nas categorias, capitalista e pequeno empregador, cresceu na estrutura social brasileira, 17,30% e 9,19%. Mas, as outras duas categorias relacionadas à informalidade presentes no topo da hierarquia de classes apresentaram queda em seus grupos, autônomo com ativo, 5,73% e autônomo agrícola, 35,04%.

Salienta-se que as categorias presentes na base da tipologia como domésticos e autônomos precários apresentaram a redução em número de trabalhadores, os primeiros, em 13,32% e, os segundos, 16,08%; destaca-se a redução do percentual na categoria trabalhador elementar, na ordem de 19,66%. Por sua vez, a categoria dos trabalhadores, que contém a maior participação de indivíduos na tipologia de classes, manteve-se estável nos dois períodos.

Estes dados sinalizam para um menor percentual de trabalhadores em categorias de classe precárias, e o aumento da população com credenciais e

especialidades no mercado de trabalho, além do incremento de pessoas ricas no topo da tipologia.

Analisando o universo feminino na comparação entre as categorias de classe, o total de mulheres presentes na tipologia de classe, no ano de 1992, 35,68% e no ano de 2008, 40,81%, o aumento representou uma variação de 14,38%. Um aumento importante, mas ainda pequeno se comparado com o universo masculino presente na tipologia de classe.

Entre as categorias, aquelas que apresentaram uma taxa percentual mais significativa de aumento da inserção das mulheres se referem às categorias autônomo especialista, 153,34%; qualificado, 134,49%; capitalista, 116,67%; especialistas, 84,69% e gerentes, 72,32%. Já as categorias que obtiveram queda do percentual feminino, têm-se, autônomo agrícola, 49,35%; trabalhador elementar, 19,66%; doméstico, 13,32% e trabalhador típico, 11,30%.

É relevante destacar a importância da entrada das mulheres nas categorias com ativos de qualificação, como no caso das qualificadas, que representava em 2008, 10,13% das mulheres presentes no total das categorias de classe. Entretanto, essa

categoria não é propriamente privilegiada, pois também é constituída por técnicos e professoras abaixo do segundo grau.

Houve ainda o aumento das mulheres especialistas e com ativos de capital, mas a grande ressalva é que em determinadas categorias, como a capitalista e a autônomo especialista, por exemplo, o universo feminino no total das categorias de classe é muito pequeno e, desta forma, este aumento não representa um impacto determinante na alteração da desigualdade relacionada ao trabalho.

De uma forma geral, obteve uma melhora acentuada na entrada no mercado de trabalho, as mulheres presentes nos estratos que exigem credencial e perícia. Em 1992, as mulheres presentes nas categorias gerente, especialista, gerente, qualificado e supervisor, apresentavam um universo de 10,47% e no ano de 2008, este percentual era 19,06%.

A categoria trabalhador típico, que continha o maior percentual feminino na participação nos dois momentos do tempo, não apresentou alteração. Já o percentual das mulheres presentes nas categorias com ativos de capital, capitalista, pequeno empregador, autônomo com ativo, autônomo agrícola e

autônomo especialista, diminuiu consideravelmente, em 1992 era 18,71% e em 2008, passou para 10,39%. E, o percentual feminino presente nas categorias de classe desprivilegiadas apresentou um ligeiro aumento. De 33,46% em 1992 passou para 36,03%.

Mas um ponto importante leva a refletir a manutenção da desigualdade no mercado de trabalho entre homens e mulheres. As mulheres permanecem em desvantagem, não apenas no que se refere à renda, mas em número de indivíduos nas categorias de classe. O grupo feminino concentrou em mais de 40% a taxa de número de indivíduos em cada categoria, apenas nos posicionamentos socioeconômicos: autônomo precário, 44,20%; doméstico, 93,59% (dados para mulheres); autônomo especialista, 41,94%; especialista, 54,54% e qualificado, 54,03%.

Pode-se verificar que houve, de fato, o já conhecido quadro de tendências de permanências e mudanças. Em uma análise geral das categorias de classes, as mulheres melhoraram sua entrada no mercado de trabalho, em categorias mais qualificadas ou com a posse de ativos de capital, além da redução das mulheres

domésticas e autônomas precárias. Entretanto, no interior das categorias se mantém um quadro fortemente centrado do universo masculino exercendo profissões gerenciais e em posse dos ativos de capital. As mulheres cresceram em profissões de prestígio e permanecem em condições laborais que não exigem uma formação educacional técnica ou superior, e com menores salários.

Abstract

This article is partial result of the dissertation, Social Structure, Feminine Insertion and Effects on Income in Brazil. It is presented in this study the percentage of variabilidade of the women in the typology of class – based on the classification constructed by the sociologist José Alcides Figueiredo Santos. The micro data analyzed comparatively from Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios (Pnad) of 1992 and 2008. There is a high percentage of women in underprivileged occupations, such as maids, precarious autonomous and elementary workers, alongside progress of women in positions requiring skill and qualification, such as managers and specialists. This movement complex and paradoxal of the gender in the labor market open a important forum for reflection of how the disparate relationships involving men and women will develop in the future, in front of the factors economic, political, social, cultural.

Key-words: gender; work; Pnad

BIBLIOGRAFIA

ALVES, M. S. A.; HENRIQUE, D.N. Desenvolvimento e gênero no Brasil na década de 1990., 2003. Disponível: <http://www.eventos.uevora.pt> . Acesso: 15 dezembro de 2009.

BLAU, F. D.; BRINTON, M. C.; GRUSKY, D. B. *The Declining Significance of Gender?* New York: Russell Sage Foundation, 2006.

BOURDIEU, P. *A distinção: crítica social do julgamento.* São Paulo: Edusp, 2007.

BRUSCHINI, C.; RICOLDI, A. M.; MERCADO, C. M.. Trabalho e gênero no Brasil até 2005: uma comparação regional. In: Mercado de Trabalho e Gênero. Comparações Internacionais. Arletina de Oliveira Costa; Bila Sorj, Cristina Bruschini; Helena HIRATA (org). FGV Editora, Rio de Janeiro, 2008.

FIGUEIREDO SANTOS, J. A. *Estrutura de posições de classe no Brasil.* Belo Horizonte e Rio de Janeiro: Editora UFMG e IUPERJ, 2002.

_____. Uma classificação socioeconômica para o Brasil. In: Revista Brasileira de Ciências Sociais, vol. 20, nº 58, 2005.

_____. A abordagem de análise de classe de John Goldthorpe. In: Gilberto Barbosa Salgado. (Org.). *Cultura e Instituições Sociais.* 1 ed. : Editora UFJF, 2007, v. , p. 87-115, 2007.

_____. *Classe Social e Desigualdade de*

Gênero no Brasil. In: Dados – Revista de Ciências Sociais, vol. 51, nº 2, 2008.

GARCIA, L. S.; RODARTE, M. M. S.; COSTA, P. L. Emancipação feminina e novos arranjos familiares nas regiões metropolitanas brasileiras entre as décadas de 1990 e 2000. In: Anais do XV Encontro Nacional de Estudos Populacionais. Caxambu/MG, 2006. Disponível em: www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2006/docs/pdf/ABEP2006_834.pdf. Acesso em: 10 Agosto 2006.

GOLDTHORPE, J. 'Cultural capital': some critical observations.

KON, A. Divisão do trabalho no Brasil: a questão do gênero. Texto para Discussão N.5/2003, PEPGEP/PUCSP. São Paulo, 2003.

Disponível em: www.fee.rs.gov.br/sitefee/download/mulher/2006/artigo3.pdf.

Acesso em: 10 Setembro 2008.

_____. Diversidades nas condições de informalidade do trabalho brasileiro. In: Anais do XXXII Encontro Nacional de Economia. João Pessoa: ANPEC, 2004.

Disponível em: www.anpec.org.br/encontro2004/artigos/A04A156.pdf.

Acesso: 10 Agosto 2008.

_____. Considerações teóricas sobre a divisão sexual do trabalho na família: repercussões sobre o mercado de trabalho. In: Seminário as Famílias e as Políticas Públicas no Brasil. Belo Horizonte: Abep, 2005.

Disponível em: www.abep.nepo.unicamp.br/docs/anais/outras/FamPolPublicas/AnitaKon Acesso em: 10 de Set 2008.

_____. Segmentação e informalidade do trabalho nas empresas, em uma perspectiva de gênero. In: Mulher e Trabalho. Vol. 6. pgs. 01-20. Porto Alegre: FEE. Disponível em: www.fee.rs.gov.br/sitefee/download/mulher/2006/artigo3.pdf.

Acesso em: 15 Julho 2008, 2006.

LAVINAS, L.; ALVES, J. E. D.; NICOLL, M. Pobreza, Transferências de Renda e Desigualdades de Gênero: conexões diversas. In: Parcerias Estratégicas. Vol. 22, p. 39-75, 2006. Brasília.

Disponível: www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2006/docs/pdf/ABEP2006_304.pdf. Acesso: 15 Agosto 2008.

LEONE, T.E.; HOFFMANN. In: Nova Economia. 14 (2). Pgs. 35-58. Maio-agosto. Belo Horizonte, 2004.

MARUANI, M. Emprego, desemprego e precariedade: uma comparação européia. In: Mercado de Trabalho e Gênero. Comparações Internacionais. Arletina de Oliveira Costa; Bila Sorj, Cristina Bruschini; Helena HIRATA (org). FGV Editora, Rio de Janeiro, 2008.

MELO, H.P. Gênero e Pobreza no Brasil. Relatório Final do Projeto Governabilidad Democrática de Gênero en America Latina y el Caribe. Convênio: Comissão Econômica para América Latina e Caribe (Cepal). Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM). Brasília: CEPAL/SPM, 2005.

PAIVA, V. Sobre o conceito de "Capital Humano". In: Cadernos de Pesquisa. n. 113, São Paulo, Jul.2001.

RIVERO, P.S. Trabalho: opção ou necessidade? : um século de informalidade no Rio de Janeiro. Belo Horizonte, MG: Argumentvm, 2009.

SILVA, M. F. Gênero e Pobreza: um estudo de caso das mulheres chefes de domicílio das comunidades de baixa renda do Caju. Dissertação (Mestrado em Economia) - Universidade Federal Fluminense, 2006.

SILVA, M. F. Gênero e Pobreza: um estudo de caso das mulheres chefes de domicílio das comunidades de baixa renda do Caju. Dissertação (Mestrado em Economia) - Universidade Federal Fluminense, 2006.

WRIGHT, E.O. A Conceptual Menu for Studying the Interconnections of Class and Gender. In: J. Baxter e M. Western (eds.). Reconfigurations of Class and Gender. Stanford, Stanford University Press, 2001.

NOTAS

¹ O princípio da teoria do capital humano é o de que as diferenças de qualidade em mão de obra são analisadas especialmente como diferenças em habilidades cognitivas. Essas habilidades são resultado do investimento em educação (principalmente em educação formal), cujo investimento é resultado das decisões racionais que abrangem a comparação da taxa de retorno e taxa de juros do mercado, como acontece em qualquer outro processo de investimento. Em termos, é estabelecida uma relação direta relacionando a habilidade cognitiva (conforme Ricardo Lima, capital humano, que seria o mesmo no contexto desta teoria) e produtividade da mão-de-obra. Neste contexto, é possível indicar que a uma distribuição específica de habilidade cognitiva há um retorno de distribuição

semelhante de salários. Para que tal processo ocorra é necessário que o mercado de trabalho atue nos padrões neoclássicos, ao remunerar segundo a produtividade marginal dos fatores. “A idéia de um mercado de trabalho contínuo, associada à convicção de que existe uma relação direta entre habilidade cognitiva e produtividade, leva os adeptos da teoria do capital humano a acreditarem que os acréscimos na educação de indivíduos correspondem, em média, a aumentos nos seus salários. Educação constitui, assim, o grande instrumento que dá oportunidade de mobilidade ocupacional (e talvez social), quer intergeracional, quer intrageracional” (Lima, 1980: p. 219-220). De uma forma especial, nas décadas de 1960 e 1970, cresceram as críticas contra os aspectos mais frágeis ou da teoria do capital humano ou, ainda, reparações em certas premissas da mesma. Teorias alternativas ao capital humano foram criadas, como, por exemplo, Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho. Em virtude das limitações deste trabalho não será possível aprofundar nestes debates teóricos e empíricos. Mas teorias pares da teoria do capital humano e os trabalhos críticos podem ser encontrados nas obras: Lima, 1980; Goldthorpe, 2007; Paiva, 2001; Bourdieu, 2007.