

Mercado de Trabalho, Desigualdade Social e de Gênero.

Adriana Paz Lameirão¹

Resumo

Em países como o Brasil e outros da América Latina onde se expressam condições de trabalho desiguais, baixos salários, subemprego e grandes discrepâncias salariais o mercado de trabalho atua tanto como revelador da desigualdade social como seu produtor. Diante disso, o objetivo desse estudo é examinar como o mercado laboral contribui para a produção da desigualdade social, ou seja, quais os elementos que respondem pela produção da desigualdade salarial. Especialmente, busca-se compreender de que maneira esses elementos cooperam para as disparidades de rendimentos que se dão entre homens e mulheres. Ainda, serão analisados que outros fatores explicam a desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

Palavras-Chave: desigualdade social, mercado de trabalho, desigualdade salarial, desigualdade de gênero.

Introdução

Em países como o Brasil e outros da América Latina verificam-se altos níveis de desigualdade social. No caso brasileiro, essa temática tem suscitado estudos que buscam explicar os motivos da existência de uma grande parcela de famílias com baixos rendimentos frente a uma reduzida elite rica, em um país de recursos abundantes.

A composição da renda das pessoas é determinada pela propriedade de ativos valiosos – capital físico, terra, educação, ativos financeiros – e pela capacidade de endividamento para financiar o acesso a esses ativos. Porém, em nosso país, tanto a propriedade desses ativos como o acesso ao financiamento são historicamente concentrados, fazendo com que a destituição dos ativos que têm valor responda pelos baixos rendimentos dos mais pobres. A mudança desse quadro passaria pela promoção do acesso aos ativos valiosos, que, para Kerstenetzky (2002), somente seria possível através de políticas redistributivas, tais como

¹ Mestranda no PPG de Ciência Política da UFRGS.
adri_paz@yahoo.com.br

educação pública e crédito subsidiado, entre outros. Desse modo, haveria uma distribuição mais homogênea dos recursos entre a população.

Para que essa homogeneidade seja alcançada, por meio de políticas públicas, faz-se necessário conhecer o peso de ativos valiosos para a desigualdade de renda entre as famílias. Pesquisa realizada por Medeiros (2005) aponta serem os rendimentos do trabalho – salários, remunerações de profissionais autônomos e retiradas regulares de empregadores e trabalhadores por conta-própria – os principais determinantes da renda total da maioria dos ricos. Para o autor, a distinção entre rico e não-rico e, também, as dessemelhanças entre os próprios ricos, devem-se, sobretudo, às diferenças de remuneração entre os trabalhadores.

Consoante ao gênero, a inserção feminina no mercado de trabalho ocorre em contextos fundados por diferenças percebidas entre os sexos e em relações de poder desiguais entre homens e mulheres. Como consequência, predomina no mercado de trabalho a segregação ocupacional horizontal, pois as mulheres estão concentradas em profissões “femininas”, e a segregação ocupacional vertical, visto que ocupam funções subalternas se comparadas às exercidas pelos homens. Por esse motivo, verifica-se um quadro de desigualdade de oportunidades e rendimentos médios reais inferiores aos dos homens.

Tendo em vista o peso da distribuição das rendas do trabalho para a produção da desigualdade, o objetivo desse estudo será examinar o modo como o mercado de trabalho contribui para a produção da desigualdade social. Especialmente, busca-se compreender como são produzidas as desigualdades de gênero no mercado de trabalho. Para isso, faz-se uma abordagem quantitativa, utilizando dados secundários oriundos de fontes oficiais e de resultados de estudos e pesquisas sobre a temática em questão.

Diante do quadro esboçado, a abordagem do tema da desigualdade social sob a perspectiva de gênero faz-se necessária e urgente, ainda mais quando se considera, como o fazem Costa e Silva (2008), que as desigualdades de gênero no mercado de trabalho produzem consequências negativas não só para as mulheres, mas para toda a sociedade. Sendo assim, como postulam as autoras citadas, a redução da distância entre homens e mulheres quanto aos salários e à participação laboral pode resultar em aumento do crescimento econômico e, em decorrência, na redução da pobreza e das desigualdades sociais.

Além desta introdução inicial, apresentam-se, na seqüência, os elementos do funcionamento do mercado de trabalho que afetam o grau de desigualdade social e qual o efeito de cada um deles sobre a renda dos indivíduos. Logo depois, busca-se analisar a implicação desses elementos sobre o rendimento das mulheres e verificar que outros fatores

explicam a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. O texto encerra-se com a sumarização das principais conclusões e algumas considerações finais.

Mercado de Trabalho e Desigualdade Social

O mercado de trabalho atua tanto como revelador da desigualdade social como seu produtor. Ao tornar manifesta a heterogeneidade dos trabalhadores no que se refere a diferenças nas características natas dos indivíduos – como raça, gênero, inteligência e/ou riqueza inicial – e a diferenças nos atributos produtivos adquiridos, como nível educacional, experiência profissional etc. comporta-se como revelador (FERREIRA, 2000). Porém, quando interage com essas desigualdades preexistentes, através de mecanismos que agem sobre essas características individuais transformando-as em diferenças no rendimento do trabalho, procede como produtor.

Portanto, no funcionamento do mercado de trabalho encontram-se elementos que afetam o nível de desigualdade social. Entre eles estão os que respondem pela produção da desigualdade salarial: a discriminação, a segmentação e a projeção.

Segundo Ferreira (2000, p.135), “por discriminação, entende-se a diferença de remuneração entre dois postos de trabalho idênticos, ocupados por trabalhadores com produtividades idênticas, com base em alguma característica observável do trabalhador” como a sua raça e o seu gênero.

Diz-se que um mercado de trabalho é segmentado quando trabalhadores com igual potencial produtivo (com escolaridade, experiência profissional e idade idênticas) recebem “salários diferentes como consequência de estarem empregados em diferentes setores econômicos”, o que caracteriza a “subutilização e a sub-remuneração de parte da força de trabalho” (Barros *et al.*, 2000, p.178 e 179). A segmentação ocorre de duas formas: a setorial, que se baseia na natureza da atividade econômica e na natureza da posição na ocupação, e a regional, fundamentada na divisão do país em estados e em áreas urbana e rural.

A projeção é a geração de retornos econômicos aos atributos produtivos do trabalhador – anos de escolaridade e experiência profissional. Porém, salienta Ferreira (2000, p.136) que “a projeção completa é, naturalmente, multidimensional, relacionando renda a todas as características observáveis do trabalhador, de forma a gerar seu salário real”.

Vale destacar que cada um desses fatores influencia distintamente os salários dos trabalhadores. Sendo assim, no sentido de identificar os principais determinantes da

desigualdade, Barros e Mendonça (1996) realizaram um exercício a fim de estimar, com base em simulações estatísticas, o efeito de cada característica sobre a renda dos indivíduos. Os resultados por eles obtidos são apresentados no quadro a seguir.

Quadro 1 - Uma decomposição parcial estimada da desigualdade de renda no Brasil (%)

FATOR	CONTRIBUIÇÃO PARA A DESIGUALDADE TOTAL
Segmentação setorial (1)	5 a 15
Segmentação formal (cc) e informal (sc) (2)	7
Segmentação regional	2 a 5
Discriminação por gênero	5
Discriminação por raça	2
Projeção da experiência	5
Projeção da educação	30 a 50

Fonte: Barros e Mendonça (1996) *apud* Ferreira (2000).

(1) pela natureza da atividade econômica (2) pela natureza da posição na ocupação

Ganha destaque, nesse quadro, a fundamental contribuição da variável educação, pois, sozinha, responde de um terço à metade da desigualdade total. Sendo assim, tanto esse trabalho de Barros e Mendonça (1996) como de outros pesquisadores (por exemplo, RAMOS e VIEIRA, 2000) corroboram a visão de muitos de nossos cientistas “de que é, de fato, na distribuição da educação e na determinação dos seus retornos econômicos que reside a causa-chave da desigualdade brasileira” (FERREIRA, 2000, p.143).

Quanto a isso, vale recordar que o acesso, a qualidade e os incentivos à educação não são idênticos a todos, influenciando de modo diferente a acumulação de capital humano. Nesse sentido, segundo Ferreira, o país vive num equilíbrio

[...] caracterizado por um círculo vicioso, em que uma grande heterogeneidade educacional gera uma grande desigualdade de riqueza, que se transforma em grandes diferenças de poder político, que por sua vez geram uma política educacional que perpetua a desigualdade educacional inicial (FERREIRA, 2000, p.144).

O acesso a uma educação de boa qualidade, então, seria um pré-requisito para uma inserção no trabalho estável. Depreende-se que somente pessoas qualificadas saberão lidar com tecnologias avançadas e, portanto, os egressos de educação de baixa qualidade não terão possibilidade real de se integrar a elas, tendo-se como resultado um quadro de disparidades de remunerações.

Afora isso, a baixa oferta de vagas no ensino superior público (visto que apenas 12 % das instituições de ensino superior são públicas) e a dificuldade de obtenção de créditos educativos, também contribuem para as disparidades nas qualificações da força de trabalho e,

conseqüentemente, para as diferenças nas rendas, ou seja, a desigualdade social absoluta. Acrescentem-se, ainda, os determinantes políticos que produzem “diferenças entre a prioridade do financiamento da educação pública primária e secundária e a de outros itens do orçamento estatal” (FERREIRA, 2000, p. 144), na maioria das vezes penalizando o primeiro.

Finalmente, destaca-se que a educação altamente qualificada e o treinamento de elite dos ricos resultam em sua maior remuneração, fazendo com que seus rendimentos médios sejam mais de oito vezes maior que a renda média de um trabalhador não-rico, embora trabalhem menos horas semanais que esse (MEDEIROS, 2004).

Conforme o Quadro 1, a segmentação setorial responde pela segunda maior parcela de contribuição para a desigualdade total (entre 5 a 15%). Dessa forma, trabalhadores idênticos terão rendimentos diferentes conforme o setor de atividade no qual estão inseridos. Assim, o rendimento médio real dos empregados no setor de serviços (educação, saúde, serviços sociais, administração pública, defesa e seguridade social) é maior do que na indústria, que é mais elevado do que no comércio, sendo seus valores respectivamente de 3,8 Salários Mínimos (SM); 3 SM e 2,2 SM – de acordo com dados da Pesquisa Mensal de Emprego - PME (IBGE)². Além disso, essa pesquisa aponta que um trabalhador do setor privado com carteira de trabalho assinada ganha, em média, 33% a mais do que o trabalhador informal desse setor, revelando a importância da contribuição da segmentação por posição na ocupação para a produção da desigualdade salarial.

Ainda que em menor proporção, a segmentação regional responde por sua parcela da desigualdade, pois as pessoas ocupadas no Sul e Sudeste são mais bem remuneradas que as do Nordeste brasileiro. Enquanto que em Porto Alegre e São Paulo o rendimento médio real domiciliar *per capita* é de 1,9 SM e 2,1 SM – respectivamente – em Recife é de 1,2 SM (IBGE, 2011). Tal fato encontra explicação no nível médio da educação e na composição setorial da atividade produtiva que se alteram de uma região para outra.

A projeção pelo mercado de trabalho de anos de experiência profissional reflete-se em menor grau nas diferenças salariais entre os indivíduos, assim como a discriminação por raça e gênero. Entretanto, o exercício evidencia que uma parcela da população é pior remunerada pelo único motivo de ser mulher ou negro e pardo, em detrimento de qualquer outra característica ou atributo individual. Em relação às mulheres, essa prática do mercado de trabalho é facilmente comprovada quando se compara trabalhadores que possuem nível superior, pois se observa que “o rendimento das mulheres é cerca de 60% do rendimento dos

² Rendimentos médios reais para as seis Regiões Metropolitanas abrangidas pela PME – Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre – em março de 2011.

homens, indicando que, mesmo com grau de escolaridade mais elevado, as discrepâncias salariais entre homens e mulheres seguem elevadas” (IBGE, 2008, p.16).

Se a discriminação por gênero, segundo Barros e Mendonça (1996), contribui com apenas 5% para a desigualdade total de renda, então, a que se deve uma diferença salarial tão expressiva entre homens e mulheres? Na sequência serão examinados os fatores que contribuem para a desigualdade de gênero no mercado laboral e, conseqüentemente, para os menores rendimentos das trabalhadoras em relação aos seus colegas do sexo masculino.

A Mulher no Mercado de Trabalho

As últimas três décadas do século XX registraram o aumento da inserção feminina no mercado de trabalho, porém, em um contexto estabelecido a partir de diferenças percebidas entre os sexos e em relações de poder desiguais entre homens e mulheres. Tais distinções, orientadas por um conjunto de símbolos e representações culturais sobre os papéis femininos e masculinos, definiam serem as aptidões naturais da mulher apropriadas à participação na esfera privada, enquanto as do homem estariam adequadas à esfera pública.

Dessa dicotomia público versus privado decorre a divisão sexual do trabalho por setores de atividade, profissões e cargos, levando à exclusão das mulheres de ocupações com rendimentos mais elevados, maiores possibilidades de avanço na carreira e maior prestígio social. Como conseqüência, predomina no mercado de trabalho a segregação ocupacional horizontal, em vista de as mulheres estarem concentradas em profissões “femininas”, ou seja, aquelas ligadas aos cuidados pessoais e à educação, como a enfermagem, o serviço social e o ensino. E ainda, no exercício de suas profissões as mulheres enfrentam a segregação ocupacional vertical, visto que ocupam funções subalternas aos homens. Por esse motivo, verifica-se um quadro de desigualdade de oportunidades e rendimentos médios reais inferiores aos dos homens.

De acordo com Guedes e Alves (2004), há uma relação entre concentração feminina e baixos salários, uma vez que as profissões com maior participação feminina são as piores remuneradas, como, por exemplo, aquelas das áreas de Letras e Serviço Social. Por outro lado, as carreiras com baixa concentração de mulheres são as mais bem pagas. Segundo os autores, há, também, uma relação entre concentração feminina e diferenciais salariais, pois nos campos profissionais com maior contingente de mulheres existem menores disparidades e

naqueles com menor presença feminina, caso das áreas da Engenharia, ocorrem as maiores diferenças, conforme demonstra a Tabela 1.

Tabela 1 - Rendimento médio (em R\$) por hora trabalhada segundo o curso de graduação concluído e sexo (Brasil - 2000)

Sexo	Letras	Serviço Social	Arquitetura	Odontologia	Direito	Medicina	Engenharia
Homens	10,4	12,5	17,4	18,9	21,7	26	21,2
Mulheres	8,6	9,1	13,1	15,0	15,3	18,8	13,2
Proporção	0,83	0,73	0,75	0,79	0,71	0,72	0,62

Fonte: Guedes e Alves (2004)

Por sua vez, a Tabela 2 assinala que nos grupos etários de 20 a 29 anos e 30 a 39 anos figura uma menor brecha salarial. A justificativa para essa ocorrência, estaria relacionada ao fato de ambos estarem em início de carreira e ocuparem postos de trabalho hierarquicamente equivalentes, portanto, ainda não ter-se estabelecido uma segregação ocupacional vertical – restritas oportunidades de avanço no emprego –, responsável pela diferenciação salarial ao longo da ocupação.

Tabela 2 - Rendimento médio (em R\$) por hora trabalhada segundo o curso de graduação concluído, sexo e grupos etários (Brasil - 2000)

Sexo Grupos etários	Curso de graduação concluído						
	Letras	Serviço Social	Arquitetura	Odontologia	Direito	Medicina	Engenharia
Homens							
20 a 29	6,4	5,5	9,3	11,7	11,9	12,5	11,8
30 a 39	8,7	8,2	13,4	17,8	18	21,8	17
40 a 49	10,8	15,2	20,6	21,2	21,5	27,8	22,5
50 a 59	13,9	15,2	23,2	21,4	26,3	32,1	28,5
60 e mais	17	25,8	27,9	25,6	32,7	35,1	34
Mulheres							
20 a 29	5,9	5,9	7,9	10,4	10,1	11,5	9,4
30 a 39	7,9	8,5	13,2	16,3	15,5	17,8	12,9
40 a 49	9,5	10,1	16,5	17,9	16,9	22,4	15,9
50 a 59	10,7	10,7	18,9	18,9	20,3	24,8	17,4
60 e mais	14,5	12,2	27	20	24	27,8	21
Proporção							
20 a 29	0,92	1,07	0,85	0,89	0,85	0,92	0,80
30 a 39	0,91	1,04	0,99	0,92	0,86	0,82	0,76
40 a 49	0,88	0,66	0,80	0,84	0,79	0,81	0,71
50 a 59	0,77	0,70	0,81	0,88	0,77	0,77	0,61
60 e mais	0,85	0,47	0,97	0,78	0,73	0,79	0,62

Fonte: Guedes e Alves (2004)

Estudos da OIT (2004) sobre o tema apontam para as maiores dificuldades encontradas pelas mulheres para ascenderem aos postos executivos da empresa que a postos subalternos na hierarquia. A grande maioria das mulheres ocupa funções de apoio na estrutura organizacional, embora, nos últimos anos, tem-se registrado um aumento do número de mulheres que acessam os postos executivos. Todavia, essa taxa de progressão é lenta, irregular e às vezes desalentadora para as mulheres, que encontram obstáculos criados por atitudes culturais e sociais que categorizam os empregos como mais adequados para as mulheres ou para os homens. Por outro lado, o fato de as responsabilidades familiares ficarem a cargo das mulheres faz com que elas não consigam dedicar todo o seu tempo ao trabalho remunerado. Em vista disso, ocorre de muitas delas interromperem suas carreiras profissionais ou trabalharem em tempo parcial a fim de exercerem o trabalho doméstico, retornando ao emprego de tempo integral posteriormente. Por conseguinte, o progresso na carreira profissional é prejudicado, pois a ascensão é mais lenta, conduzindo a menores salários comparados aos dos trabalhadores do sexo masculino.

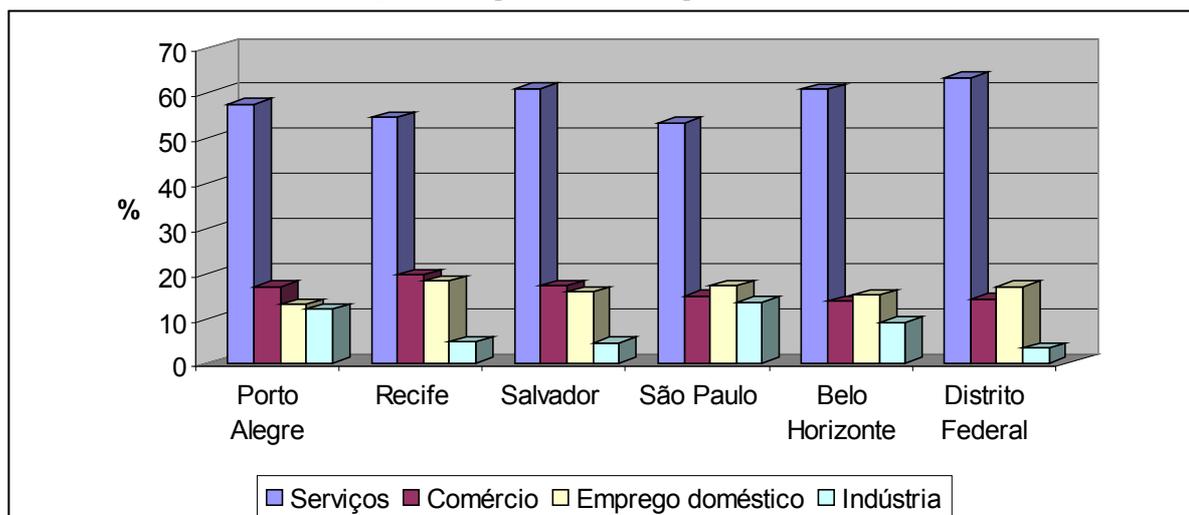
Ao se examinar o perfil dos ocupados em cargo de gestão, verifica-se que “há predominância de indivíduos nessa função com curso superior, com faixa etária de 40 a 49 anos e de cor branca” (MARQUES, 2003, p. 134). Porém, as mulheres em cargo de direção concentram-se nas ocupações tradicionalmente femininas como educação e saúde. Entretanto, nos últimos anos, um dos maiores incrementos do número de mulheres com cargos de direção foram nos serviços especializados (como atividades dos escritórios de engenharia e arquitetura, publicidade, jurídicos, despachantes, etc.), possivelmente motivados pelo crescimento dos fatores escolaridade e qualificação das mulheres (MARQUES, 2003).

Apesar da crescente presença feminina entre os gestores, “os homens são maioria entre os diretores, altos executivos e nos níveis superiores dos empregos profissionais, enquanto que as mulheres permanecem ainda concentradas nas categorias inferiores dos postos diretivos” (OIT, 2004, p. 2)³, mantendo-se o quadro de segregação ocupacional de gênero e a posição subalterna da mulher, mesmo nos postos mais elevados da carreira profissional.

Ainda, em relação às características da inserção laboral das mulheres, a maior parcela de mulheres ocupadas encontra-se no setor de serviços, seguido pela alternância, dependendo da região, entre serviços domésticos e comércio e, por último, na indústria (Gráfico 1).

³ Tradução da autora.

Gráfico 1 - Distribuição da ocupação feminina, por setores de atividade, em 2009.



Fonte: Elaboração da autora, a partir de dados das Pesquisas de Emprego e Desemprego: Estudo Especial Mulher, publicadas em mar/2010 pelo DIEESE.

Observando-se a distribuição dos ocupados, por sexo, segundo os setores de atividade econômica, o de serviços é o que absorve, de forma quase idêntica, a maior parte da mão-de-obra feminina e masculina nas Regiões Metropolitanas de Porto Alegre, São Paulo, Belo Horizonte, Salvador e Recife e no Distrito Federal, conforme dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) realizada pelo DIEESE⁴ nessas regiões. Também não há desigualdade entre a quantidade de homens e mulheres empregados no comércio. Porém, é grande a diferença entre os percentuais de trabalhadores dos sexos feminino e masculino atrelados à indústria e aos serviços domésticos. A contratação média de homens feita pela indústria nas regiões pesquisadas é de 16,7%, enquanto que a de mulheres é de 8,8%, à exceção do Distrito Federal, onde não há essa disparidade. Por outro lado, é grande a participação feminina no setor de serviços domésticos, sobrepondo-se a da indústria e, inclusive, nos casos de São Paulo, Belo Horizonte e Distrito Federal, a do comércio, enquanto que a masculina é praticamente nula.

O rendimento real médio dos ocupados no âmbito dos serviços é mais elevado do que o da indústria, que, por sua vez, remunera melhor seus empregados do que o comércio. Já o setor de serviços domésticos é o que recompensa seus trabalhadores com os menores salários do mercado laboral⁵. Ao considerar-se as diferenças salariais entre os sexos, observa-se que no setor de serviços as mulheres auferem, em média, nas regiões pesquisadas, 79% da remuneração masculina, na indústria recebem 67,4% e no comércio 70%.

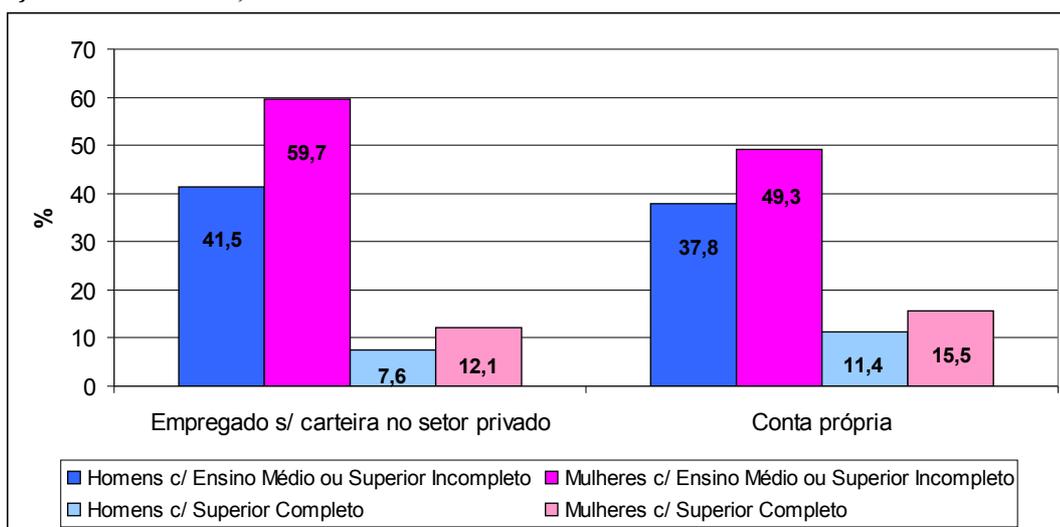
⁴ Através do convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios com órgãos públicos regionais.

⁵ Rendimentos reais médios das cinco Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, por setores de atividade, em nov/2009: Serviços – 2,8 SM; Indústria – 2,4 SM; Comércio – 1,8 SM; Serviços domésticos – 0,9 SM.

Segundo a natureza da posição na ocupação, as mulheres são minoria entre os trabalhadores com carteira assinada. Historicamente, elas são maioria nas ocupações com inserções mais vulneráveis, tais como aquelas sem carteira de trabalho assinada, os serviços domésticos, trabalhadores autônomos e familiares, de acordo com dados de investigações sobre o emprego feminino, como, por exemplo, da PED⁶, que chama a atenção para o fato de as mulheres ocuparem 34,5% das inserções consideradas vulneráveis, frente a apenas 26,5% preenchidas pelos homens. Os resultados da Pesquisa Mensal de Emprego (PME)⁷ do Instituto de Geografia e Estatística (IBGE) revelaram que, em 2009, dentre as mulheres ocupadas na indústria, apenas 53% possuíam carteira assinada, enquanto essa era a realidade para 73% dos homens. Os empregados no comércio com carteira assinada não chegavam à metade dos contingentes masculino e feminino, sendo 44,6% do primeiro e 49,7% do último. No grupamento dos serviços domésticos, onde o contingente feminino representa quase a totalidade dos trabalhadores, foram encontradas as menores taxas de mulheres com carteira assinada, apenas 36,1%.

Ao considerar-se o grau de escolaridade, verifica-se que uma maior qualificação não contribui para a reversão desse quadro, pois a proporção de mulheres com 11 anos ou mais de estudos e Ensino Superior em ocupações sem carteira assinada no setor privado ou trabalhando por conta própria, em 2009, era maior do que a proporção de homens com mesmo nível educacional, como revela o Gráfico 2.

Gráfico 2 – Participação da população ocupada, por escolaridade, em formas de ocupações vulneráveis, em 2009.



Fonte: elaboração da autora, a partir de dados do IBGE – PME: Mulher no Mercado de Trabalho, mar/2010.

⁶ PED: Informe Mulher e Trabalho, publicada pela Fundação de Economia e Estatística (FEE), em 2008, com base nos dados por ela coletados na Região Metropolitana de Porto Alegre em 2007.

⁷ PME: Estudo Mulher no Mercado de Trabalho, Perguntas e Respostas; de março de 2010.

Também, observam-se processos discriminatórios na inserção das mulheres no mercado de trabalho ao examinarem-se as taxas de ocupação, de desemprego e o tempo de permanência no emprego. Conforme dados da PED realizada em março/2011, a taxa média de ocupação feminina no conjunto das seis regiões abrangidas pela pesquisa era de 45,2%, enquanto que a masculina era de 54,8%. Na distribuição média dos desempregados, as mulheres eram majoritárias (57,7%) ao passo que os homens não chegavam à metade da população à procura de emprego (42,3%). Afora isso, cabe chamar a atenção para a existência de maior rotatividade da força de trabalho feminina, pois o tempo médio de permanência no emprego para as mulheres é inferior ao dos homens, sendo de 69 meses para aquelas e 78 meses para estes.

Em síntese, constata-se que a mulher enfrenta uma desfavorável inserção no mercado de trabalho, tanto em termos de oportunidade de ingresso como em relação aos diferenciais nos rendimentos. Os rendimentos inferiores das mulheres, como vimos anteriormente, podem ser explicados por um conjunto de elementos tais como a segmentação setorial, tendo em vista que estão concentradas em ramos de atividades cujas remunerações médias são menores; a segmentação informal, pois representam a maior parcela de trabalhadores com inserções vulneráveis; a segregação ocupacional por profissões e cargos; e a discriminação, que se reflete também no maior tempo de desemprego e na maior rotatividade no mercado de trabalho – pois os homens são vistos pelo mercado de trabalho como chefes de família, sendo-lhes dada a preferência na ocupação dos postos de trabalho, devido à crença cultural e social de que o trabalho feminino serve, apenas, como renda familiar complementar.

Conforme assinalam Costa e Silva (2008), as desigualdades de gênero no mercado de trabalho produzem conseqüências econômicas negativas para toda a sociedade, não só para as mulheres. Para as autoras, a redução da distância nos salários e na participação pode resultar em aumento do crescimento econômico, assim como na redução da pobreza e da desigualdade. A esse respeito, as simulações estatísticas por elas realizadas apontaram que, no Brasil, se fossem eliminadas as barreiras para a entrada das mulheres no mercado de trabalho, a proporção de pobres poderia cair até 25% e, ainda, se houvesse uma equiparação salarial entre os dois sexos, a proporção de pobres teria uma redução de 10%.

Também, conforme Morrison *et al.* (2008), países em desenvolvimento que têm menor desigualdade entre homens e mulheres tendem a apresentar também taxas de pobreza mais baixas. Segundo os autores, amplas evidências sugerem que maior igualdade de gênero no acesso a recursos como educação e emprego podem reduzir a probabilidade de uma família ser miserável.

Sendo assim, políticas públicas voltadas para a redução da desigualdade social devem enfocar a desigualdade de gênero, buscando formas de enfrentamento da discriminação no mercado de trabalho e estratégias de mudanças dos valores culturais e sociais, responsáveis pela segregação ocupacional.

Considerações Finais

Apesar de inúmeros estudos realizados sobre a desigualdade social no Brasil, o tema continua sendo motivo de reflexões, pois o país permanece com um dos maiores níveis de desigualdade do mundo, o que causa impactos negativos inclusive no desempenho econômico.

É fato que os determinantes da desigualdade social são múltiplos, entretanto alguns atuam como principais responsáveis para a sua produção. Nesse sentido, estudos apontam a educação como sendo um dos fatores que mais explicam a desigualdade social no Brasil.

O mercado de trabalho interage com a desigualdade educacional transformando-a em desigualdade de renda, que, por sua vez, gera desigualdade de riqueza, que se transforma em diferenças de poder político, contribuindo, assim, para a produção da desigualdade social. Também, fatores como a segmentação e a discriminação são utilizados pelo mercado laboral para a geração de discrepâncias salariais, colaborando para a existência desse quadro desigual.

Chama a atenção o fato de parte da desigualdade de remunerações ser explicada, simplesmente, pela discriminação no mercado de trabalho, baseada em características individuais como raça e gênero. Valores culturais e sociais contribuem para a discriminação da força laboral feminina e, conseqüentemente, para a desigualdade de renda entre os sexos. Viu-se anteriormente que a inserção das mulheres no mercado de trabalho é orientada por um conjunto de símbolos e representações culturais sobre os papéis femininos e masculinos e em relações de poder desiguais entre homens e mulheres, daí decorrendo a divisão sexual do trabalho por setores de atividade, profissões e cargos.

Os dados examinados mostraram que dentre os setores da atividade econômica o de serviços é o que melhor remunera sua força de trabalho, seguido pelo da indústria, no qual a concentração feminina é menor e a brecha salarial entre homens e mulheres é maior do que nos demais. O setor de serviços domésticos, por sua vez, recompensa seu efetivo com os menores salários do mercado e é, praticamente, dominado pela mão-de-obra feminina. Segundo a natureza da posição na ocupação, pesquisas da FEE e do IBGE demonstraram que

as mulheres são minoria entre os trabalhadores com posse de carteira de trabalho assinada e, ao mesmo tempo, são maioria entre aqueles em ocupações com inserções mais vulneráveis.

Um dos fatores não levados em conta no exercício de Barros e Mendonça (1996), mas que tem um forte poder explicativo para a desigualdade de renda entre os sexos é a segregação (concentração) ocupacional horizontal e vertical da força laboral feminina. Os processos discriminatórios levam ao desprestígio das profissões com maior concentração de mulheres e, por isso, gerando rendimentos inferiores aos daquelas com maior concentração masculina. Além disso, ficou comprovado pelo estudo de Guedes e Alves (2004) que quanto maior a concentração feminina, menor é a brecha salarial entre os sexos. Já, onde é maior a concentração de homens a distância entre os rendimentos auferidos pelos contingentes masculino e feminino de trabalhadores é maior. No que se refere à segregação vertical, dados da OIT comprovam que há maior concentração de mulheres em funções de apoio e pequena participação delas em postos de direção e comando, sendo estas últimas mais bem remuneradas do que as primeiras.

Em relação à projeção, a análise do mercado de trabalho sob a perspectiva de gênero revela que, embora as mulheres tenham alcançado maior escolaridade, essa não se traduziu em salários iguais aos dos homens e, também, não resultou na diminuição da brecha salarial, tampouco diminuiu a proporção de mulheres em ocupações com inserções vulneráveis, embora tenha contribuído para aumentar os rendimentos médios da força laboral feminina.

Todos esses fatores, conjuntamente, cooperam para que a amplitude entre os rendimentos dos ricos e dos não-ricos permaneça elevada em nosso país. Mas, também colaboram para as diferenças salariais entre homens e mulheres e para a menor remuneração destas. Sendo assim, o combate à desigualdade social deve contemplar não somente políticas públicas voltadas para a melhoria da qualidade da educação pública, além da ampliação da oportunidade de acesso, mas também, considerarem o combate à discriminação de gênero e raça.

Referências Bibliográficas

BARROS, Ricardo P. de; MENDONÇA, Rosane S. P. Os determinantes da desigualdade no Brasil. **Economia Brasileira em Perspectiva** – 1996. Rio de Janeiro: IPEA, p. 421-474, 1996.

BARROS, Ricardo P. de; CORSEUIL, Carlos H.; LEITE, Phillippe G. Mercado de trabalho e pobreza no Brasil. In: HENRIQUES, Ricardo (org.). **Desigualdade e Pobreza no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 2000.

COSTA, Joana; SILVA, Elydia. The Burden of Gender Inequalities for Society. **Poverty in Focus**, Brasília, IPC, IPEA e UNDP, n. 13, p. 8-9, janeiro, 2008. Disponível em: <<http://www.undp-povertycentre.org/pub/IPCpovertyInFocus13.pdf>> Acesso em: 06/11/2008

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - DIEESE. **PED: Especial Mulher, Anexo Estatístico**. São Paulo, DIEESE, março/2010. Disponível em: http://www.dieese.org.br/ped/metropolitana/ped_metropolitanaMulher2010.pdf Acesso em: 10/05/2011.

FERREIRA, Francisco H. G. Os determinantes da desigualdade de renda no Brasil: luta de classes ou heterogeneidade educacional? In: HENRIQUES, Ricardo (org.). **Desigualdade e Pobreza no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 2000.

FUNDAÇÃO DE ECONOMIA E ESTATÍSTICA. PED: Informe Mulher e Trabalho – março 2008. Porto Alegre, FEE, 2008. Disponível em: <<http://www.fee.tche.br/sitefee/download/mulher/2008/informe-mulher-e-trabalho-2008.pdf>> Consulta em: 17/09/2008.

GUEDES, M.C.; ALVES, J.E.D. **A população feminina no mercado de trabalho entre 1970 – 2000: particularidades do grupo com nível universitário**. Trabalho apresentado no XIV Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP, realizado em Caxambú / MG – Brasil, de 20- 24 de Setembro de 2004. Disponível em: http://www.abep.nepo.unicamp.br/site_eventos_abep/PDF/ABEP2004_116.pdf- Acesso em 29/05/2008 .

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Diretoria de Pesquisas - Coordenação de Trabalho e Rendimento. PME: Algumas características da inserção das mulheres no mercado de trabalho. Rio de Janeiro, IBGE, 2008.

_____. PME: **Estudo Mulher no Mercado de Trabalho, Perguntas e Respostas**. Rio de Janeiro, IBGE, março/2010. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br> . Acesso em 10/05/2011.

KERSTENETZKY, Celia Lessa. Por que se importar com a desigualdade. **Dados**, Rio de Janeiro, v. 45, n. 4, 2002 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52582002000400004&lng=&nrm=iso>. Acesso em: 10 2008. doi: 10.1590/S0011-52582002000400004.

MARQUES, Elisabeth Kurtz. Mulheres ocupadas em cargos de direção: mudanças e permanências no mercado de trabalho da RMPA. **Mulher e Trabalho**, Porto Alegre, v.5, 2005, p. 133-143.

Disponível em: <<http://www.fee.tche.br/sitefee/download/mulher/2005/artigo10.pdf>>

Consulta em: 17/09/2008

MEDEIROS, Marcelo. **O que faz os ricos ricos: o outro lado da desigualdade brasileira**. São Paulo : Hucitec : Anpocs, 2005.

_____. **As oportunidades de ser rico por meio do trabalho estão abertas a todos?** Disponível em: http://www.ipea.gov.br/pub/td/2004/td_1026.pdf Acesso em 08/10/2008.

MORRISON, Andrew; RAJU, Dhushyanth; SINHA, Nistha. Gender Equality Is Good for the Poor. **Poverty in Focus**, Brasília, IPC, IPEA e UNDP, n. 13, p. 8-9, janeiro, 2008. Disponível em: <<http://www.undp-povertycentre.org/pub/IPC PovertyInFocus13.pdf>>

Acesso em: 06/11/2008

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Romper el techo de cristal: las mujeres em puestos de dirección. Ginebra, OIT, 2004.

RAMOS, Lauro; VIEIRA, Maria Lucia. Determinantes da desigualdade de rendimentos no Brasil nos anos 90: discriminação, segmentação e heterogeneidade dos trabalhadores. In: HENRIQUES, Ricardo (org.). **Desigualdade e Pobreza no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 2000.