

## Desigualdades de gênero: disparidade salarial e segregação ocupacional

Ramone Mincato<sup>1</sup>, Adalberto A. Dornelles Filho<sup>2</sup>, Lodonha M. P. C. Soares<sup>3</sup>.

**Resumo:** Disparidade salarial e segregação ocupacional feminina são dois atributos da desigualdade de gênero no mundo do trabalho na sociedade brasileira. O objetivo deste artigo é levantar hipóteses explicativas destas desigualdades. Parte-se do pressuposto de que a explicação para estes fenômenos deve ser buscada em características históricas da sociedade brasileira e num conjunto inter-relacionado de mudanças demográficas, sociais, econômicas, políticas e culturais ocorridas mais recentemente. Para evidenciar as hipóteses são utilizadas as informações referentes ao município de **Caxias do Sul**, RS, constantes na **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)** consolidados até **2011**. As principais hipóteses explicativas das desigualdades de gênero apresentadas neste artigo são: a violência do autoritarismo estrutural característico das relações sociais no Brasil; o sistema de classificação das profissões ditas femininas introjetado socialmente; a construção social da identidade feminina a partir dos papéis de gênero definidos socialmente; o descompasso entre a luta feminina pela afirmação de direitos no campo político e pela afirmação profissional nos espaços de trabalho; a conquista e institucionalização ainda recente dos direitos sociais, campo de atuação profissional predominantemente feminino.

**Palavras-chave:** desigualdades de gênero; disparidade salarial; segregação ocupacional.

### 1. Introdução

A disparidade salarial e a segregação ocupacional são fenômenos característicos das relações de gênero na história da sociedade brasileira e do mundo. Por **disparidade salarial**, compreende-se a diferença (em geral negativa) entre a remuneração do trabalho feminino e a remuneração do trabalho masculino. Por **segregação ocupacional**, entende-se a divisão do mundo do trabalho em ocupações “femininas”, de pouco prestígio e baixa remuneração, e ocupações “masculinas”, reconhecidas socialmente e com melhor remuneração. Esses fenômenos têm sido frequentemente observados no mercado de trabalho, uma vez que tem crescido o número de mulheres que trabalham com salário regular (seja no trabalho formal quanto no informal). Esses postos de trabalho tendem a ter menor remuneração e jornadas de trabalho menores (em alguns casos, de meio expediente). Neste sentido, a desigualdade de gênero no mundo do trabalho tem assumido essas formas principais, conforme destacou o sociólogo inglês Anthony Giddens (2005, p.317).

---

1 Doutora em Ciência Política, é professora da Universidade de Caxias do Sul, atuando principalmente nos seguintes temas: antipolítica, cultura política, juventude, políticas sociais, participação e controle social. [RMincato@ucs.br]

2 Mestre em Matemática Aplicada, é professor da Universidade de Caxias do Sul, atuando na área da estatística do mercado de trabalho em Caxias do Sul e suas implicações sociais e econômicas. [AADorneF@ucs.br]

3 Mestra em Administração, é professora da Universidade de Caxias do Sul, atuando na área do crescimento e desenvolvimento econômico, competitividade e mundo da trabalho. [LMPCSoar@ucs.br]

Assumindo a associação entre disparidade salarial e segregação ocupacional com gênero, o objetivo geral deste artigo é levantar hipóteses explicativas da permanência destes fenômenos na sociedade brasileira, apesar dos avanços obtidos através das pressões políticas do movimento feminista, desde a década de 60, pela igualdade de gênero; e da garantia constitucional do direito à igualdade salarial entre homens e mulheres, consagrada na Constituição Federal de 1988:

Art. 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

...

Parágrafo XXX: Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. (BRASIL, 1988).

Diante disso, a questão que orienta a produção deste artigo é: o que explica a permanência da disparidade salarial e da segregação ocupacional feminina na sociedade brasileira, apesar dos avanços constitucionais?

Partimos do pressuposto de que a explicação para a permanência dos referidos fenômenos também deve ser buscada em características histórico-estruturais da sociedade brasileira e num conjunto inter-relacionado de mudanças demográficas, sociais, econômicas, políticas e culturais, relacionadas em larga medida com as transformações estruturais mais recentes do capitalismo, ocorridas a partir da crise do capitalismo dos anos 70: a globalização econômico-financeira, reduzindo as barreiras para o movimento do capital em escala mundial; a reestruturação produtiva, com a introdução do modelo de acumulação flexível; e a revolução tecnológica com a convergência entre comunicações, telecomunicações e informática, sem a qual os fenômenos da aceleração do tempo de produção, circulação e consumo e da compressão do espaço não teriam sido possíveis.

Para fins de evidência empírica da disparidade salarial e segregação ocupacional serão utilizadas as informações referentes ao município de **Caxias do Sul (RS)** constantes na **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)** consolidados para os anos-base até **2011**. A escolha do município de Caxias do Sul para evidenciar esses fenômenos deve-se a sua posição estratégica no desenvolvimento econômico do estado do RS, constituindo-se num referencial importante de manifestação de velhas e novas contradições sociais. O município de Caxias do Sul, localizado na região nordeste do estado, distante 126 km da capital Porto Alegre, é uma cidade de porte médio que abriga o segundo polo metal-mecânico do estado, com uma população de 435 mil habitantes (IBGE, 2010), um Produto Interno Bruto (PIB) de R\$ 15,7 bilhões correspondente a 6,2% do estado e um PIB *per capita* de R\$ 36.034,00 (FEE, 2010). Além de ser conhecido pela expressão marcante de seu polo industrial, é considerado polo regional de serviços quando se destaca pela oferta de serviços na área de educação, de saúde, de comércio especializado e de estabelecimentos financeiros.

O levantamento das hipóteses será feito através de uma breve revisão de bibliografia recente produzida sobre as características da sociedade brasileira e sobre os referidos indicadores de desigualdade de gênero.

## 2. Segregação ocupacional e disparidade salarial: algumas evidências empíricas.

Verifica-se, na última década, o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho formal no Brasil, no Rio Grande do Sul e em Caxias do Sul. No entanto, na divisão social do trabalho, o sexo ainda é um fator determinante para as remunerações (DORNELLES, 2013).

A disparidade salarial e a segregação ocupacional, conforme exposto na introdução, são fenômenos característicos das desigualdades de gênero no Brasil e no mundo. Para fins de ilustração tomamos como referência os dados relativos à disparidade salarial e a segregação ocupacional entre homens e mulheres no mercado de trabalho formal de Caxias do Sul. Em relação à disparidade salarial, a Tabela 1 apresenta a remuneração (em reais por hora contratada, valores nominais) recebida por trabalhadores do sexo masculino e feminino no mercado de trabalho formal de Caxias do Sul para anos selecionados entre 2001 e 2011.

A Tabela 1 mostra uma clara disparidade salarial entre homens e mulheres. Em 2001, os homens recebiam, em média, R\$ 4,75 por hora contratada, enquanto as mulheres recebiam R\$ 3,72. Uma diferença de -21,7% em relação à remuneração masculina. Ao longo da década, a remuneração nominal sofreu reajustes, mas a disparidade permanece, atingindo em 2011 o valor de -24,4%.

**Tabela 1: Remuneração masculina e feminina, por hora contratada (Caxias do Sul).**

	2001	2003	2005	2007	2009	2011
<b>Masculino</b>	R\$ 4,75	R\$ 6,39	R\$ 7,27	R\$ 8,28	R\$ 9,64	R\$ 11,50
<b>Feminino</b>	R\$ 3,72	R\$ 4,93	R\$ 5,49	R\$ 6,10	R\$ 7,22	R\$ 8,69
<b>Disparidade</b>	-21,7%	-22,9%	-24,5%	-26,4%	-25,2%	-24,4%

Fonte de dados: RAIS / PDET / MTE. Tabulação: Observatório do Trabalho - UCS

A segregação ocupacional e a disparidade salarial pode ser verificada observando-se a participação feminina nas diferentes ocupações dos trabalhadores. A Tabela 2 mostra a quantidade de trabalhadores, a participação feminina (proporção de mulheres entre os trabalhadores), a remuneração masculina e feminina (R\$ por hora contratada) e a disparidade salarial estratificada por grupos ocupacionais de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Os dados são referentes aos trabalhadores formalizados em Caxias do Sul para o ano de 2011.

A Tabela 2 mostra que em 2011, cerca de 42,2% dos trabalhadores de Caxias do Sul eram do sexo feminino. Quando se atenta para as ocupações, percebe-se que algumas são mais “masculinas”, como os **trabalhadores em serviços de reparação e manutenção** (CBO 9) com apenas 7,9% de mulheres; enquanto algumas são mais “femininas”, como os **trabalhadores dos serviços administrativos** (CBO 4) com 64,2% de mulheres. Como se pode observar, há disparidade salarial em todas as ocupações,

porém essa disparidade não é homogênea, isto é, em algumas ocupações a disparidade é menos acentuada que em outras: entre os **trabalhadores em serviços de reparação e manutenção** (CBO 9) a disparidade é de -45,2% enquanto que entre **membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público** (CBO 1) a disparidade é de -18,7%.

Os dados apontam que o incremento da participação feminina no mercado de trabalho formal, em Caxias do Sul, não foi acompanhado pela diversificação das suas ocupações, uma vez que as mulheres ainda se concentram no desempenho de atividades laborais consideradas “femininas”.

**Tabela 2: Trabalhadores e remuneração por ocupação (Caxias do Sul, 2011).**

CBO	Denominação	Trabalhadores		Remuneração		
		Num. Trab.	Part. Fem.	Masc.	Fem.	Disp.
1	Membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público	11.594	56,4%	R\$ 28,47	R\$ 23,14	-18,7%
2	Profissionais das ciências e das artes	10.743	57,9%	R\$ 27,37	R\$ 20,72	-24,3%
3	Técnicos de nível médio	18.811	44,9%	R\$ 14,36	R\$ 8,68	-39,6%
4	Trabalhadores de serviços administrativos	27.206	64,2%	R\$ 10,25	R\$ 7,66	-25,3%
5	Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados	26.917	62,2%	R\$ 8,35	R\$ 5,49	-34,3%
6	Trabalhadores agropecuários, florestais e da pesca	1.731	28,7%	R\$ 4,76	R\$ 3,85	-19,2%
7	Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais (lotes)	68.693	23,4%	R\$ 9,58	R\$ 5,92	-38,2%
8	Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais (contínuo)	8.519	34,4%	R\$ 9,36	R\$ 5,84	-37,6%
9	Trabalhadores em serviços de reparação e manutenção	4.036	7,9%	R\$ 11,82	R\$ 6,48	-45,2%
<b>Total</b>		<b>178.253</b>	<b>42,2%</b>	<b>R\$ 11,50</b>	<b>R\$ 8,69</b>	<b>-24,4%</b>

Fonte de dados: RAIS / PDET / MTE. Tabulação: Observatório do Trabalho - UCS

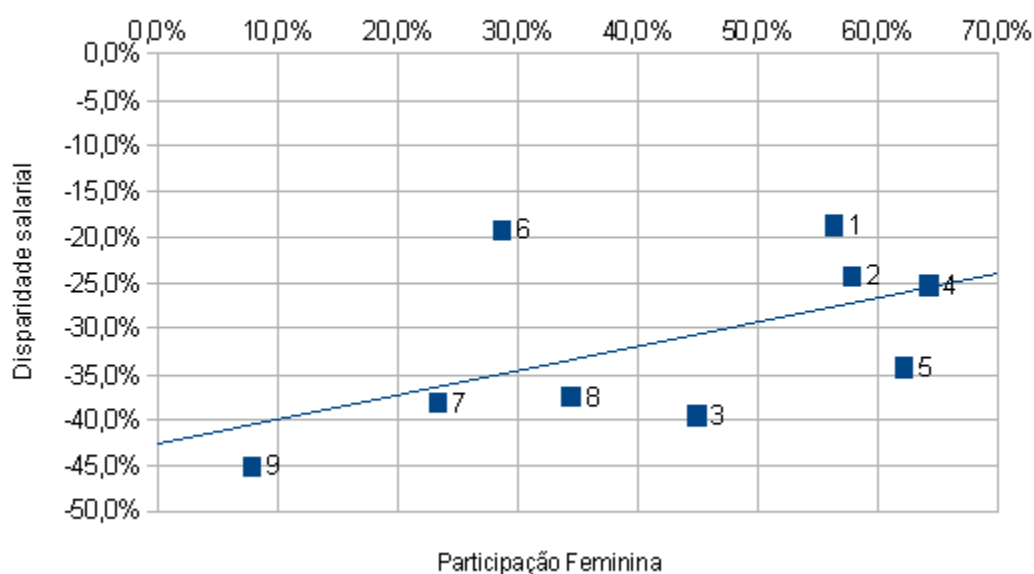
É possível verificar a relação entre disparidade salarial e segregação ocupacional? A Figura 1 mostra um gráfico de dispersão com a participação feminina e a disparidade salarial em cada grupo ocupacional conforme apresentados na Tabela 2.

Embora não seja possível afirmar (estatisticamente) que exista correlação significativa entre os dados [ $r = 0,545$ ;  $n = 9$ ;  $P = 0,129 > 0,05$ ], é possível visualizar uma clara tendência: As ocupações agrupam de modo a perceber três conjuntos distintos: um **primeiro conjunto** (formado pelas CBO 3, 7, 8 e 9) onde existe participação feminina inferior a 50% e disparidade salarial superior a 35%; um **segundo conjunto** (formado pelas CBO 1, 2, 4 e 5) onde existe participação feminina superior a 50% e disparidade salarial

inferior a 35%; e um **terceiro conjunto** (com apenas a CBO 6) onde a participação feminina está próxima 30% e a disparidade salarial próxima a 20%.

Pode-se explicar a baixa disparidade salarial da CBO 6 pela baixa remuneração (próxima à remuneração mínima regional legal: R\$ 3,08) tanto de homens quanto de mulheres. No entanto, para as demais ocupações verifica-se que onde a participação feminina é maior a disparidade salarial é menor. Como explicar essa relação: As mulheres *procuram* as ocupações onde existe menor disparidade ou estas ocupações apresentam menor disparidade *por conta* da maior participação feminina?

**Figura 1: Participação feminina e disparidade salarial por CBO (Caxias do Sul, 2011).**



Outra forma de verificar a segregação ocupacional e a disparidade salarial é a observação da inserção das mulheres nos **setores econômicos**. A Tabela 3 mostra a quantidade de trabalhadores, a participação feminina, a remuneração masculina e feminina e a disparidade salarial estratificada por seção de atividade econômica do empregador conforme a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE).

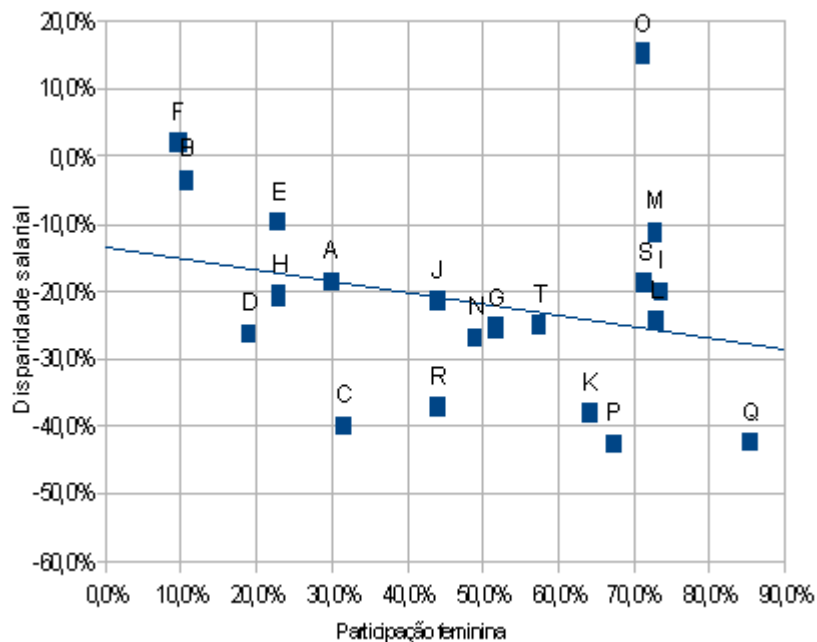
A Tabela 3 mostra, talvez de forma mais expressiva, os nichos de inserção feminina no mercado de trabalho. Cerca de 85,5% dos trabalhadores empregados por instituições de **saúde humana e serviços sociais** (CNAE Q) são mulheres. Enquanto que nas empresas do ramo da **construção** (CNAE F) a participação feminina esteja apenas em 9,6%. Novamente, há disparidade salarial em todos os setores econômicos. A novidade é que agora se tem alguns setores econômicos onde a remuneração feminina é superior a masculina como nas empresas do ramo da **construção** (CNAE F) onde a remuneração feminina é 2,0% superior a dos homens e na **administração pública** (CNAE O) com 15,3%.

**Tabela 3: Trabalhadores e remuneração por atividade econômica (Caxias do Sul, 2011).**

CNAE	Denominação	Trabalhador		Remuneração		
		Num. Trab.	Part. Fem.	Masc.	Fem.	Disp.
A	Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	1.716	29,9%	R\$ 5,00	R\$ 4,08	-18,5%
B	Indústrias extrativas	113	10,6%	R\$ 10,26	R\$ 9,91	-3,5%
C	Indústrias de transformação	85.522	31,5%	R\$ 12,25	R\$ 7,38	-39,8%
D	Eletricidade e gás	1.569	18,8%	R\$ 14,73	R\$ 10,85	-26,3%
E	Água, esgoto, atividades de gestão de resíduos e descontaminação	1.467	22,8%	R\$ 13,50	R\$ 12,19	-9,7%
F	Construção	6.908	9,6%	R\$ 6,66	R\$ 6,79	2,0%
G	Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas	26.199	51,6%	R\$ 8,70	R\$ 6,50	-25,3%
H	Transporte, armazenagem e correio	9.258	22,9%	R\$ 8,86	R\$ 7,04	-20,5%
I	Alojamento e alimentação	5.732	73,6%	R\$ 5,80	R\$ 4,64	-19,9%
J	Informação e comunicação	2.454	44,0%	R\$ 13,12	R\$ 10,33	-21,3%
K	Atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados	3.008	64,2%	R\$ 36,38	R\$ 22,56	-38,0%
L	Atividades imobiliárias	443	72,9%	R\$ 8,05	R\$ 6,09	-24,3%
M	Atividades profissionais, científicas e técnicas	2.696	72,7%	R\$ 8,60	R\$ 7,64	-11,2%
N	Atividades administrativas e serviços complementares	6.298	48,8%	R\$ 7,15	R\$ 5,23	-26,8%
O	Administração pública, defesa e seguridade social	6.751	71,2%	R\$ 24,14	R\$ 27,84	15,3%
P	Educação	7.009	67,4%	R\$ 26,28	R\$ 15,11	-42,5%
Q	Saúde humana e serviços sociais	7.296	85,5%	R\$ 14,24	R\$ 8,22	-42,3%
R	Artes, cultura, esporte e recreação	865	43,9%	R\$ 9,93	R\$ 6,24	-37,1%
S	Outras atividades de serviços	2.902	71,4%	R\$ 10,10	R\$ 8,21	-18,7%
T	Serviços domésticos	47	57,4%	R\$ 4,93	R\$ 3,70	-24,9%
<b>Total</b>		<b>178.253</b>	<b>42,2%</b>	<b>R\$ 11,50</b>	<b>R\$ 8,69</b>	<b>-24,4%</b>

Fonte de dados: RAIS / PDET / MTE. Tabulação: Observatório do Trabalho - UCS

Como se dá a relação entre disparidade salarial e segregação ocupacional do ponto de vista do setor econômico do empregador? A Figura 2 mostra um gráfico de dispersão com a participação feminina e a disparidade salarial em cada setor econômico conforme apresentados na Tabela 3.

**Figura 2: Participação feminina e disparidade salarial por CNAE (Caxias do Sul, 2011).**

Novamente não é possível afirmar (estatisticamente) a existência de correlação significativa entre os dados [ $z = -0.265$ ;  $n = 20$ ;  $P = 0.258 > 0,05$ ]. No entanto, é possível visualizar uma tendência: Com exceção do setor da **administração pública** (CNAE O), à medida que participação feminina aumenta, ocorre maior disparidade salarial. No setor da **administração pública** (CNAE O) as mulheres tem remuneração média 15,3% superior a dos homens. Há uma dupla explicação para esse fenômeno: por um lado existe um plano de cargos e salários bem estabelecido e o ingresso nas instituições se dá, via de regra, por concurso público. Por outro lado, nesse setor, as mulheres tendem a ocupar cargos burocráticos que exigem ensino superior (administração, economia, etc.) enquanto que os homens podem exercer funções (de trabalho braçal maior) com menos exigência de escolaridade. Explicação semelhante pode dar conta do que ocorre no setor da **construção** (CNAE F) onde a pequena participação feminina ocorra justamente nos cargos mais bem remunerados no “escritório” (arquitetas, engenheiras civis, etc.) que o dos homens no “canteiro de obras” (pedreiros, carpinteiros, etc.). Também se devem destacar os setores da **educação** (CNAE P) e **saúde** (CNAE Q) onde ocorrem as maiores disparidades salariais (acima de 40%) e onde ocorrem as maiores participações femininas.

Outra forma de relacionar a evolução (e disparidade) salarial dos trabalhadores é através da escolaridade. A Tabela 4 mostra a quantidade de trabalhadores, a participação feminina, e a remuneração (R\$ por hora contratada) estratificada por níveis de escolaridade.

A tabela mostra que é maior a participação feminina nos estratos de maior escolaridade: A partir do Ensino Médio completo, a participação feminina ultrapassa a média geral de 42,2%. No nível superior completo, ultrapassa 50%. Em todas as níveis de escolaridade existe a disparidade remuneratória sendo que as menores disparidades ocorrem nos extremos da tabela: entre os trabalhadores analfabetos (onde a remuneração é baixa, próxima ao salário mínimo) e entre os trabalhadores com ensino superior completo (onde a remuneração é mais alta).

**Tabela 4: Participação feminina e remuneração por escolaridade (Caxias do Sul, 2011).**

Escolaridade	Trabalhador		Remuneração		
	Num. Trab.	Part. Fem.	Masc.	Fem.	Def.
Analfabeto	210	23,8%	R\$ 4,80	R\$ 3,52	-26,7%
Até 5ª Incompleto	2.669	36,2%	R\$ 6,81	R\$ 4,26	-37,5%
5ª Completo Fundamental	3.259	35,1%	R\$ 7,31	R\$ 4,17	-42,9%
6ª a 9ª Fundamental	16.429	35,0%	R\$ 6,79	R\$ 4,02	-40,7%
Fundamental Completo	30.639	33,1%	R\$ 7,51	R\$ 4,44	-40,9%
Médio Incompleto	16.309	37,8%	R\$ 6,83	R\$ 4,53	-33,6%
Médio Completo	69.625	42,4%	R\$ 9,05	R\$ 5,62	-37,9%
Superior Incompleto	17.949	49,7%	R\$ 12,04	R\$ 7,85	-34,8%
Superior Completo	21.164	59,4%	R\$ 28,09	R\$ 19,28	-31,4%
<b>Total</b>	<b>178.253</b>	<b>42,2%</b>	<b>R\$ 9,61</b>	<b>R\$ 7,18</b>	<b>-25,3%</b>

Fonte de dados: RAIS / PDET / MTE. Tabulação: Observatório do Trabalho - UCS

Observa-se que as associações entre remuneração, ocupação, setor econômico e escolaridade não conseguem explicar as desigualdades de gênero, uma vez que ora uma dessas variáveis parece ser a causa e ora o efeito das desigualdades. O resultado disso é um círculo vicioso no qual cada uma das variáveis funciona como explicação das outras. Por isso, defende-se neste artigo que outros fatores de natureza econômica, política e social da formação histórica da sociedade brasileira podem contribuir para explicar a permanência das discrepâncias salariais e da segregação ocupacional entre os gêneros no mundo do trabalho.

### 3. Desigualdades de gênero e características da sociedade brasileira: Hipóteses explicativas

Apresentamos a seguir cinco hipóteses, construídas a partir de fenômenos políticos e sociais característicos da sociedade brasileira, para explicar a permanência das discrepâncias salariais e da segregação ocupacional entre os gêneros no mundo do trabalho.



### 3.1 Complexificação da classe trabalhadora

Como primeira hipótese explicativa das desigualdades de gênero no mundo do trabalho podemos elencar o fenômeno da “complexificação, fragmentação e diversificação da classe trabalhadora”, decorrente em larga medida dos processos de reestruturação produtiva ocorrido nas organizações capitalistas para enfrentarem a crise do modelo fordista-taylorista de produção, cujo impacto econômico principal, nos anos 80, para a classe trabalhadora foi a diminuição de empregos formais e o aumento do trabalho informal. Nas duas últimas décadas, com o processo de retomada do crescimento econômico a formalidade no mundo do trabalho vem avançando no Brasil. Porém, sem repercussão no fenômeno da disparidade salarial feminina.

As mudanças ocorridas no mercado de trabalho entre 2000 e 2010 em relação ao aumento da participação das mulheres decorrem de um conjunto de alterações sofridas pela sociedade brasileira no período, tais como: queda da taxa de fecundidade, aumento da população idosa (envelhecimento) com sobrepresença feminina, maior expectativa de vida para as mulheres em relação aos homens, expansão da escolaridade, redução no tamanho das famílias, etc.

Bernardo Sorj (2001, p.11-35) alega que, embora a sociedade brasileira seja capitalista, extremamente desigual e as relações privadas de propriedade e de troca constituam o elemento central do tecido social, das classes sociais e dos agentes econômicos, não podemos explicar o conjunto das desigualdades sociais e os níveis de desigualdade somente pela inserção exclusiva do país na dinâmica capitalista.

Neste sentido, no mundo do trabalho, as desigualdades sociais são estruturadas não apenas a partir da divisão entre proprietários dos meios de produção e detentores da força de trabalho, mas também entre os gêneros, as ocupações, as qualificações, os setores produtivos e os mercados formais e informais de trabalho. Estas divisões têm contribuído para configurar uma classe trabalhadora extremamente desigual, complexa, fragmentada e heterogênea. Conforme Ricardo Antunes (1995, p. 41-42):

Observa-se, no mundo do trabalho no capitalismo contemporâneo uma múltipla processualidade: [...] uma *desproletarização do trabalho industrial, fabril* nos países avançados, com maior ou menor repercussão em áreas industrializadas do Terceiro Mundo. [...] Mas, paralelamente, efetivou-se uma expressiva expansão do trabalho assalariado, a partir da enorme ampliação do assalariamento no setor de serviços; verificou-se uma significativa heterogeneização do trabalho expressa também através da **crescente incorporação do contingente feminino no mundo operário**; vivencia-se também uma *subproletarização* intensificada, presente na expansão do trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado, “terceirizado” [...] O mais brutal resultado dessas transformações é a expansão [...] do desemprego estrutural, que atinge o mundo em escala global. Pode-se dizer [...] que há uma processualidade contraditória que, de um lado, reduz o operariado industrial e fabril; de outro, aumenta o subproletariado, o trabalho precário e o assalariamento no setor de serviços. Incorpora o trabalho feminino e exclui os mais jovens e os mais velhos. Há, portanto, um processo de maior *heterogeneização, fragmentação e complexificação* da classe trabalhadora.

Por isso, ao lado da desigualdade de classes também nos defrontamos com uma imensa desigualdade no interior da classe trabalhadora, cuja desigualdade de gênero (disparidade salarial e segregação ocupacional) no mundo do trabalho constitui um dos seus componentes.

### **3.2 Autoritarismo estrutural da sociedade brasileira**

Uma segunda hipótese explicativa da desigualdade de gênero não só no mundo do trabalho (disparidade salarial e segregação ocupacional) é a violência do autoritarismo estrutural da sociedade brasileira, fenômeno que perpassa todas as relações sociais no Brasil e em particular as relações de gênero nos mais variados ambientes sociais, como os ambientes político, religioso, midiático e familiar.

De acordo com Marilena Chauí (2006, p. 115-142) a sociedade brasileira é autoritária e violenta e todas as relações sociais reproduzem essas características. O mito da não-violência, segundo o qual a violência no Brasil é um fenômeno esporádico e efêmero, cumpre duas funções: de um lado, serve para ocultar a luta de classes; de outro para associar as lutas por justiça social à violência, ao tratar toda e qualquer manifestação em defesa da garantia dos direitos humanos e constitucionais de mulheres e de outras minorias sociais, étnicas, raciais e sexuais, como defesa de pessoas violentas e do mal, contra as pessoas não violentas e do bem, negando a causa estrutural dos problemas sociais e distorcendo completamente a realidade social.

Neste sentido, o mito da não-violência também contribui para ocultar as desigualdades de gênero, fazendo-as parecer ora como uma contingência da vida, ora como um fenômeno eventual e passageiro, e ora como um fenômeno natural, decorrente de diferenças anatômicas, psíquicas e fisiológicas, mediante as quais nada se pode fazer. Assim, obtém-se uma generalizada e profunda aceitação e legitimação por parte da sociedade das desigualdades de gênero, expressa em classificações como “ocupações femininas”, em enunciados ideológicos como “trabalho de mulher”, “práticas de trabalho femininas” e também nas “escolhas profissionais femininas”.

Conforme Pierre Bourdieu (2007, p. 434-447) as classificações produzem os efeitos desejados, construindo os consensos sociais que definem o lugar que as pessoas devem ocupar na sociedade, uma vez que elas reproduzem as divisões sociais que são fundamentais para a manutenção das estruturas de dominação existentes.

O princípio da divisão lógica e política que é o sistema de classificação só tem existência e eficácia por reproduzir as diferenças, quase sempre graduais e contínuas, que conferem a estrutura à ordem estabelecida; mas ele não acrescenta sua contribuição própria, ou seja, propriamente simbólica, para a manutenção dessa ordem a não ser porque tem o poder de fazer ver e fazer acreditar que lhe é atribuído pela imposição das estruturas mentais. Bourdieu (2007, p. 444)

### 3.3 Representações sociais e identitária das mulheres

Historicamente a mulher tem sido identificada com as atividades domésticas e com o cuidado da família e dos filhos e o ingresso das mulheres no mercado de trabalho não alterou profundamente essa representação social e identitária das mulheres, terceira hipótese explicativa da permanência das desigualdades de gênero no mundo do trabalho.

A construção histórica da identidade feminina, vinculada as atividades domésticas, educacionais e assistenciais no seio da família, todas sem remuneração, permaneceu praticamente intacta e condizente com as chamadas “ocupações femininas” no mercado de trabalho, aquelas que, além de serem mal remuneradas, exigem maior envolvimento emocional e cuidado social, como o magistério, a enfermagem, a assistência social, o trabalho doméstico, profissões predominantemente classificadas pelo senso comum e acadêmico como “femininas”. Para Bourdieu (2011, p.112) o trabalho que convêm às mulheres ainda se situa no “prolongamento das funções domésticas: ensino, cuidados, serviço”.

Por isso, o crescimento a partir dos anos 70 da participação das mulheres no mercado de trabalho formal, embora tenha modificado significativamente o papel da mulher no ambiente familiar e na sociedade, contribuindo inclusive para a configuração de novos modelos de família, não alterou na mesma proporção a representação social e identitária da mulher, ainda hoje associada às tarefas domésticas, educacionais e assistenciais no ambiente familiar, e às ocupações “femininas” no ambiente de trabalho, o que, na prática, são trabalhos semelhantes, pois, apesar de exigirem conhecimentos e habilidades técnicas específicas como as práticas de cuidado que envolvem a trabalhadora emocionalmente.

Neste sentido, vale destacar a contribuição que as “representações coletivas” do mundo social, especialmente dos papéis de gênero, oferece para a manutenção da ordem estabelecida.

### 3.4 Descaso político e social

A quarta hipótese explicativa das desigualdades de gênero, tanto da disparidade salarial quanto da segregação ocupacional feminina, é o relativo descaso político e social com o campo da proteção social ao longo da história republicana brasileira, campo predominantemente ocupado por mulheres e caracterizado por práticas profissionais fundadas na lógica do favor e do não-direito. Mais recentemente, depois da promulgação da Constituição de 1988, paradoxalmente um período de cortes de gastos na área social, tem-se observado uma crescente preocupação governamental com os direitos sociais, através das políticas públicas sociais. Conforme a Tabela 3, o setor da **educação** (CNAE P) apresenta disparidade de remuneração de 42,5% e a participação feminina é de 67,4%. No setor da **saúde humana e serviços sociais** (CNAE Q) a disparidade de remuneração é de 42,3% e a participação feminina é de 85,5%. Embora, no setor administrativo (CNAE O), envolvendo a administração pública, onde a participação feminina é 71,2% as mulheres ganham 15,3% a mais que os homens.

Este campo, atualmente formado pelas áreas da saúde, assistência social, habitação, educação, segurança pública, entre outras, tem apresentado avanços importantíssimos no acesso e garantia de direitos sociais, assim como na organização e gestão das referidas políticas, sem entretanto alterar substancialmente as práticas profissionais com os usuários das políticas, ainda autoritárias e baseadas assistencialismo, compreendido como benesse, tutela, favor e caridade; práticas condizentes com suas representações sociais. Vale destacar, neste sentido, que as mulheres também são produtoras e reprodutoras das estruturas de dominação, inclusive das suas.

Estas práticas acompanhadas de representações sociais negadoras dos direitos sociais também parece ter contribuído para reduzir o capital simbólico - o prestígio social e a reputação profissional - dessas ocupações ditas femininas e, por extensão, o seu capital econômico. Ou seja, a garantia constitucional a partir de 1988 dos direitos sociais e a sua operacionalização por meio das políticas públicas sociais, apesar dos avanços importantíssimos ocorridos sobretudo nos âmbitos da organização, gestão e controle social, ainda não repercutiram de maneira mais significativa na mudança das práticas profissionais e na valorização social e econômica das referidas áreas e de seus ocupantes.

### **3.5 Afirmação profissional das mulheres**

A quinta hipótese explicativa, intimamente relacionada com as anteriores, é a falta de afirmação profissional das mulheres refere-se ao impacto negativo que a representação social e identitária da mulher tem em sua subjetividade. Por afirmação profissional compreendemos a luta simbólica e política, tanto individual quanto coletiva, por reconhecimento social e valorização profissional (salarial e hierárquica) nos espaços de trabalho formais. Neste caso, as desigualdades de gênero no mundo do trabalho não decorrem de falta de escolaridade, uma vez que a partir do ensino médio completo a participação feminina no mercado de trabalho é maior que participação total (como mostra a Tabela 4), mas da aceitação das divisões da ordem estabelecida. Tornando assim, natural o percurso da escolha profissional para áreas pouco valorizadas ou destinadas para o mundo feminino.

Neste sentido, vale destacar a contribuição que a aceitação das divisões sociais (de classe, gênero, ocupação, qualificação) traz à manutenção da ordem social, uma vez que as categorias de percepção do mundo social estão ajustadas às divisões sociais e, por conseguinte, aos interesses daqueles que dominam.

## **4. Considerações finais**

Os dados tem evidenciado não somente o crescimento, na última década, da participação feminina no mercado de trabalho formal no Brasil, no Rio Grande do Sul e em Caxias do Sul, mas também a disparidade salarial e a concentração das mulheres nas ocupações classificadas como “femininas”.

Apesar das mulheres estarem gradativamente ocupando profissões mais valorizadas e que requerem maior escolaridade e qualificação ainda se constata discrepâncias salariais em todos os setores

econômicos, inclusive quando ocupam cargos de maior responsabilidade e mais elevados hierarquicamente.

Existe um padrão histórico de baixa remuneração do trabalho feminino. A partir dos dados apresentados chega-se a uma amarga constatação: Não é o **setor da economia**, nem o tipo de **ocupação** tampouco a **escolaridade** que explicam a disparidade salarial, porque a remuneração das mulheres é menor em **todas** as ocupações, em **quase todos** os setores econômicos e em **todos** os níveis de escolaridade. *O que explica a disparidade salarial é o sexo do trabalhador.*

### Referências bibliográficas

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Cortez, 1995.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1988.

BOURDIEU, Pierre. A luta das classificações. In: **A distinção: crítica social do julgamento**. São Paulo: Edusp; Porto Alegre: Zouk, 2007.

BOURDIEU, Pierre. **A Dominação Masculina**. 10ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011

BRUSCHINI, Cristina. Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? (Brasil, 1985/95). In: ROCHA, Maria Isabel Baltazar da (Org.). **Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios**. Campinas: Abep, Nepo/Unicamp e Cedeplar/UFMG, São Paulo: Editora 34, 2000.

CHAUI, Marilena. Democracia e autoritarismo: o mito da não-violência. In: **Simulacro e poder: uma análise da mídia**. São Paulo: Perseu Abramo, 2006.

DORNELLES FILHO, Adalberto A. **Boletim Anual Mulheres e Mercado de Trabalho**, Observatório do Trabalho da Universidade de Caxias do Sul, 2013

FEE. Fundação de Economia e Estatística do Rio Grande do Sul. Dados estatísticos. Disponível em <http://www.fee.tche.br/sitefee>, acesso em 29/05/2013.

DURKHEIM, Émile. As formas elementares da vida religiosa. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

GIDDENS, Anthony. Trabalho e vida econômica. In: **Sociologia**, Porto Alegre: Artemed, 2005.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. 7ª ed. São Paulo: Edições Loyola, 1998.

HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana (Orgs.). **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Editora SENAC São Paulo, 2007.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Dados estatísticos do Censo 2010. Disponível em <http://www.ibge.gov.br/cidadesat>, acesso em 29/05/2013.

MONTALI, Lília. **Família e trabalho na reestruturação produtiva: ausência de políticas de emprego e deterioração das condições de vida**, Revista Brasileira de Ciências Sociais, nº42, fevereiro de 2000.

SORJ, Bernardo. **A nova sociedade brasileira**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.