



UMA ANÁLISE COMPARATIVA DO PERCENTUAL DE VARIAÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO NOS ANOS DE 1992 E DE 2008 – UM REFLEXO DAS RELAÇÕES DE PODER DE GÊNERO¹

Marcela Fernanda da Paz de Souza²

Relações de poder e gênero

Partindo-se da impossibilidade da naturalização do conceito de gênero, Joan Scott afirma que o termo é uma categoria fundamental para a compreensão das diversas interfaces entre o poder e as relações sociais construídas entre homens e mulheres. Scott afirma que gênero e poder influenciam-se mutuamente e que a diferença entre os sexos deve ser analisada como uma estrutura na qual a sociedade se move, a partir de suas características e dos discursos culturais e históricos baseados nesta diferença. Gênero se configura, portanto, como um discurso utilizado para ordenar o mundo (SCOTT, 1998).

A noção de poder é re-inserida com uma nova roupagem na análise de Scott que o vê como produto da agência humana, presente na estrutura e nos processos sociais, capazes de construir uma identidade, um conjunto de relações. Neste contexto, a historiadora apresenta sua própria definição de gênero, composta de um núcleo de duas partes e diversos subconjuntos, que mesmo analisados separadamente, apresentam-se inter-relacionados. Este núcleo integra-se nas seguintes proposições: (1) – gênero torna-se essencial nas relações sociais, quando estas se baseiam nas diferenças entre os sexos; (2) – gênero é um elemento fundamental para propor significados e interpretações às relações de poder, pois as mudanças não-unidirecionais na organização social interferem nas representações de poder; (3) - comumente, para Scott, o posicionamento dos conceitos normativos encontra-se potencialmente na posição social dominante. O gênero deve ser analisado não apenas em termos de parentesco, mas na realidade de um mercado de trabalho sexualmente segregado; na educação e no sistema político e, finalmente, (4) - identidade subjetiva. Esta é um importante mecanismo teórico sobre a reprodução de gênero, pois descreve como ocorre a transformação biológica da sexualidade durante o processo de enculturação.

¹ - Não foi possível apresentar os mecanismos causais destas transformações em gênero. Acesso ao trabalho completo, pelo e-mail: marceladapaz@yahoo.com.br

² - Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). Mestre em Ciências Sociais pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da UFJF. Doutoranda em Ciências Sociais no mesmo programa e instituição.



O papel do poder também é reforçado por Patrícia Martin. A socióloga ressalta o vínculo entre a ‘organização social e o poder’, pois produz as diferenças responsáveis pela alocação desigual de recursos e de oportunidades. Portanto, deve-se considerar o poder ao pensar nas relações de gênero, para se compreender o ‘porquê’ e o ‘como’ das estruturas de desigualdade, das competições entre e dentro dos grupos historicamente construídos.

Neste contexto, gênero é capaz de legitimar e instrumentalizar as relações sociais, além de estar entrelaçado com outras instituições, como a extensa interdependência entre gênero e sexualidade, gênero e família, gênero e trabalho/economia e na interligação de muitas outras esferas institucionais que afetam as relações dispare entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

Para Connell, gênero é constituído de poder, trabalho e *cathexis*. A interação entre estes três paradigmas de Connell forma uma *ordem de gênero* na sociedade. Esta *ordem de gênero* controla e constitui as *relações de gênero* (GIDDENS, 2005). A *cathexis* - relações pessoais / sexuais abrange o interior das relações pessoais, íntimas e emocionais e é fundamental para reconhecer uma estrutura social através da sexualidade. As dimensões corporal, emocional e erótica ocorrem nas práticas sociais e devem ser consideradas nos estudos sobre desigualdade de gênero. Já a esfera da *força* ou do *poder* ocorre através das relações sociais, da autoridade, da ideologia do Estado, da violência, do ‘militarismo’ e das vidas familiar e doméstica. Entretanto, há a tendência feminina à otimização de práticas na estrutura social de gênero, cuja intenção é contestar a dominação masculina. Finalmente, no âmbito do *trabalho*, tem-se a divisão sexual do trabalho caracterizada pela alocação de trabalhos específicos, de acordo com as categorias particulares dos indivíduos, com capacidade de limitar a prática social do homem e da mulher na estrutura social. A alocação e o treinamento desigual dos sexos demonstram uma discriminação racional incluída na aparente divisão técnica do trabalho e nas estratégias anti-discriminatórias.

A divisão sexual do trabalho deve ser avaliada em um amplo sistema de estrutura de gênero que inclui produção, consumo e distribuição. As divisões no trabalho baseadas nas relações de gênero constituem um ponto primordial no capitalismo, pois são igualmente importantes como as divisões de classe. Há a divisão sexual do trabalho também dentro da família, na qual as mulheres são sobrecarregadas com as responsabilidades dos serviços domésticos e do cuidado com filhos (CONNELL, 1987: 106; GIDDENS, 2005; BELL, NEWBY *apud* CONNELL, 1987).



Inserção feminina no mercado de trabalho – dados comparativos de 1992 e 2008

A economista Anita Kon explica que o aumento da participação feminina no mercado de trabalho é constatado não apenas nas ocupações tradicionalmente femininas, mas também, naquelas caracterizadas pela presença masculina, como na produção direta de bens e serviços, além das administrativas e das gerenciais (KON, 2003).

Conforme Bruschini, a inserção das mulheres em profissões de prestígio, como medicina, advocacia ou em redutos tradicionalmente masculino, como a engenharia é um dos maiores progressos que o universo conquistou no mundo laboral. A solidificação desta presença feminina ocorreu ao longo dos anos de 1990, motivadas por vários fatores. Por um lado, as transformações culturais, na década de 60 e, em 1970, a inserção das mulheres nas universidades, em razão dos movimentos políticos e sociais, além da expansão das escolas públicas e privadas. A autora destaca, ainda, que houve uma racionalização e transformações nas próprias profissões, o que permitiu ampliar este espaço de trabalho. Entretanto, a autora explica que a inserção feminina no mundo do trabalho resultou em uma dupla jornada laboral, em razão dos serviços domésticos (BRUSCHINI; LOMBARDI, 1999, 2000 *apud* BRUSCHINI, 2008).

Conforme os dados apresentados na Tabela 1, a permanência feminina em categorias destituídas, como doméstico, autônomo precário e trabalhador elementar corrobora com o caráter altamente paradoxal de mudanças e continuidades no mercado de trabalho brasileiro.

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

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



Tabela 1 - Distribuição da mulher dentro das categorias de classe e distribuição da mulher entre as categorias de classe/ Pnad 1992 e 2008

FEM						
TIPOLOGIA	DISTRIBUIÇÃO DENTRO DA CATEGORIA			DISTRIBUIÇÃO ENTRE AS CATEGORIAS		
	ANOS		PORCENTAGEM DE VARIAÇÃO	ANOS		PORCENTAGEM DE VARIAÇÃO
1992	2008	1992		2008		
CAPITALISTA PEQUENO	12,59	25,89	105,64	0,18	0,39	116,67
EMPREGADOR	16,99	26,83	57,92	1,76	2,66	51,14
AUT. COM ATIVOS	19,98	29,58	48,05	3,81	4,65	22,05
AUT. AGRÍCOLA	14,65	13,08	-10,72	3,06	1,55	-49,35
AUT. ESPECIALISTA	28,69	41,94	46,18	0,45	1,14	153,34
GERENTE	25,12	38,69	54,02	1,59	2,74	72,32
ESPECIALISTA QUALIFICADO	43,45	54,54	25,52	3,07	5,67	84,69
SUPERVISOR	38,63	54,03	39,87	4,32	10,13	134,49
TRABALHADOR	19,79	29,81	50,63	0,94	1,06	0,12
TRAB. ELEMENTAR	36,82	37,45	1,71	38,21	33,98	-11,30
AUT. PRECÁRIO	19,57	23,55	20,34	8,19	6,58	-19,66
DOMÉSTICO	45,16	44,20	-2,13	13,37	11,22	-16,08
TOTAL	94,28	93,59	-0,73	21,03	18,23	-13,32
	35,68	40,81	14,38	100,00	100,00	0

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

Os movimentos complexos e paradoxais da inserção feminina no mercado de trabalho reverberaram também nas assimetrias salariais e demonstraram o acentuamento da desigualdade entre as próprias mulheres.

Desigualdade Salarial - apresentação por gênero e por classe nos anos de 1992 e 2008

O coeficiente de variação é utilizado como um importante instrumento de análise da desigualdade é uma medida relativa de dispersão relevante para a comparação em termos relativos do grau de concentração em torno da média salarial. Por ser o valor deste indicador independente das unidades utilizadas na distribuição de frequências ele é útil para comparar diferentes distribuições e qualificar os valores de uma dada variável. A facilidade de calculá-lo e de interpretar seus resultados contribui para que os resultados sejam amplamente difundidos. O cálculo do coeficiente ocorre a partir da relação entre o desvio-padrão e a média μ da distribuição, no caso do artigo, a renda/hora do trabalho principal. O índice é compreendido como quantas vezes o desvio padrão é maior do que a média (SOARES, 2007). O estudo do coeficiente de variação permitirá analisar como a homogeneidade ou a heterogeneidade da distribuição de renda no interior das categorias, seja no universo feminino, seja no universo masculino. No caso específico do artigo, a renda hora proveniente do trabalho principal, dificilmente será a mesma nos dois períodos do



tempo, 1992 e 2008, pois este rendimento possui várias fontes de variabilidade ou mecanismos causais.

A temática da “mulher” surgiu balizada no reconhecimento de que as relações assimétricas entre homens e mulheres são de caráter social e cultural e que há a existência de uma atribuição do exercício de poder desigual a ambos os sexos. Entretanto, um ponto a ser considerado é o caráter, por ora, díspar na condução das interações no interior do próprio universo feminino. Continuamente, o estudo da desigualdade entre as próprias mulheres encontra um espaço de pesquisa. Seja entre patroa e empregada, brancas e negras, no acesso ao mercado de trabalho ou nas determinações de renda do emprego (BRITES, 2007; FIGUEIREDO SANTOS, 2008; MELO, 2005).

**Tabela 2 - Coeficiente de variação
renda/hora trabalho principal -categoria de classe e categoria de gênero/ Pnad 1992 e 2008**

Tabela 2 - Coeficiente de variação renda/hora trabalho principal -categoria de classe e categoria de gênero/
Pnad 1992 e 2008

SEXO	MÉDIA RENDA/HORA DO TRABALHO PRINCIPAL (COEFICIENTE DE VARIÇÃO)			
	MAS		FEM	
	1992	2008	1992	2008
CAPITALISTA	112,46 (1,40)	167,09 (1,70)	85,12 (1,15)	153,59 (2,41)
PEQUENO				
EMPREGADOR	44,79 (1,49)	57,20 (1,57)	43,75 (1,88)	53,90 (2,19)
AUT. COM ATIVOS	24,82 (1,50)	63,13 (1,97)	21,09 (1,28)	27,33 (3,29)
AUT. AGRÍCOLA	9,97 (1,72)	13,85 (1,96)	6,70 (1,99)	12,12 (1,83)
AUT. ESPECIALISTA	97,74 (1,32)	112,63 (1,20)	80,52 (1,09)	89,53 (0,94)
GERENTE	60,10 (1,34)	65,85 (1,17)	42,57 (1,06)	52,90 (1,99)
ESPECIALISTA	84,49 (0,90)	102,87 (1,48)	55,99 (0,89)	66,59 (1,01)
QUALIFICADO	36,14 (0,99)	56,64 (1,46)	35,68 (1,00)	32,36 (0,80)
SUPERVISOR	44,49 (0,98)	39,05 (1,07)	34,59 (1,28)	34,09 (1,09)
TRABALHADOR	17,43 (1,16)	19,55 (0,98)	16,55 (1,13)	16,56 (1,16)
TRAB. ELEMENTAR	6,86 (0,85)	10,72 (0,65)	7,57 (0,76)	11,93 (0,60)
AUT. PRECÁRIO	14,54 (1,42)	18,42 (1,38)	12,45 (1,50)	16,96 (1,46)
DOMÉSTICO	7,52 (0,90)	12,66 (0,87)	5,92 (0,91)	11,28 (1,05)

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad) 1992 e 2008. Tabulação e elaboração da autora. A renda do trabalho foi deflacionada para efeito de comparação, com base no INPC, e expressa em valores de 2008

Iniciando-se da análise da categoria capitalista, em 1992, quando havia 12,59% de mulheres na categoria, o coeficiente era 1,15 e o masculino, 1,40. Já no ano de 2008, ao lado do aumento da inserção feminina na categoria e do aumento da renda, o coeficiente chegou a 2,41 e o masculino, 1,70. Estes valores demonstram que o aumento da desigualdade ocorreu de forma mais incisiva entre as mulheres, com um maior coeficiente de variação. A maior desigualdade entre o universo



feminino ocorreu também na categoria pequeno empregador, a dispersão em 2008 foi de 2,19 e, em 1992, esta mesma dispersão era de 1,88.

A categoria autônomo com ativo apresentou uma grande variação de dispersão em relação à média, principalmente entre as mulheres. Comparando os anos de 1992, 1,28 com 2008, 3,29 da renda/hora e, o coeficiente de variação masculina em 1992 e 2008 foi de 1,50 para 1,97. Na categoria especialista houve o aumento mais acentuado no coeficiente de variação na renda/hora masculina. O coeficiente de variação, especialmente o masculino, era em 1992, 0,90 e em 2008, 1,48. Já o percentual feminino em 1992, era 0,89 e, em 2008, chegava a 1,01.

Por sua vez, a categoria dos autônomos especialistas apresentou no ano de 2008 um aumento substantivo de mulheres na categoria. Em 1992, o percentual masculino era de 71,31 e o feminino, 28,69, mas em 2008 o percentual feminino subiu para 41,94. A categoria, seja em sua formação feminina ou em sua formação masculina, apresentou uma menor dispersão salarial em relação à média, acarretando uma maior homogeneidade e redução da desigualdade. O coeficiente de variação da renda masculina em 1992 foi de 1,32 e em 2008, 1,20, já a do coeficiente da renda feminina, em 1992 era 1,09 e, em 2008, 0,94.

Na categoria de qualificado é interessante notar que o coeficiente de variação da renda hora feminina e masculino eram próximos em 1992, respectivamente, 1,00 e 0,99, mas no ano de 2008 a dispersão aumentou consideravelmente na renda hora masculina, cujo coeficiente chegou a 1,46, já na renda hora feminina houve uma maior homogeneidade interna, pois o coeficiente alcançou o índice de 0,80. Na categoria de supervisor também é notória a redução do coeficiente de variação da renda feminina de - 0,19 em relação à média, já na renda hora masculina houve o aumento do índice em 0,09, acentuando a desigualdade entre os homens.

As categorias, trabalhador elementar e autônomo precário, obtiveram uma queda no coeficiente de variação da renda hora trabalhada tanto no grupo feminino, quanto no grupo masculino, acentuando a redução da desigualdade da renda hora entre os homens. Na categoria dos domésticos, a homogeneidade se acentuou entre os homens e a dispersão ocorreu no universo feminino. Em 1992, o coeficiente de variação da renda hora masculino era de 0,90 e em 2008, 0,87, por sua vez, o índice referente ao coeficiente de variação do universo feminino era 0,91 e, em 2008, 1,05.

O coeficiente de variação resultou em maior desigualdade entre as mulheres de uma mesma categoria, no que se refere à renda hora, nas seguintes categorias de classe: capitalista, pequeno empregador, autônomo com ativo e doméstico. Obtiveram queda no coeficiente de variação, tanto



em sua constituição feminina, quanto em sua configuração masculina, as categorias, autônomo especialista, trabalhador elementar, autônomo precário, mas com a acentuação nesta redução do coeficiente entre os homens. Já as categorias que obtiveram uma maior dispersão do coeficiente da renda hora dos homens foi a especialista, a qualificada e o supervisor.

Este resultado nos mostra uma realidade importante, na qual, onde houve os maiores crescimentos na renda mediana, ocorreu o aumento da desigualdade (mensurada através do coeficiente de variação da média) entre as mulheres, demonstrando que esta distribuição da renda hora do trabalho principal não ocorreu de forma linear no interior da categoria, no que se refere à categoria de gênero. As categorias nas quais a renda hora feminina foi mais constante ou sofreu uma oscilação mais modesta em dois períodos do tempo, 1992 e 2008, na renda mediana, foram aquelas que obtiveram a queda do coeficiente de variação menos brusca. Ou seja, a variação do coeficiente é inversa à renda computada em determinada categoria, neste caso específico, em cada categoria de classe, seja masculina ou feminina.

Se dentro das categorias, na comparação do coeficiente de variação da renda hora trabalhada de homens e de mulheres nos anos de 1992 e 2008, o maior índice de dispersão ocorreu entre as mulheres; entre as categorias, o coeficiente de variação da renda hora feminina aumentou no ano de 2008, se comparado a 1992. A dispersão salarial se tornou mais acentuada no segundo momento do tempo. Tradicionalmente, o *gap* de renda entre os homens é maior do que o *gap* de renda entre as mulheres.

Na análise do coeficiente de variação da renda hora trabalhada das mulheres nas categorias capitalista e doméstica, em 1992, os coeficientes de variação da dispersão entre as duas categorias se apresentaram notadamente menores se analisados à luz dos índices de 2008. O mesmo pode ser encontrado na comparação, por exemplo, entre as mulheres gerentes e as mulheres autônomas precárias. A alta dispersão do coeficiente de variação feminino no interior de diversas categorias, se comparados os anos de 1992 e 2008, ajudam a explicar o porquê deste paradoxo. A contradição na aquisição de renda das mulheres é que este aumento vem acompanhado da desigualdade do coeficiente de variação da renda hora das próprias mulheres entre as categorias.

Conclusões gerais

As mulheres apresentaram um importante avanço nas categorias de ativos de capital e nas categorias de classe caracterizadas pelas credenciais. Entretanto, o percentual feminino se manteve



alto nas categorias desprivilegiadas de classe, como as domésticas, por exemplo. Outro ponto importante a se destacar é que o universo feminino não atua como uma categoria unitária. Quando analisadas por gênero, o interior de todas as categorias de classe, as assimetrias salariais entre as mulheres atuam de forma mais incisiva no ano de 2008 do que no ano de 1992. Este resultado é importante para se refletir que a mobilização em prol do bem-estar da qualidade de vida feminina, em todas as esferas possíveis, deve ser um trabalho conjunto, perpassando todas as classes, regiões e gostos culturais. Cada mulher, a seu modo e sua origem, deve requerer nas batalhas cotidianas o bem-comum.

Bibliografia

- BRITES, B. Afeto e desigualdade: gênero, geração e classe entre empregadas domésticas e seus empregadores, *Cadernos Pagu*, v.29, p, 91-109, julho-dezembro, 2007. Disponível: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n29/a05n29.pdf>>. Acesso: 15 dez. 2009.
- BRUSCHINI, C.; RICOLDI, A. M.; MERCADO, C. M.. Trabalho e gênero no Brasil até 2005: uma comparação regional. In: COSTA Arletina de Oliveira et al (Org). *Mercado de trabalho e gênero*. Comparações Internacionais. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2008.
- CONNELL, R. W. *Gender and power: society, the person and sexual politics*. Stanford University Press, Stanford, 1987.
- FIGUEIREDO SANTOS. Classe social e desigualdade de gênero no Brasil, *Dados – Revista de Ciências Sociais*, v. 51, n. 2, 353-402, 2008.
- GIDDENS, A. *Sociologia*. São Paulo: Artmed, 2005.
- GROSSI, Miriam; HEILBORN, Maria Luiza; RIAL, Carmen. "Entrevista com Joan Wallach Scott". In: *Revista Estudos Feministas*, v. 6, n. 1, p. 114-124, 1998
- KON, A. *Divisão do trabalho no Brasil: a questão do gênero*. Texto para Discussão n.5, 2003, PEPGEP/PUCSP. São Paulo, 2003.
- MARTIN, P. *Gender as social institution*. Louisiana: Southern Sociological Society, 2004.
- MELO, H.P. Gênero e pobreza no Brasil. *Relatório final do projeto governabilidade democrática de gênero en America Latina y el Caribe*. Convênio: Comissão Econômica para América Latina e Caribe (Cepal). Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM), Brasília: CEPAL/SPM, 2005.