

DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL: UM RECORTE DE GÊNERO

SEXUAL DIVISION OF LABOR AND OCCUPATIONAL SEGREGATION: A GENDER CUT

Ana Monteiro Costa¹

<http://orcid.org/0000-0002-4495-8224>

Marcela Bezerra Ribeiro²

<http://orcid.org/0000-0001-9520-1670>

Maria Fernanda Gatto³

<http://orcid.org/0000-0001-8283-0304>

RESUMO

O objetivo deste estudo consiste na realização de uma sucinta análise da divisão sexual do trabalho, motivada pela observação empírica de que existe uma grande disparidade entre os sexos no mercado de trabalho, tanto no quesito de alocação de funções quanto na valorização do serviço de cada um. Utilizando-se da revisão de literatura sobre o tema, reforçada pela análise descritiva de dados comparativos, foi possível concluir que o mercado de trabalho brasileiro está sujeito à segregação ocupacional por gênero, sendo permeado por discriminação e por desvalorização do trabalho feminino, alocando, em grande escala, as mulheres em ocupações precárias.

Palavras-chave: Trabalho; Segregação ocupacional; Discriminação de gênero; Economia feminista.

ABSTRACT

The objective of this study was to carry out a succinct analysis of the sexual division of labor, motivated by the empirical observation that there is a great disparity between the sexes in the labor market, both in terms of job allocation and in the valuation of each one's service. Using the literature review on the topic, reinforced by the descriptive analysis of comparative data, it was possible to conclude that the Brazilian labor market is subject to

¹ Professora do Departamento de Economia da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Doutorado em Economia pela PPGE/UFPE. Mestre em Desenvolvimento Rural pela PGDR/UFPE e graduada em Economia pela PUCRS.

² Graduação em Ciências Econômicas/UFPE.

³ Professora do Departamento de Economia da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Doutora em Economia pela PIMES/UFPE. Mestre em Economia pela PIMES/UFPE e graduação em Economia pela UFPE.

occupational segregation by gender, being permeated by discrimination and devaluation of female work, allocating, in large part scale, women in precarious occupations.

Keywords: Job; Occupational segregation; Gender discrimination; Feminist economics.

INTRODUÇÃO

A participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro passou por diversas transformações ao longo das últimas décadas. É possível observar um histórico de precarização e de desvalorização do trabalho feminino que ainda persiste. Neste artigo, são debatidas as origens e as nuances atuais dessa condição, por meio dos conceitos de divisão sexual do trabalho, de segregação ocupacional e de discriminação, além de uma discussão a respeito da segregação de gênero e da delegação de trabalho para outras mulheres com condições econômicas e sociais mais precárias. O objetivo é investigar as origens dos fatores socio-culturais que acabam por ter reflexo nas diferenças econômicas a partir do gênero. Para tanto, foi utilizado o método analítico de revisão bibliográfica aliado à coleta e à análise descritiva de dados a respeito dos temas abordados.

A divisão sexual do trabalho advinda dos papéis de gênero é observável em todas as esferas da sociedade, afetando as chances de sucesso profissional das mulheres, além de as submeterem a situações discriminatórias. A importância do presente estudo recai, em parte, sobre a necessidade de discutir esse problema social por meio de um viés econômico, contribuindo, assim, para a busca de possíveis soluções.

Para cumprir com o objetivo proposto, este artigo se divide em cinco partes principais, sendo a primeira esta introdução e a última, as considerações finais. Na segunda parte, intitulada “Trabalho e Gênero”, são discutidas as bases históricas que explicam como se desenrolou a divisão sexual do trabalho, passando por alguns dos diversos modos de produção da economia, ressaltando a tripla jornada de trabalho assumida pelas mulheres a partir da inserção produtiva. De forma geral, é possível entender que esse é um fenômeno que antecede até mesmo o desenvolvimento da manufatura, tendo as suas raízes na construção social dos papéis de gênero. Além disso, são abordadas, no subtópico 2.1, questões relacionadas à discriminação de gênero no mercado de trabalho.

Na terceira parte, são tratadas as transformações pelas quais o mercado de trabalho brasileiro foi submetido, por meio da perspectiva da inserção do trabalho feminino. O objetivo é discutir os motivos para a persistência do hiato salarial entre homens e mulheres, além das maneiras de precarização do trabalho feminino. Além disso, no subtópico 3.1, será apresentado o debate acerca de existência de discriminação de gênero no mercado de trabalho, com respaldo de dados e de pesquisas qualitativas. Na quarta parte, são discutidas, brevemente, as relações de gênero e o impasse entre a estrutura familiar e o mercado de trabalho, abordando a questão da delegação das atividades domésticas para outras mulheres em condições sociais e econômicas mais precarizadas, a partir do caso brasileiro.

2. ORIGENS DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO MUNDO

A divisão sexual do trabalho antecede o desenvolvimento da manufatura, estando presente desde a época da economia rural. Enquanto os homens eram encarregados principalmente das plantações e da confecção de ferramentas, as mulheres possuíam as tarefas de preparar e conservar os alimentos, criar os animais, cuidar dos enfermos e dos idosos, educar as crianças, confeccionar tecidos e roupas, além dos afazeres de manutenção do lar. Apesar de desempenharem funções diferentes das designadas aos homens, a produção das mulheres na agricultura foi responsável por praticamente metade do produto rural necessário para o período, nas áreas rurais (COLEMAN, 1997 *apud* KON, 2002).

Um modelo econômico desenvolvido por Jacobsen (1998) contribuiu para mensurar esse diferencial de trabalho entre gêneros. Por meio dele, é possível observar que o trabalho doméstico feminino permite que se economize dinheiro, ao fornecer serviços não remunerados como a lavagem de roupas da família, além de gerar renda, por meio da venda de produtos no mercado. Ao levar em conta esses fatores, a autora demonstra a relevância dessa produção no valor adicionado à economia e o ganho de utilidade dos membros da família a partir dessa geração de riqueza e renda.

Com a gradual evolução dos meios de produção, esse modelo de economia rural passou por transformações intensas. Mercadores e especuladores passaram a deter o controle da produção doméstica e rural e, portanto, o trabalho doméstico da mulher e o trabalho artesanal do homem passaram a ser assalariados. Posteriormente, com a industrialização, em meados do século XIX, as funções produtivas e sociais dos homens e das mulheres foram modificadas.

Os principais fatores que contribuíram para essas mudanças foram: o crescimento da dívida rural, devido à diminuição de terras agriculturáveis, além da demanda das famílias por moeda, por conta da escassez de produtos. Aliado a essas questões, ocorreu um terceiro fator, determinante para que as mulheres passassem a não mais se restringir apenas ao trabalho doméstico e buscassem seu próprio sustento, como um complemento à renda familiar, surtindo efeito nas taxas de casamento e de natalidade: a saída dos homens, que partiam para servir em guerras ou buscar trabalho longe de casa, como no setor de construção de estradas e canais, e no setor de navegação. Assim, começa a formação da força de trabalho feminina, que, ao migrar para as áreas urbanas, se instala nas fábricas (KON, 2002).

No entanto, o trabalho feminino na indústria esteve, desde o princípio, sob péssimas condições, sendo fortemente marcado pela exploração, com salário de subsistência. Essas mulheres, vindas das camadas de mais baixa renda da sociedade, se encontravam em posição de total submissão aos detentores do capital, pois dependiam daquela pouca renda para viver. Portanto, não há aqui ainda uma noção de mulheres entrando na força de trabalho para conquistar algum tipo de independência, pois, dentro do núcleo familiar, continuavam submissas ao homem, chefe da família, e no campo de trabalho, ao patrão (GUIRALDELLI, 2007).

Devido à carga de trabalho fora de casa, as funções reprodutora e doméstica das mulheres ficaram comprometidas, o que incomodou os trabalhadores e as trabalhadoras. A presença feminina no ambiente industrial era vista com estranheza por ambos os gêneros. Em decorrência disso, houve uma mobilização operária em prol da diminuição da carga de trabalho feminino na fábrica, assim como a proibição do trabalho noturno para elas.

Dessa forma, as operárias poderiam passar mais tempo em casa e cumprir com a sua função não remunerada de mãe e de responsável pela manutenção do lar, para além do trabalho pesado na indústria. Por meio dessa “conquista”, que se utiliza do argumento da proteção ao sexo feminino, as mulheres se tornavam desqualificadas para galgar posições melhores no trabalho, pois sempre se enquadravam como trabalhadoras cuja função principal residia no lar, não podendo cumprir a mesma carga horária masculina ou obter o mesmo investimento em treinamento e qualificação (SILVA, 1987).

Inicia-se, assim, o histórico de tripla jornada do trabalho feminino, que consiste em cumprir tanto a função produtora, no serviço fora do lar, como as funções reprodutora e doméstica, ou seja, o cuidado com os filhos e com a casa, respectivamente (GUIRALDELLI, 2007). Esse evento refletirá nas relações de trabalho que se formarão a partir desse momento, perpetuando-se até os dias de hoje.

No contexto da Revolução Industrial, com a acelerada acumulação de capital resultando em injustiças sociais como a exploração de muitos para o benefício de poucos, toma forma o movimento sindical dos trabalhadores, que objetiva lutar contra esse desequilíbrio distributivo, baseando-se no início das ideias socialistas que surgiam na época. É importante frisar que os sindicatos, majoritariamente compostos e liderados por homens, tinham como preocupação central apenas as pautas relacionadas ao trabalho masculino.

Deve-se pontuar que, apesar de haver uma exploração generalizada de todos os trabalhadores, era sobre as operárias que recaíam as atribuições hierarquicamente inferiores, de menores salários e de menor valorização por serem repetitivas ou de baixa complexidade. Essa inferiorização recorrente do trabalho feminino não foi passivamente aceita pelas mulheres, que em menor escala, também faziam parte dos movimentos grevistas e sindicais, na tentativa de persuadir os homens a incluírem as suas demandas na pauta reivindicada. Dessa maneira, as mulheres encontram uma forma de serem mais ativas politicamente, ganhando alguma voz e visibilidade (NOGUEIRA, 2004 *apud* GUIRALDELLI, 2007).

É possível observar a incorporação da mão de obra feminina ao longo das décadas, nos diversos modelos produtivos, passando pelo rural, pela revolução industrial, pelo fordismo, pelo Taylorismo e pelo Toyotismo, até as recentes transformações resultantes da globalização, pautando-se na flexibilização produtiva e na ênfase do papel do mercado.

Vale ressaltar que apesar de alguns avanços resultantes de luta e de mobilização das mulheres, a segregação e a marginalização persistem, considerando ainda que uma maior participação relativa no mercado de trabalho exige destaque em ambientes profissionais extremamente competitivos e hostis. Neste formato, o feminismo em contexto liberal intensifica o individualismo e esgota as possibilidades de uma construção coletiva, em que as mulheres se vejam representadas em seus direitos.

2.1 DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

Segundo Borjas (2012), a discriminação no mercado de trabalho ocorre quando as diferenças salariais e as de oportunidades entre trabalhadores não podem ser explicadas apenas pela qualificação profissional. De forma consciente ou não, são levados em conta outros fatores, geralmente relacionados a conceitos preconcebidos sobre estereótipos de determinados grupos sociais.

Empregadores, colegas de trabalho e clientes estão sujeitos a praticarem e sofrerem discriminação nas trocas econômicas devido a características inerentes a eles mesmos, como gênero, raça, situação socioeconômica e orientação sexual. Uma explicação econômica para esse fato é que os agentes discriminatórios utilizam o recurso de inferir conclusões sobre a aptidão de uma pessoa a partir de ideias generalistas devido à informação assimétrica. Portanto, essa prática almeja complementar os dados que não são conhecidos sobre alguém.

Borjas (2012) ainda argumenta que o hiato salarial entre homens e mulheres pode ser explicado em parte pela segregação ocupacional entre eles no mercado de trabalho. Isso ocorre quando determinados segmentos do mercado de trabalho são predominantemente dominados por um dos gêneros. Às mulheres são reservadas vagas específicas socialmente delimitadas como “empregos femininos”. O autor refere-se à hipótese do agrupamento ocupacional como uma possível explicação para esse fenômeno. Com base na discriminação de gênero, são delegadas uma quantidade relativamente menor de ocupações para elas, o que reduz os salários médios dessas ocupações específicas.

A respeito desse tópico, Chies (2010) ressalta que é possível notar uma valorização das profissões que são tradicionalmente masculinas devido às suas construções históricas, como engenheiro, médico e contador em relação a profissões como dançarina, enfermeira e secretária, socialmente atribuídas a mulheres. Borjas (2012) reafirma esse argumento ao mencionar uma série de estudos que comprovam que ocupações predominantemente dominadas pela mão de obra feminina tendem a pagar 14% a menos, tanto para homens quanto para mulheres, do que ocupações nas quais predomina a presença masculina, mesmo colaborando para fatores socioeconômicos como a acumulação de capital humano por trabalhador.

A preferência por candidatos homens no mercado de trabalho é explicada pela hipótese da discriminação de gênero. Essa discriminação pode ser resultado de causas distintas, sendo realizada de forma racional ou irracional. Uma dessas causas é a chamada discriminação estatística. Discriminação estatística é quando o empregador utiliza estereótipos padronizados para auferir conclusões sobre as qualificações e os potenciais de um candidato. Dessa forma, é uma análise racional sobre a probabilidade de maior ou menor produtividade de um indivíduo, que ocorre como forma de preencher lacunas de informações sobre ele (BAUMLE; FOSSETT, 2005 *apud* GONZÁLEZ; CORTINA; RODRÍGUEZ, 2019).

A discriminação estatística é baseada em estereótipos descritivos e prescritivos que se apoiam na divisão sexual do trabalho. Os descritivos são definidos como as características tipicamente atribuídas aos gêneros. Os homens são considerados mais aptos para liderança e mais comprometidos com o trabalho, enquanto das mulheres é esperada uma postura mais cuidadosa e comprometida com a família e com as tarefas do lar (CUDDY *et al.*, 2004 *apud* GONZÁLEZ; CORTINA; RODRÍGUEZ, 2019).

Os estereótipos prescritivos se amparam nos descritivos para delimitar o papel que se espera que cada gênero desempenhe na sociedade. Esses papéis são atribuídos de acordo com a separação das esferas pública e privada, sendo a primeira de domínio masculina e a segunda de responsabilidade feminina. O sistema patriarcal favorece os homens na medida em que reforça a noção de que um bom trabalhador é aquele que pode se dedicar plenamente ao seu emprego, ou seja, à esfera pública, colocando as responsabilidades laborais acima das domésticas e das familiares sempre. Concomitantemente, esse mesmo sistema prescreve às mulheres a função de ser mãe em tempo integral, além dos encargos pela administração do lar e pelos cuidados dos doentes e dos dependentes. Aos que não obedecem a essa receita pronta, são destinadas sanções sociais (CORRELL *et al.*, 2007 *apud* GONZÁLEZ; CORTINA; RODRÍGUEZ, 2019).

A segunda forma de discriminação é quando a contratação de mulheres é preterida baseada em concepções que não são de caráter estatístico, mas sim de forma automática e irracional, em resposta a um juízo de valor estigmatizado. Quando isso ocorre, pode-se dizer que a discriminação está baseada em preconceito. O ato discriminatório, nesse caso, está apoiado em falsas generalizações e em sentimento de superioridade do agente discriminador em relação ao grupo discriminado (BECKER, 1985 *apud* GONZÁLEZ; CORTINA; RODRÍGUEZ, 2019).

Os estereótipos construídos no processo de socialização atribuídos às mulheres são fatores que alimentam o preconceito. Na falta de maior criticidade e reflexão, os indivíduos recorrem a uma visão preconcebida da sociedade, atribuindo valor aos demais de acordo com aquela. Na visão preconceituosa, mulheres são inferiores aos homens por serem teoricamente mais emocionais, enquanto eles esbanjariam racionalidade e capacidade de liderança (CHIES, 2010).

Uma pesquisa foi feita para analisar, por meio de estudos correspondentes, a discriminação por gênero no mercado de trabalho nas duas maiores cidades da Espanha. O método utilizado foi o de distribuir currículos falsos para uma gama de empregadores, variando apenas os fatores de controle da pesquisa, como o gênero e a presença de filhos, mantendo as qualificações dos candidatos e das candidatas constantes. Assim, foi possível analisar a taxa de retorno das empresas aos candidatos, verificando se os empregadores favorecem os homens na contratação, mesmo em situações em que o capital humano se mantém constante.

Os resultados da pesquisa confirmam a hipótese da discriminação de gênero por parte dos empregadores, tanto baseada em estereótipos descritivos quanto prescritivos. Ou seja, as empresas esperam um menor potencial de produtividade das mulheres com

base em características generalizadas socialmente associadas como femininas, portanto, menos compatíveis com o esperado de um bom candidato. Além disso, os empregadores consideram os papéis atribuídos a mulheres e homens na sociedade, regulados por um mecanismo de sanção social. Portanto, constata-se um favorecimento às candidaturas masculinas em detrimento das femininas, mesmo em iguais condições de qualificação.

É também interessante observar que a discriminação baseada em preconceito, apesar de empiricamente observada em outros contextos, não foi constatada de forma significativa nos resultados dessa pesquisa quando o grupo amostral foi composto de mulheres altamente qualificadas e sem filhos. Dessa forma, conclui-se que a discriminação de gênero no mercado de trabalho está mais baseada em estereótipos e estatísticas do que puramente em preconceitos (GONZÁLEZ; CORTINA; RODRÍGUEZ, 2019).

Uma outra forma de discriminação no mercado de trabalho é a ocorrência da segregação ocupacional por gênero. Esta ocorre quando há uma concentração exacerbada de mulheres em ocupações específicas, fruto dos papéis sociais atribuídos aos gêneros. Dessa forma, mesmo os trabalhos extradomésticos, ou seja, ligados ao mercado de trabalho, estão sujeitos à hierarquização e à diferenciação com base nesse critério de construção cultural e social, que delega e valora as ocupações femininas e masculinas de forma desigual (OLIVEIRA; ARIZA, 2001; ABRAMO, 2004 *apud* LEONE; BALTAR, 2008).

Além de reforçar papéis de gênero, promover discrepâncias salariais e influenciar na obtenção de posições de liderança no mercado de trabalho para as brasileiras, a discriminação de gênero também se manifesta no mercado informal, vigorando como um dos motivos para a manutenção da precariedade ocupacional que atinge as mulheres no Brasil (PRONI; GOMES, 2015).

3. O MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO: HISTÓRICO DE DESVALORIZAÇÃO E DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO FEMININO

Enquanto esse cenário se desenrolou na Europa no decorrer do século XIX, foi no século seguinte, mais especificamente na década de 1970, que ocorreu, no Brasil, uma erupção de movimentos sociais, com uma forte luta sindical em resposta à reestruturação produtiva que se firmava. Destaca-se aqui o surgimento do movimento feminista, que inicia a luta pela emancipação da mulher nos planos político, econômico e social (GUIRALDELLI, 2007).

A partir desse momento, nota-se uma incorporação cada vez maior das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, onde tal mudança abalou a relação entre as esferas do trabalho pública e privada, assim como a estrutura familiar tradicional em si.

É interessante ressaltar o caráter permanente dessa integração das mulheres em funções assalariadas. Elas se tornaram parte da fonte de renda necessária para lidar com problemas de ordem econômica na família, figurando inclusive como as principais

provedoras em núcleos familiares monoparentais. Aliadas ao fator econômico, também ocorreram transformações de ordem cultural que fortaleceram a imagem de uma mulher mais independente e autônoma (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2003; SORJ, 2007).

De acordo com SORJ (2004), o fato de as mulheres possuírem uma nova função assalariada não implicou na redução da carga de trabalho doméstico que lhes foi historicamente atribuída. Ao mesmo tempo, o papel masculino não se alterou de forma significativa o suficiente para amenizar a dupla jornada à qual as trabalhadoras estavam fadadas, ao acumular as responsabilidades familiares com as de um emprego.

Dessa forma, fez-se necessária uma configuração familiar que viabilizasse o funcionamento da família nessa nova condição laboral da mulher. Para que os maridos permanecessem em empregos regulares e estáveis, com carga horária completa, suas esposas precisariam assumir empregos menos regulamentados, com jornadas, e, conseqüentemente, remunerações, reduzidas. Essa lógica também se aplica às famílias compostas de mães solteiras, cujo número aumentou de forma expressiva a partir da década de 1980. Ou seja, independentemente da presença de um homem no núcleo familiar, as mulheres ocupavam os postos mais precários do mercado de trabalho, principalmente se possuíam filhos para criar (SORJ, 2004).

Esse fenômeno pode ser em parte explicado pela ideia de complementariedade entre os sexos citada por Hirata e Kergoat (2007). De acordo com essa teoria, os papéis sociais masculinos e femininos são complementares e, portanto, são bem delimitados de forma a estabelecer a divisão do trabalho profissional e doméstico. Além dessa distinção, há também dentro da esfera do mercado de trabalho uma segmentação relevante que determina quais categorias de emprego são adequadas a cada um, de forma a não se chocarem com a manutenção dos papéis sexuais predeterminados.

Segundo Proni e Gomes (2015), é de suma importância considerar as questões de desigualdade de gênero, assim como a racial, no estudo da conjuntura do mercado de trabalho no Brasil, pois esses fatores estão intimamente ligados ao aumento da informalidade e aos riscos do desemprego. Para enfrentar esses problemas, é necessário entender como funciona e qual é o perfil da população que compõe a força de trabalho nacional.

Devido à segregação ocupacional por gênero, a predominância das mulheres em empregos informais e menos remunerados foi um fator constante desde a inserção no mercado de trabalho brasileiro. Nas estatísticas dos empregos em estabelecimentos, denominados como trabalho por conta alheia, as taxas de desemprego e de informalidade mais expressivas são um fardo feminino. Da mesma forma, quando se trata do trabalho por conta própria, percebe-se que são às mulheres que é atribuída a maior parte dos trabalhos não remunerados (LEONE; BALTAR, 2008).

Esse quadro se alterou de forma significativa, porém não a ponto de ser completamente revertido, na primeira década dos anos 2000, com a retomada do crescimento do mercado de trabalho. Tal mudança foi pautada na ampliação dos empregos por conta alheia, principalmente os formais, em detrimento dos empregos por conta própria e informais. Assim, essa recuperação contou com uma melhor inserção da mulher no mercado, de forma que

foi possível verificar a diminuição expressiva da taxa de desemprego entre as brasileiras, assim como maior formalização do emprego assalariado. No que concerne ao trabalho por conta própria, apesar das mulheres continuarem assumindo a maior parte dos trabalhos não remunerados, cresceu o número de empregadoras e trabalhadoras autônomas.

Conforme Leone e Baltar (2008), a crescente participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro, que conseqüentemente afetou positivamente a População Economicamente Ativa (PEA), representou um importante fator durante a recuperação da atividade econômica no final da década de 1990 e início dos anos 2000. Um pouco antes disso, no início dos anos noventa, ocorreu a integração tardia do país ao mundo globalizado, fato que impactou de forma contundente o mercado de trabalho, acentuando sua desestruturação prévia e comprimindo-o ainda mais.

É importante notar, que o crescimento da população ativa, observado a partir dos anos 1960, deve-se em maior grau à incorporação das mulheres na mão de obra assalariada. Isso pode ser constatado por meio do fato de que, concomitantemente a esse fenômeno de expansão da população economicamente ativa, houve uma redução global da velocidade de crescimento da população em conjunto com a diminuição do emprego dos homens jovens.

Além disso, há uma crescente participação de mulheres casadas com filhos no mercado de trabalho. Assim, pode-se dizer que a integração feminina no mercado de trabalho tem sido bem-sucedida, apesar de ainda haver a cobrança social da realização de tarefas domésticas, o que incorre na dupla jornada feminina (HOFFMANN; LEONE, 2004; LEONE; BALTAR, 2008).

A porcentagem de contribuição da mulher na renda da família no país nas últimas décadas cresce devido a sua maior participação na atividade econômica aliada e relacionada à diminuição da remuneração masculina (LEONE, 2000; LEONE; BALTAR, 2008). Quanto mais as mulheres se engajam em atividades extradomésticas, ou seja, ligadas ao mercado de trabalho, mais se reduz a segregação delas nessas atividades.

No ponto de vista de Leone e Baltar (2008), ainda não é possível constatar a plena participação das mulheres na atividade econômica brasileira. É necessário corrigir a desestruturação dos trabalhadores, promovendo políticas públicas como o reforço das leis e dos direitos trabalhistas, o fortalecimento dos sindicatos e o apoio à contratação coletiva do trabalho. No entanto, as barreiras para a inserção feminina igualitária ainda são muitas e vão além de questões ligadas diretamente ao mercado de trabalho, pois a segregação ocupacional feminina em funções menos valorizadas e com remunerações menores é uma questão vinculada à própria estrutura familiar e ao sistema educacional.

Em meados da década seguinte, o Brasil enfrentou outra recessão econômica que surtiu efeitos contundentes no mercado de trabalho, tendo como resultado novamente a elevação do desemprego, o aumento da informalidade laboral e a queda dos salários. Nesse contexto, é relevante salientar que essas estatísticas possuem gênero e cor: a vulnerabilidade ocupacional histórica de mulheres, e principalmente de mulheres negras, as colocam como principais afetadas pela precarização do trabalho.

De acordo com Proni e Gomes (2015), antes da crise que atingiu a segunda década do século XXI, o Brasil apresentava crescente melhora nos índices de precarização do trabalho, devido a políticas que viabilizaram melhores oportunidades de emprego e de renda. Entretanto, essa recuperação não foi o bastante para extinguir esse problema por completo. Com a crise, as condições de trabalho voltaram a piorar, o que afetou diretamente os segmentos da sociedade mais vulneráveis à precarização e à informalidade laboral.

Para caracterizar um trabalho como precário, é preciso que a função seja exercida em paralelo às normas vigentes, sem o amparo da proteção social, além de ser insuficientemente remunerada e não contar com garantias empregatícias, o que torna o trabalhador extremamente vulnerável (KALLEBERG, 2009; PRONI; GOMES, 2015).

Devido à construção histórica de papéis sociais, são majoritariamente mulheres e negros que ocupam as funções mais precárias do mercado de trabalho brasileiro e, portanto, são esses os grupos mais atingidos pela crise, em termos de vulnerabilidade laboral e de desemprego. Ao realizar a análise comparativa dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) entre 2009 e 2013, a pesquisa de Proni e Gomes (2015) constatou que não houve uma diminuição relevante da discrepância entre trabalhadores e trabalhadoras no quesito da precariedade do trabalho, porém o contingente de mulheres submetidas a esse tipo de ocupação alcançou uma redução. Outra informação relevante é referente às mudanças do perfil do trabalho informal. Segundo a análise do estudo, segmentos compostos primariamente por mulheres, como a produção para consumo próprio, apresentaram uma maior inserção de homens. De forma inversa, entre os trabalhadores informais com ordenado abaixo do salário mínimo, forma de precarização majoritariamente masculina, cresceu a participação feminina.

Conforme Proni e Gomes (2015), é de extrema importância o combate da informalidade e o incentivo à geração de condições de trabalho dignas, por meio de políticas públicas, de forma a proteger a população mais vulnerável às oscilações econômicas, principalmente as mulheres negras, por serem as mais afetadas pela precariedade ocupacional. No momento de crise, a eficácia dessas políticas está comprometida pela recessão econômica e pela compressão do mercado de trabalho, porém ainda são extremamente necessárias para a redução da desigualdade.

3.1 DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Uma pesquisa conduzida por Leone e Baltar (2008) demonstrou que a lacuna salarial entre homens e mulheres é maior entre os trabalhadores mais instruídos, ou seja, onde há maior acumulação de capital humano por trabalhador. Se é justamente nos empregos nos quais é exigido um nível educacional mais elevado que ocorre a maior distinção entre os rendimentos, mesmo com a participação de ambos nesses setores sendo numericamente similar, é plausível constatar que há uma importante distinção entre os tipos de educação

média e superior que são obtidas por homens e por mulheres, o que aponta para a existência de segregação no plano educacional, anterior à integração no sistema econômico.

Oliveira (1997) define segregação ocupacional de gênero como a concentração de pessoas do gênero feminino e do gênero masculino em diferentes ocupações, empregos e locais de trabalho. Também cita como consequência desse fenômeno a manutenção da desigualdade de gênero, já que constata que mulheres ocupam posições socialmente inferiores, tendendo a receber menos e obter menos segurança. Segundo a autora, separar grupos que já são socialmente desiguais em diferentes funções reforça o tratamento desigual desses grupos. De acordo com essa linha de pensamento, as pessoas beneficiadas pelo tratamento diferenciado possuem incentivos para preservar a desigualdade e usufruir de seus privilégios, ainda que de forma inconsciente ou que não reconheça tais facilidades como de fato um privilégio, mas como um mérito.

A respeito do trabalho formal, no quesito de diferença salarial entre os sexos, é possível tirar importantes conclusões a partir de um estudo elaborado pelo IBGE (2018). Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua, em relatório denominado “Estudo Especial sobre Diferenças no Rendimento do Trabalho de Mulheres e Homens nos Grupos Ocupacionais”, corroboram os argumentos apresentados neste tópico. Atendo-se ao rendimento médio do trabalho considerando a população de 25 a 49 anos de idade ocupada na semana de referência, por sexo e segundo os grupamentos ocupacionais, destacam-se algumas informações relevantes. Primeiramente, é interessante notar que a razão do rendimento médio das mulheres em relação aos homens, entre 2012 e 2018, sofreu alterações, porém manteve-se no patamar de 83% a 88% para mulheres mais jovens (entre 20 e 29 anos), e de 75% a 81% para mulheres mais velhas (entre 30 e 39 anos).

Um segundo aspecto, ainda tendo como referência relatório citado, em 2018 a remuneração média das mulheres ocupadas entre 25 e 49 anos representou apenas 79,5% do rendimento masculino de mesma faixa etária. Tendo em vista que essa proporção se refere ao salário médio de todas as ocupações, é possível concluir que persiste uma discrepância acentuada entre as remunerações femininas e masculinas, com a clara valorização aos trabalhadores homens.

Outro dado importante que reforça o conceito de segregação ocupacional apresentado neste trabalho é que a participação percentual das mulheres nas funções de direção e gerência em relação aos homens é de apenas 41,8%. Uma exceção interessante no aspecto de diferença salarial é observada no grupamento “Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares”, no qual a diferença salarial não existe ou é insignificante, pois este grupamento, por ser um serviço público, possui como característica o estabelecimento do salário em lei conforme a estrutura da carreira. Por outro lado, dentre as atividades observadas na pesquisa, essa é a que tem a menor representatividade de mulheres, com participação de apenas 13,2% na população ocupada.

4. RELAÇÕES DE GÊNERO COMO UM IMPASSE ENTRE A ESTRUTURA FAMILIAR E O MERCADO DE TRABALHO: UMA BREVE ANÁLISE DO CASO BRASILEIRO

De acordo com Hirata e Kergoat (2007), o conceito de divisão sexual do trabalho é legitimado por uma ideologia naturalista, reduzindo o gênero ao sexo biológico e considerando que existem papéis sociais que seriam naturalmente atrelados a cada sexo, decorrente das relações sociais entre eles. A esfera produtiva, assim como os espaços públicos, seria de domínio masculino, enquanto o trabalho reprodutivo e doméstico recairia sobre as mulheres. Além disso, as autoras consideram dois princípios que definem a organização dessa divisão. O princípio da separação, que delega a natureza sexual de cada trabalho, e o princípio hierárquico, que determina as funções masculinas como superiores e mercedoras de melhor remuneração e reconhecimento.

As autoras também trazem à tona três modelos por meio dos quais se estrutura a divisão sexual do trabalho. O modelo tradicional vigora nas famílias em que não existe interseção entre o trabalho produtivo do homem e o trabalho doméstico da mulher, sendo ambos bem delimitados. Quando há inserção feminina no mercado de trabalho, passamos ao modelo de conciliação, no qual a família deveria equilibrar de forma igualitária as tarefas domésticas e profissionais, porém, de forma prática, esse malabarismo é de obrigação quase que exclusivamente feminina. É socialmente imposto que apenas as mulheres combinem a sua nova função de profissional com as obrigações familiares. Devido a essa realidade, torna-se evidente a contradição desse modelo, pois não há divisão de tarefas, e sim sobrecarga de funções acumuladas por apenas uma das partes.

Por fim, é evidenciada a existência de um terceiro modelo, o da delegação. Ele ocorre quando as mulheres passam a galgar postos mais altos no trabalho, tendo acesso à qualificação necessária para obter melhores remunerações. Devido a essa ascensão no âmbito profissional, sobra menos tempo para o trabalho doméstico, gerando a necessidade e a possibilidade, devido à maior renda obtida, de contratar outras mulheres para realizar tais tarefas (HIRATA; KERGOAT, 2007).

No Brasil, a terceirização do trabalho doméstico é uma prática comum entre as famílias mais privilegiadas. A delegação das tarefas do lar e do cuidado dos filhos para empregadas e babás é um dos mecanismos que permite a conciliação das responsabilidades familiares e profissionais para as mulheres das camadas mais abastadas da sociedade (SORJ, 2004). No entanto, vale ressaltar que mesmo no modelo de delegação, ainda é de responsabilidade da mulher gerir o trabalho delegado. Ou seja, mesmo aquelas que não realizam o serviço doméstico por terem “conquistado” uma posição mais próxima à do homem na sociedade em termos de prestígio e de reconhecimento profissional, são obrigadas a se responsabilizarem pelo bom funcionamento da casa (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Cabe destacar que o trabalho doméstico remunerado é uma particularidade do trabalho feminino, se enquadrando nos tipos de ocupações precárias às quais apenas as mulheres são submetidas (LEONE; BALTAR, 2008). Dessa forma, apesar de ter viabilizado

a autonomia e o aumento de renda de um grupo de mulheres no mercado de trabalho, em sua maioria brancas e de classe alta, a adoção desse tipo de solução perpetua a subordinação feminina, atingindo principalmente mulheres negras e vindas das camadas mais empobrecidas da sociedade brasileira.

Em Sorj (2004), é possível observar outro recurso utilizado para o equilíbrio entre as esferas profissional e familiar. No Brasil, as creches e pré-escolas possuem um impacto relevante nessa questão, como apontado pelos dados obtidos pela autora a partir da PNAD (2018). Foi observado nessa pesquisa que há uma relação direta e positiva entre o acesso a creches e à participação das mulheres no mercado de trabalho. Além disso, a diferença da média salarial entre mães cujos filhos frequentam esse tipo de instituição e as mães que não possuem acesso ao serviço chega ao total de 14% entre as famílias de mais alta renda e de 35% entre os agrupamentos familiares mais pobres.

O impacto positivo do acesso a creches, a pré-escolas e a escolas na ampliação das oportunidades para as mulheres no Brasil é notável, porém ainda não é suficiente para solucionar os conflitos entre o trabalho e as responsabilidades domésticas. Como a maioria desses serviços não opera em tempo integral, as mães que dedicam mais horas a sua profissão dependem da bondade de terceiros, como parentes e vizinhos, ou da disponibilidade de recursos próprios para que haja alguém encarregado quando os seus filhos forem liberados da creche, por exemplo (SORJ, 2001; 2007).

Sorj (2007) conclui que existe um impasse decorrente da modernização da sociedade brasileira. A incorporação das mulheres no mercado de trabalho levou à maior autonomia delas, o que é positivo na perspectiva da emancipação feminina, porém esse avanço não foi acompanhado por uma transformação real dos papéis de gênero tradicionais.

É alarmante a constatação de que a participação das mulheres na esfera pública depende em grande medida da estrutura familiar à qual elas pertencem, enquanto aos homens, no plano profissional, a variável familiar não afeta significativamente. Sem o respaldo suficiente do Estado e sem a parceria dos homens, a solução para esse conflito recai sobre a esfera privada, mais especificamente, sob a responsabilidade feminina.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi realizar uma sucinta análise da divisão sexual do trabalho, motivada pela observação empírica de que existe uma grande disparidade entre os sexos no mercado de trabalho, tanto no quesito de alocação de funções quanto na valorização do serviço de cada um. Utilizando-se da revisão de literatura sobre o tema, reforçada pela análise descritiva de dados comparativos, foi possível concluir que o mercado de trabalho brasileiro está sujeito à segregação ocupacional por gênero, sendo permeado por discriminação e por desvalorização do trabalho feminino, alocando, em grande escala, as mulheres em ocupações precárias.

Segundo os argumentos provenientes da literatura pesquisada, é possível chegar ao entendimento de que as mazelas associadas à precarização e ao desemprego que atingem, em maior grau a parcela feminina da população, estão relacionadas a questões de desigualdade entre os sexos, de discriminação e de papéis socialmente atribuídos aos gêneros (estereótipos de gênero), além de ser fruto da inserção marginal da mulher no modo de produção capitalista.

Sobre esse último ponto, é importante ressaltar o quão o sistema baseado na acumulação do capital está associado com a opressão feminina. O capitalismo tem como objetivo obter a maior acumulação de capital possível, e para isso busca sempre maximizar lucros e minimizar custos. Assim, é essencial que determinados trabalhos sejam executados de forma não remunerada. Ao delegar o trabalho doméstico e reprodutivo exercido nos lares à vida privada, o capitalismo consegue extrair mais de seus trabalhadores.

Ou seja, ao desempenhar essas funções gratuitamente, produzindo novos trabalhadores e mantendo os lares em ordem, as mulheres sustentam e potencializam essa acumulação de capital. O sistema não tem interesse na emancipação completa das mulheres, pois isso significaria perder uma fonte inesgotável e gratuita de trabalho doméstico e de produção de pessoas.

Por esse motivo, é preciso ter cautela ao celebrar que mais mulheres hoje conseguem obter sucesso profissional, atingindo posições de destaque nas empresas e obtendo uma remuneração maior, ainda que não superior à masculina, como visto neste trabalho. Esse sucesso de poucas possui um alto custo para a maioria, principalmente para as mulheres negras e de baixa renda, que precisam trabalhar de forma precária para exercer a lacuna deixada pela patroa que passa o dia na empresa.

Além disso, existe uma acumulação de tarefas pela mulher que trabalha fora. Ela precisa ser a mãe cuidadosa, a esposa dedicada, a responsável pelo funcionamento do lar, a filha atenciosa, a profissional impecável e tudo isso sem se descuidar da aparência, sem esquecer de sorrir e de ser agradável aos demais. Quanto maior for a ascensão profissional, mais será exigido delas.

Dessa forma, pensar na emancipação das mulheres dentro da lógica do capital é algo extremamente limitante, pois esse sistema sempre explorará o trabalho não remunerado feminino, reforçando papéis de gênero e tornando as mulheres submissas ao capital, sob a forte vigilância do patriarcado. Um movimento feminista de inclusão demanda ainda valores antirracistas, voltados para a preservação do ecossistema e da vida. É preciso pensar fora da caixa, num feminismo genuinamente libertador, que não submeta as mulheres a situações de precariedade e de opressão perpetuadas pelo liberalismo desenfreado.

REFERÊNCIAS

- ARRETCHE, M. (org.). **Trajatória das Desigualdades:** Como o Brasil mudou nos últimos cinquenta anos. São Paulo: UNESP; CEM, 2015.
- ARRUZZA, C.; BHATTACHARYA, T.; FRASER, N. **Feminismo para os 99%:** um manifesto. 1. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2019.
- BORJAS, G. J. **Economia do Trabalho.** 5. ed. São Paulo: AMGH Editora Ltda, 2012.
- BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro: um retrato dos anos 1990. *In:* MARUANI, Margareth; HIRATA, Helena. **As novas fronteiras da desigualdade:** homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: SENAC, 2003.
- CHIES, P.V. Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 18, n. 2, p. 507, jan. 2010. ISSN1806-9584. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2010000200013>. Acesso em: 13 dez. 2019.
- DE PAULA, A. M.; FEITOSA, A. B.; DA SILVA, L. K. **Da mulher do lar a "mulher-maravilha":** reflexões sobre como se dá formação acadêmica de estudantes mães do curso de serviço social da UFPE. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Serviço Social) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2018.
- FEDERICI, S. **Calibã e a bruxa:** mulheres, corpo e acumulação primitiva. São Paulo: Editora Elefante. p. 460, 2017.
- GAUCHE, S.; VERDINELLI, M. A; SILVEIRA, A. **Composição das equipes de gestão nas universidades públicas brasileiras:** segregação de gênero horizontal e/ou vertical e presença de homosociabilidade. Brasília/DF, IV Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. 2013. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnGPR87.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2019.
- GONZÁLEZ, M. J.; CORTINA, C.; RODRÍGUEZ, J. The Role of Gender Stereotypes in Hiring: A Field Experiment. **European Sociological Review**, v. 35, Issue 2, apr. P. 187-204, 2019.
- GUEDES, M. C.; ALVES, J. E. D. A população feminina no mercado de trabalho entre 1970-2000: particularidades do grupo com nível universitário. **Anais da Associação Brasileira de Estudos Populacionais (ABEP)**. 2016. Disponível em: <http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/download/1307/1271>. Acesso em: 28 out. 2019.

GUIRALDELLI, R. Presença feminina no mundo do trabalho: História e atualidade. **Revista da RET**, ano I, n. 1. 2007. Disponível em: www.estudosdotrabalho.org. Acesso em: 04 out. 2019.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cad. Pesqui.** São Paulo. v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007. Disponível em: <http://scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132>. Acesso em: 13 nov. 2019.

HIRATA, H. Gênero, classe e raça: Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Revista de Sociologia da USP**. v. 26, n. 1. p. 61-73, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ts/v26n1/05.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2019.

HOFFMANN, R.; LEONE, E. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002. **Revista do Departamento de Ciências Econômicas da UFMG**, Belo Horizonte, v. 14, n. 2, maio/ago. 2004.

IBGE. **Diferença do rendimento do trabalho de mulheres e homens nos grupos ocupacionais**. PNAD Contínua. 2018. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/694dba51d3592761fcbf9e1a55d157d9.pdf. Acesso em: 01 dez. 2019.

JACOBSEN, J. P. **The Economics of Gender**. Wiley Blackwell. 3rd ed. 1998.

KALLEBERG, ARNE L. O crescimento do trabalho precário: Um desafio global. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 24, n. 69, p. 21-30. 2009. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/107/10713664002.pdf>. Acesso em: 01 dez. 2019.

KON, A. A economia política do gênero: determinantes da divisão do trabalho. **Revista de Economia Política**, v. 22, n. 3, p. 89-109, 2002.

LEONE, E. Renda familiar e trabalho da mulher na Região Metropolitana de São Paulo nos anos 80 e 90. *In*: ROCHA, M. I. B. (coord.). **Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios**. Abep, Nepo/Unicamp e Cedeplar/ UFMG. Editora 34, 2000.

LEONE, E. T.; BALTAR, P. A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro. **Rev. bras. estud. popul.**, São Paulo, v. 25, n. 2, p. 233-249, dec. 2008.

MADALOZZO, Regina; MARTINS, Sergio; LICO, Mariane L. **Segregação ocupacional e hiato salarial entre os gêneros**. Insper Working Paper, WPE: 357; São Paulo, 2015.

MULLEN, Ann L. Gender, social background, and the choice of college major in a liberal arts context. **Gender&society**, Toronto, v. 28, 2014.

OLIVEIRA, Ana M. H. C. **A segregação ocupacional por sexo no Brasil**. 1997. 109 f. Dissertação (Mestrado em Demografia) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 1997.

PINHEIRO, Luana; MEDEIROS, Marcelo. **Desigualdades de gênero em trabalho pago e não pago no Brasil**: uma análise das distribuições de tempo de homens e mulheres entre 2001 e 2015. 2019. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10274/1/bmt_66.pdf. Acesso em: 12 abr. 2021.

PRONI, M. W.; GOMES, D. C. Precariedade ocupacional: uma questão de gênero e raça. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 29, n. 85, p. 137-151, 2015.

RIBEIRO, R.; ARAÚJO, G. S. Segregação ocupacional no mercado de trabalho segundo cor e nível de escolaridade no Brasil contemporâneo. **Rev. Nova Economia**. v. 26, n. 1, 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/0103-6351/2652>. Acesso em: 20 nov. 2019.

SILVA, M.B.N. A história da mulher no Brasil: tendências e perspectivas. **Revista IEB**. n. 27, 1987. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rieb/article/view/69910>. Acesso em: 20 nov. 2019.

SORJ, B. **Reconciling work and family**: issues and policies in Brazil. ILO Working Papers, 2004.

SORJ, B.; FONTES, A.; MACHADO, D. C. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil: issues and policies in Brazil. **Cad. Pesqui.**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 573-594, dec. 2007.

TONIN, Mirco, WAHBA, Jackline. The Sources of the Gender Gap in Economics Enrolment. **Discussion Paper Nº. 8414**, Institute for the Study of Labor, Bonn. 2014.