

RELAÇÕES DE TRABALHO E GÊNERO: ASPECTOS DA DESIGUALDADE NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO¹

Francisco Sérgio de Almeida Neto

Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (EBTT/IFRN), Campus Pau dos Ferros. E-mail. sergioneto15@hotmail.com.

Márcia da Silva Costa

Professora do Departamento de Administração e do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal da Paraíba (PPGA/UFPB). E-mail. marciakosta@hotmail.com.

Diogo Henrique Helal

Pesquisador da Fundação Joaquim Nabuco (Fundaj). Professor do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal da Paraíba (PPGA/UFPB), do Mestrado Profissional em Gestão Empresarial (MPGE) e da graduação da Faculdade Boa Viagem (FBV/DeVry). E-mail: diogohh@yahoo.com.br.

RESUMO

O aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho veio acompanhado de uma lógica de precariedade dos empregos ocupados por elas. Os estudiosos da área, tanto nacionais quanto internacionais, enfatizam que há uma segmentação das ocupações de acordo com o sexo, mas poucos atentam para a questão da desigualdade existente entre os gêneros de acordo com a região do país. O objetivo deste artigo é apresentar alguns aspectos da desigualdade no mercado de trabalho entre homens e mulheres no Brasil e, mais especificamente, entre as regiões Nordeste e Sudeste. A presente pesquisa possui um caráter descritivo, e tem como base a pesquisa dos indicadores sociais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2012, que apontam para uma desigualdade significativa no mercado de trabalho entre homens e mulheres no que se refere aos tipos e a qualidade dos empregos e ao rendimento médio obtido. Assim, os resultados indicam que além da desigualdade de gênero, existente no país como um todo, o caso do Brasil apresenta um agravante que é a desigualdade entre as mulheres nas diferentes regiões do país.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho. Desigualdade. Gênero. Mulheres. Nordeste.

1. Para citar este artigo: NETO, Francisco Sérgio de Almeida; COSTA, Márcia da Silva; HELAL, Diogo Henrique. Relações de trabalho e gênero: aspectos da desigualdade no mercado de trabalho brasileiro. *Cadernos de Estudos Sociais*, Recife, v.31, n. 1, p. 57-79, jan/jun, 2016. Disponível em: < <http://periodicos.fundaj.gov.br/index.php/CAD>>. Acesso em: dia mês, ano.

ABSTRACT

The increased participation of women in the labor market has been accompanied by a precarious logic of jobs occupied by them. National and international researchers in the field emphasize that there is a segmentation of occupations according to gender, but few pay attention to the issue of inequality between men and women in Brazil. The purpose of this paper is to present some aspects of inequality in the Brazilian labor market between, highlighting the regional differences between men and women. This research has a descriptive nature, and is based on the research of social indicators of the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE) in 2012, pointing to a significant inequality in the labor market between men and women with regard to the types and quality of jobs and the average income. Thus, the results indicate that in addition to the gender inequality that exist in the country as a whole, the case of Brazil presents an aggravating is the inequality between women in different regions of the country.

KEYWORDS: *Labor. Inequality. Gender. Women. Northeast.*

RESUMEN

El aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral fue acompañado por una lógica de la precariedad de los empleos ocupados por ellos. Los investigadores en el área, tanto nacionales como internacionales, hacen hincapié en que existe una segmentación de las ocupaciones según sexo, pero pocos prestan atención a la cuestión de la desigualdad entre los géneros en función del país. El propósito de este artículo es presentar algunos aspectos de la desigualdad en el mercado laboral entre hombres y mujeres en Brasil y, más específicamente, entre el Noreste y Sureste. Esta investigación tiene un carácter descriptivo, y se basa en la investigación de los indicadores sociales del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE) en 2012, que apuntan a una desigualdad significativa en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres en relación con los tipos y calidad de los puestos de trabajo y rendimiento medio. Por lo tanto, los resultados indican que, además de la desigualdad de género que existe en el país como un todo, el caso de Brasil presenta un agravante es la desigualdad entre mujeres en diferentes regiones del país.

PALABRAS CLAVE: *Trabajo. Desigualdad. Género. Mujeres. Noreste.*

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos muito se tem discutido sobre o aumento da participação e o consequente processo de inserção das mulheres no mercado de trabalho, tanto nos países centrais (HIRATA; KERGOAT, 2007; HIRATA, 2001, 2002; ABRAMO, 2007) como no Brasil (NEVES, 2006; MELO,

2005; BRUSCHINI; LOMARDI, 2007; CHIES, 2010). Um ponto em comum encontrado em todas essas autoras refere-se à questão da divisão sexual do trabalho e da segmentação das ocupações de acordo com o sexo, configurando-se em uma desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Considera-se que esta desigualdade de gênero está ligada a aspectos historicamente construídos, que destinam as atividades produtivas e mais valorizadas econômica e socialmente aos homens, e aquelas de caráter reprodutivo (e menos valorizadas), às mulheres.

O processo de reestruturação produtiva ocorrido nas últimas décadas, que trouxe em seu bojo as novas tecnologias da informação e novas formas de gestão e controle do trabalho, favoreceu o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, permeado por um discurso de direitos iguais entre os gêneros no mercado de trabalho. Apesar de esse aumento na participação das mulheres, nem todas as organizações compartilham desta perspectiva de “igualdade de condições” entre homens e mulheres no mercado de trabalho e, em muitos casos, a segregação de gênero ainda limita o acesso feminino a determinados espaços (CAPPELLE et al, 2004).

Hirata e Kergoat (2007) e Abramo (2007) ressaltam que essa inserção feminina veio acompanhada de uma lógica de precariedade, na qual as mulheres ocupam principalmente empregos atípicos, precários, com baixa remuneração e pouca qualificação.

Neves (2006), por sua vez, aponta que o Brasil parece seguir essa tendência, uma vez que apesar de ter aumentado a participação das mulheres no mercado de trabalho, a qualidade dos empregos não cresceu, já que elas estão inseridas nas ocupações mais instáveis, de menor reconhecimento social (trabalho doméstico, por exemplo), obtêm os menores rendimentos e estão inseridas em ocupações que exigem menor qualificação.

Para Helal (2005), as mulheres têm tido maior dificuldade em acessar empregos formais no país. O autor destaca, inclusive, que essa dificuldade é maior quando se trata de cargos gerenciais, o que denota uma clara barreira ocupacional em favor dos homens.

Segundo Bruschini e Lombardi (2007), o crescimento da atividade feminina no mercado de trabalho brasileiro é resultado de algumas importantes transformações que ocorreram nas últimas décadas do século XX, entre elas: a queda na taxa de fecundidade, o envelhecimento da população, a redução no tamanho das famílias e, principalmente, a expansão da escolaridade entre as mulheres brasileiras. Embora reconheça que a escolaridade seja um dos principais fatores para se conseguir um bom emprego, Abramo (2007) afirma que as mulheres necessitam ter uma formação educacional

significativamente superior à dos homens para ter acesso às mesmas oportunidades que eles, o que já indica uma desigualdade de condições.

Embora tenham melhor qualificação em relação aos homens, as mulheres brasileiras ocupam menos empregos formais; têm menores rendimentos; estão mais inseridas em empregos informais; gastam mais tempo em atividades domésticas; e menos tempo em trabalho produtivo do que aqueles.

Deve-se destacar, ainda, que as diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho não são iguais em todas as regiões do país, uma vez que, no Brasil, temos regiões bem mais desenvolvidas do que outras, e que, portanto, tem índices de empregabilidade bastante distintos entre as mulheres das diferentes regiões.

Araújo e Lima (2010) apresentam relevante análise sobre as diferenças do mercado de trabalho entre o sudeste e o nordeste brasileiro. Para os autores, o Nordeste e o Sudeste do país são dois polos que constituem elementos-chave de uma formação econômico-industrial fundada em desigualdade e sancionadora de disparidades sociais. Ao analisar dados do mercado de trabalho brasileiro na década de 2000, Araújo e Lima (2010, p.131) afirmam que apesar de esse ser um período de redução de desigualdades, a região Nordeste permanece “com maior grau de desigualdade, não havendo tendência de que venha recentemente se beneficiando de redução da desigualdade da renda do trabalho, em comparação com o Sudeste”.

Araújo e Lima (2010, p. 133) acreditam, por fim, ser necessário que o “Estado brasileiro disponha de uma efetiva política de desenvolvimento regional, considerada a ampliação da base produtiva nacional e a necessidade de eliminação de persistentes disparidades sociais e econômicas entre regiões, particularmente no que concerne às regiões Nordeste e Sudeste”.

Diante de tal contexto, o objetivo deste artigo é apresentar alguns aspectos da desigualdade no mercado de trabalho entre homens e mulheres no Brasil e, mais especificamente, entre as regiões Nordeste e Sudeste do país. Buscar-se-á aqui, principalmente, abranger as questões referentes à participação em trabalhos formais e informais, ao rendimento do trabalho, as horas gastas em trabalhos produtivos ou reprodutivos, e ao rendimento de acordo com a escolaridade das pessoas, buscando sempre focar as diferenças entre as mulheres e homens na região Nordeste, e entre as mulheres das regiões Nordeste e Sudeste.

Dessa forma, este artigo está estruturado em cinco partes, sendo a primeira esta introdução; a segunda uma breve discussão teórica sobre a divisão sexual do trabalho, que servirá de base para se entender as desigualdades de gênero; na terceira é apresentada a metodologia do estudo;

na quarta alguns resultados de acordo com os dados da pesquisa do IBGE (2012) sobre as condições de vida e de trabalho dos brasileiros; e, por último, apresentam-se as reflexões finais.

A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

A divisão sexual do trabalho e a sua conseqüente segmentação sexual do mercado de trabalho é uma das várias vertentes da desigualdade de gênero que, de diversas formas e graus, tem se caracterizado como um fenômeno histórico nas diferentes sociedades ao longo dos tempos. Na moderna sociedade capitalista essas desigualdades estão presentes de diversos modos, e uma das principais – que será alvo deste estudo – é a segmentação dos postos e das condições de trabalho de acordo com o gênero. Toma-se como base, para essas diferenças, não concepções de cunho biológico ou alinhadas à perspectiva freudiana, mas sim a partir de uma visão sociológica, que defende as diferenças de gênero como sendo formas construídas histórica e socialmente (SILVA, 2008; HIRATA; KERGOAT, 2007).

Assim, segundo Hirata e Kergoat (2007, p. 599):

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações entre os sexos; mais que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva² e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.).

Oportuno destacar que os primeiros estudos sobre a divisão sexual do trabalho surgiram na França, no início dos anos 1970, impulsionados pelo movimento feminista (HIRATA; KERGOAT, 2007; GARDEY, 2003), no momento em que se tomava consciência de que “[...] uma enorme massa de trabalho é efetuada gratuitamente pelas mulheres, que esse trabalho é invisível, que é realizado não para elas, mas para outros, e sempre em nome da natureza” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 597). De acordo com Gardey (2003), esses primeiros estudos concentravam-se em campos de

2. Segundo Hirata e Kergoat (2007), entende-se por atividades reprodutivas aquelas associadas aos cuidados com a família, filhos e com o lar.

atividades tipicamente femininas: costura, assistência às crianças e à saúde, manutenção da casa e produção doméstica.

Por isso, Hirata e Kergoat (2007, p. 599) afirmam que essa forma particular da divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (existe trabalho de homens e trabalho de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher). Segundo as autoras, esses princípios são válidos em todas as sociedades conhecidas e se legitimam através da ideologia naturalista, a qual “rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduz as práticas sociais a ‘papéis sociais’ sexuados que remetem ao destino natural da espécie”.

Essa ideologia naturalista é disseminada na sociedade e tem como característica o que autores da sociologia chamaram (em meados dos anos 1980) de masculinidade hegemônica, na qual possibilitou que a dominação dos homens continuasse sobre as mulheres. Segundo Connell e Messerschmidt (2013, p. 245), essa hegemonia masculina não significa violência, apesar de ela poder existir; significa ascendência alcançada através da cultura, das instituições e da persuasão. “Ela incorpora a forma mais honrada de ser do homem, ela exige que todos os outros homens se posicionem em relação a ela e legitima ideologicamente a subordinação global das mulheres aos homens”.

De maneira semelhante, Abramo (2007, p. 28) refere-se à concepção que dominou nas sociedades industriais de força de trabalho da mulher como uma *força de trabalho secundária*. Para ela, essa ideia se estrutura na concepção de que o homem é o principal/único provedor de renda da família, e a mulher, a principal/exclusiva responsável pela esfera privada (cuidar da casa e da família). Dessa forma, “a inserção da mulher no mundo do trabalho, quando existe, é um aspecto secundário de seu projeto de vida, da formação de sua identidade e de suas possibilidades reais”.

Segundo Welzer-Lang (2001), a opressão das mulheres pelos homens é um sistema dinâmico no qual as desigualdades vividas pelas mulheres são os efeitos das vantagens dadas aos homens, que resulta em privilégios materiais, culturais e simbólicos aos homens, à custa das mulheres. Uma consequência disso é a atribuição, aos homens e ao masculino, das funções mais nobres; enquanto para as mulheres são ofertadas as tarefas e funções de pouco valor ou precarizadas.

Ferreira e Lemos (2011) afirmam que o processo de reestruturação produtiva ocorridas nas últimas décadas, com as novas tecnologias da informação, e as novas formas de gestão e controle do trabalho foram grandes fatores de inserção de mulheres no mercado de trabalho. Ressalta,

contudo, que a inserção feminina veio acompanhada de uma lógica de precariedade. Neves (2006) acrescenta que essa reestruturação produtiva trouxe consigo novas formas de flexibilização dos contratos e do uso da força de trabalho, como o trabalho temporário, o trabalho em tempo parcial, a terceirização etc., que tiveram impacto imediato nos direitos dos trabalhadores, provocando perda acentuada dos direitos conquistados ao longo do século XX.

Hirata (1998, 2001/2002), ao tratar das relações de gênero no contexto de reestruturação produtiva, afirma que há um duplo processo de transformação que ocorre em sentidos opostos. De um lado, estão presentes características como estabilidade, participação efetiva no processo de produção, autonomia, iniciativa, responsabilidade, como é o conhecido caso da gestão toyotista. De outro, apresenta características como instabilidade, precarização dos empregos, aumento do desemprego, flexibilização dos direitos etc. O problema desse paradoxo, é que:

o segundo movimento, de “instabilização” e precarização, é macro e mundializado, enquanto o primeiro, de implicação, concerne, tendencialmente, sobretudo aos assalariados do sexo masculino das grandes empresas industriais dos países do Norte (HIRATA, 1998, p. 7-8).

Em outras palavras, tanto Abramo (2007) quanto Hirata (1998) e Neves (2006) afirmam que o processo de precarização do trabalho ocorrido com a reestruturação produtiva, tanto nos países do Norte como nos do Sul, tem polarizado as qualificações segundo o sexo, no qual as mulheres ocupam principalmente empregos atípicos, precários, com baixa remuneração e pouca qualificação. Esses trabalhos precários se encarnaram, no Norte, na figura do trabalho em tempo parcial e por tempo determinado, os quais são exercidos majoritariamente por mulheres (na França 80%, no Japão 95%), e, no Sul, na figura do trabalho informal, também representados em sua maioria por mulheres, especialmente aquelas pobres e com baixo nível de escolaridade. Esses trabalhos parciais têm como consequência salários menores e alta taxa de informalidade, o que agrava ainda mais as desigualdades existentes entre homens e mulheres na divisão do trabalho.

É fato que, cada vez mais, precisa-se de melhores qualificações para se inserir no mercado de trabalho formal, regulamentado e com bons salários. Com isso, a parcela de mulheres pobres e sem qualificação profissional continua se inserindo em segmentos menos valorizados do mercado de trabalho, o que faz com que haja uma segmentação ocupacional (ABRAMO,

2007) ou uma bipolarização (HIRATA, 2001/2002), de acordo com o nível de qualificação exigido pelo mercado. Assim, há um aumento do emprego em serviços que exige menos qualificação, como os “serviços pessoais” (empregados domésticos, cuidadores de crianças e idosos etc.) (HIRATA, 2001/2002).

Deve-se destacar, entretanto, que a escolaridade das mulheres nos anos 1990 se amplia em um ritmo superior ao dos homens, o que melhora as possibilidades de inserção das mulheres no mercado de trabalho. Porém, ao se analisar a relação entre nível de escolaridade e possibilidade de inserção no mercado de trabalho, surgem fortes desigualdades, uma vez que melhores níveis de educação não garantem às mulheres melhores oportunidades de empregos em relação aos homens. Como afirma Abramo (2007, p. 26):

Elas precisam de uma formação educacional significativamente superior para ter acesso às mesmas oportunidades de emprego deles: em média quatro anos mais para conseguir a mesma remuneração e dois anos a mais para ter as mesmas oportunidades de ascensão a um emprego formal.

No que tange às diferenças salariais entre homens e mulheres, tanto em países europeus, como mostrado por Silvera (2003), quanto em países sul-americanos (ABRAMO, 2007), incluindo o Brasil (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2007; NEVES, 2006), destacam-se os velhos preconceitos de gênero, que resultam, em parte, nessas discriminações salariais, tendo como pano de fundo a tradicional divisão dos papéis no seio familiar.

No que se refere à posição de homens e mulheres nos cargos de chefia, mais uma vez se nota a desigualdade entre os gêneros. Segundo Neves (2006) e Chies (2010), as posições de comando ainda são ocupadas por homens, mesmo que tenham a mesma qualificação, ou até mesmo qualificação inferior a das mulheres.

Helal, Neves e Fernandes (2007), com base em dados da PNAD/IBGE de 1996, demonstram que os homens têm 108,1% mais chances de ocuparem cargos gerenciais, em comparação às mulheres, considerando variáveis como idade, raça e escolaridade.

Outra questão interessante diz respeito aos afazeres domésticos e cuidados da família, ou seja, aquele trabalho não remunerado exercido pelas mulheres em seu âmbito intradomiciliar. Esse tipo de trabalho realizado por mulheres é majoritariamente explicado pela forma como se dividiu as relações de gênero a partir da divisão sexual do trabalho, a qual reserva

ao homem o trabalho remunerado no mercado e, à mulher, as atividades domésticas da esfera privada (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Em pesquisa realizada no Brasil, Bruschini e Ricoldi (2008) apontam que apesar de relativa melhora no que se refere à participação masculina nessas atividades, a diferença entre os gêneros ainda é grande – em 2006, 51,4% dos homens declararam cuidar de afazeres domésticos, enquanto o percentual das mulheres é de 90%. Em pesquisa posterior, as autoras afirmam que a participação masculina nesse tipo de atividade é considerada por parte das mulheres como uma “ajuda”, o que, segundo as autoras, indica duas características desse tipo de atividade:

1) é uma atribuição feminina (portanto, os homens não o encabeçam, mas tão somente “ajudam” a realizá-lo); e 2) essa forma “periférica” que a “ajuda” masculina assume significa que essas tarefas estão entre o que sobra para ser feito (quando as mulheres não dão conta) ou o que os homens gostam ou preferem fazer (BRUSCHINI; RICOLDI, 2012, p. 263).

Dessa forma, apesar de pesquisas realizadas nos últimos anos apontarem para uma grande participação das mulheres no mercado de trabalho, deve-se ressaltar, entretanto, todas as desigualdades encontradas nesse mesmo mercado, que perpassam não só a questão salarial, mas também no que se refere aos tipos de emprego, a qualidade desses empregos, a posição ocupada na hierarquia das empresas, e ao tempo gasto em atividades não remuneradas (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2007; HIRATA, 1998, 2001/2002; ABRAMO, 2007; FERREIRA; LEMOS, 2011; NEVES, 2006; BRUSCHINI; RICOLDI, 2008, 2012).

METODOLOGIA

A presente pesquisa possui caráter descritivo, pois busca apresentar alguns aspectos da desigualdade no mercado de trabalho entre homens e mulheres no Brasil e, mais especificamente, entre as regiões Nordeste e Sudeste do país. Essas duas regiões foram escolhidas por apresentarem características diferentes de formação do mercado de trabalho, assim como um desenvolvimento econômico diverso, sendo uma historicamente mais desenvolvida (Sudeste), e a outra menos desenvolvida economicamente (Nordeste). Com a escolha de regiões com desenvolvimentos econômicos diferentes, pretendeu-se compreender não só como se dá a desigualdade de gênero no país como um todo, mas também em diferentes contextos regionais.

O estudo tomará como base a pesquisa denominada “síntese dos indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira”, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no ano de 2012. Essa pesquisa levanta dados de inúmeros aspectos das condições de vida dos brasileiros, como educação, aspectos demográficos, famílias e domicílios, direitos humanos, entre outros. No entanto serão enfatizados neste estudo os aspectos que dizem respeito às atividades pessoais, principalmente às relativas ao trabalho das pessoas.

Dessa forma, nos gráficos e tabelas a seguir, serão descritos, sobretudo, alguns indicadores de trabalho, remunerado e não remunerado, das pessoas de 16 anos ou mais de idade, considerando que um aspecto importante da (des)igualdade de gênero perpassa as características de inserção e oportunidades no mercado de trabalho, incluindo a participação em trabalhos formais ou informais, o rendimento médio de homens e mulheres, o número de horas trabalhadas em atividades produtivas e reprodutivas, o nível de escolaridade dos trabalhadores, etc.

AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO E A INSERÇÃO DESIGUAL

Segundo Posthuma (1998), as últimas décadas têm presenciado um aumento significativo da participação das mulheres na população economicamente ativa (PEA) em quase todos os países do mundo. O Brasil segue o mesmo rumo, e apresenta crescimento significativo da PEA feminina desde os anos 1990 (MARQUES; SANCHES, 2010; MELO, 2005; BRUSCHINI; LOMBARDI; NEVES, 2006), passando de 28 milhões para 43,3 milhões de pessoas, entre 1992 e 2011, como mostra a tabela 1.

Tabela 1 – Composição da População Econômica Ativa e Taxa de Atividade Feminina no Brasil

Ano	PEA – Feminina (em milhões)	Taxa de Atividade - Feminina (em %)
1992	28	47
2002	36,5	50,3
2011	43,3	50,1

Fonte: Adaptado de Bruschini e Lombardi (2007), e IBGE (2012a)

Leite (2011) e Pochmann (2012) afirmam que nos anos 2000 houve um decréscimo nas taxas de desemprego e um crescimento do número de empregos formais no Brasil, impulsionados, principalmente, pelo crescimento

econômico que o país teve neste período. De fato, os números apontados pelo IBGE (2012) indicam um aumento considerável no número de empregos registrados (formais) (10,7 pontos percentuais), principalmente entre 2006 e 2011, que registrou 8,6 pontos percentuais. No caso das mulheres esse aumento foi ainda maior (9,9 pontos percentuais).

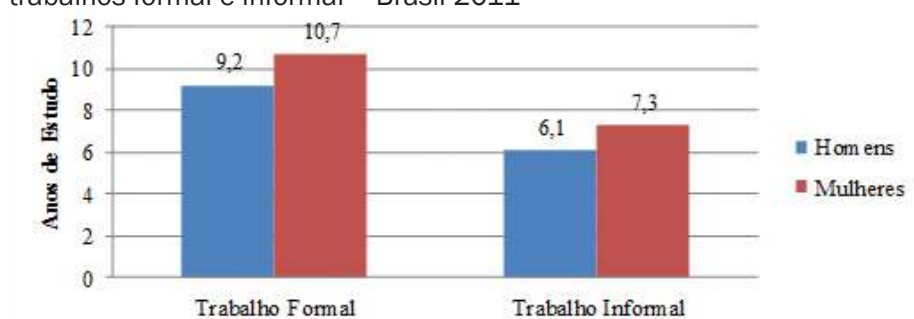
Tabela 2 – Percentual de pessoas de 16 anos ou mais de idade ocupadas em trabalho formal

Ano	Pessoas de 16 anos ou mais de idade ocupadas em trabalho formal (em %)
2001	45,3
2006	47,4
2011	56,0

Fonte: IBGE (2012)

Como mostraram Melo (2005), Abramo (2007) e Bruschini e Lombardi (2007), o maior nível de escolaridade é um fator preponderante para uma melhor inserção no mercado de trabalho, isto é, para se conseguir os melhores cargos, principalmente no setor formal. Nesse quesito, as mulheres brasileiras possuem médias de escolaridade superiores às dos homens, como mostram os dados do IBGE (2012): em 2011 a média de anos de estudo da população nos trabalhos formais era de 9,2 anos para os homens e de 10,7 anos para as mulheres. Já nos trabalhos informais, a média era 6,1 anos e 7,3 anos, respectivamente.

Gráfico 1 – Média de anos de estudo de homens e mulheres em trabalhos formal e informal – Brasil 2011

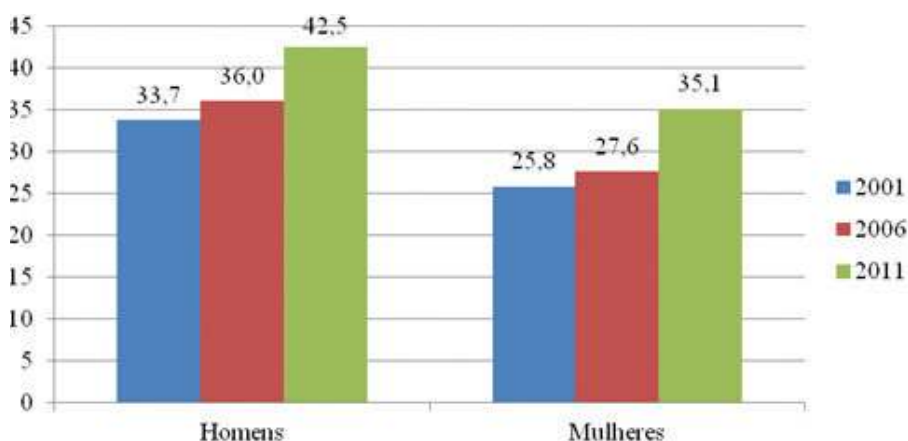


Fonte: IBGE (2012)

Entretanto, o que se vê na prática não é uma superioridade das mulheres nas melhores ocupações, ao contrário, percebe-se sua vulnerabilidade em diversos quesitos. Considerando a questão de gênero e a expansão da

formalidade, o percentual de homens com carteira assinada, em 2001, era 33,7%, avançou 2,3 pontos percentuais em 2006, e chegou a 42,5% em 2011. Já entre as mulheres, esse percentual foi inferior ao dos homens em 2011, contudo, deve-se destacar o considerado crescimento de 7,5 pontos percentuais entre 2006 e 2011, que elevou o percentual de 27,6% para 35,1%, como mostra o gráfico a seguir.

Gráfico 2 – Distribuição percentual de homens e mulheres de 16 anos ou mais de idade, empregados com carteira assinada – Brasil 2001/2011



Fonte: Adaptado de IBGE (2012)

Alguns autores mostram que o avanço da PEA brasileira e seu engajamento no mercado de trabalho se deram não só em ocupações formais, mas também nas ocupações informais, que resultam em uma concentração de atividades econômicas menos organizadas, com contratos de trabalho mais instáveis e menor proteção social e trabalhista (COSTA, 2010; MELO, 2005; BRUSCHINI; LOMBARDI; NEVES, 2006). Os dados do IBGE (2012) confirmam os números expressivos do trabalho informal do Brasil, que, em 2011, seria de 44,2 milhões de pessoas. Apesar de considerável melhora entre 2006 e 2011 (10 pontos percentuais), as mulheres continuam sendo as mais vulneráveis, pois, em 2011, apresentou as maiores taxas de informalidade (45,2%), – ante 43,2% entre os homens. Destacam-se ainda, neste grupo de mulheres inseridas em trabalhos informais, as idosas (60 anos ou mais) e as jovens (de 16 a 24 anos), que são grupos ainda mais precários, pois apresentam taxas de informalidade de 71,7% (idosas) e 46,5% (jovens). (IBGE, 2012).

Tabela 3 – Distribuição percentual de pessoas de 16 anos ou mais de idade ocupadas em trabalho informal – Brasil 2001/2011

Ano	Trabalho Informal	
	Homens (em %)	Mulheres (em %)
2001	53,3	56,8
2006	50,7	55,1
2011	43,2	45,2

Fonte: IBGE (2012)

Além de estarem mais presente no setor informal da economia, as mulheres continuam recebendo remuneração média inferior aos homens, mesmo que tenham reduzido essa diferença nos últimos anos. Dados do IBGE (2012) mostram que, no Brasil, elas recebem em média 73,3% do rendimento dos homens. Um fato que chama atenção é que entre os mais escolarizados (12 anos ou mais de estudo), a desigualdade de rendimento é ainda maior, dado que elas recebem apenas 59,2% do rendimento deles. Esses resultados apontados pelo estudo do IBGE (2012) corroboram os estudos de Neves (2006), Bruschini e Lombardi (2007), e Chies (2010), que já indicavam a inferioridade no rendimento das mulheres em relação aos homens, mesmo tendo um nível de escolaridade igual ou superior.

Outro dado apontado pelo IBGE (2012) é que a jornada no trabalho produtivo entre os homens é maior que a jornada feminina, em média, 6,3 horas. Já no que se referem às tarefas domésticas, as mulheres têm sido as que mais gastam seu tempo nesses afazeres, em média 2,5 vezes mais que os homens. Esse quadro tem se mantido o mesmo ao longo dos anos, o que corrobora o pensamento de Hirata e Kergoat (2007) e Abramo (2007), nas quais indicam uma divisão sexual do trabalho que designa aos homens ocupações na esfera produtiva, com isso, os empregos mais formalizados, melhor remunerados e mais estáveis, e às mulheres tarefas na esfera reprodutiva, que seriam, por exemplo, cuidar da casa, dos filhos etc.

Os dados até aqui apresentados, que mostram a desigualdade de gênero existente, referem-se ao mercado de trabalho brasileiro como um todo, no entanto, sabe-se que essas desigualdades podem ser diferentes de acordo com as regiões do país. Em outras palavras, não se pode afirmar que as disparidades entre homens e mulheres existentes no mercado de trabalho no Nordeste são as mesmas encontradas em regiões mais desenvolvidas como no Sudeste.

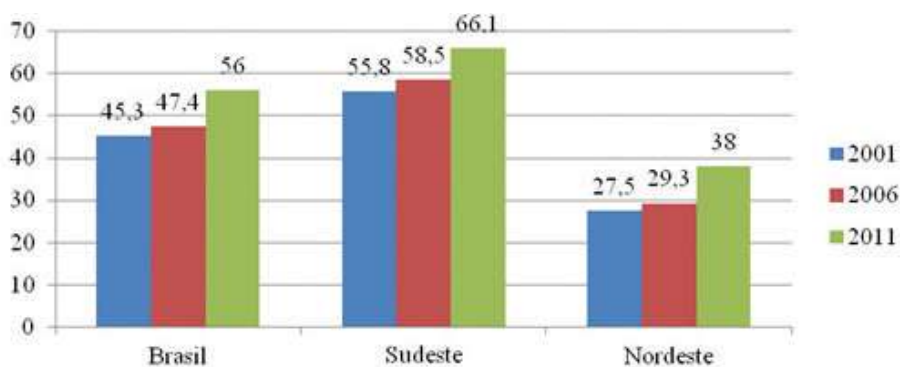
Portanto, a seguir será dada ênfase às diferenças existentes entre os gêneros no mercado de trabalho entre essas duas regiões, que, como será observado, são bem distintas em muitos aspectos.

AS TRABALHADORAS NORDESTINAS E A DUPLA DESIGUALDADE

Como afirmou Costa (2010), o desenvolvimento da economia no Brasil foi notadamente desigual entre as regiões, com o dinamismo econômico e a formalização dos empregos mais concentrados no centro-sul do país. Nas regiões Norte e Nordeste, por outro lado, se destacam as formas mais precárias e desprotegidas de relações de trabalho, principalmente na figura do trabalho informal, por conta própria, serviços domésticos e aqueles com baixíssima ou até mesmo sem remuneração.

Os dados do IBGE (2012) corroboram a tese de Costa (2010), quando apontam a desigualdade na percentagem de trabalhadores formais nas duas regiões entre os anos de 2001 a 2011. Enquanto na região Sudeste esse percentual é de 66,1%, e está acima da média nacional (56%), no Nordeste a percentagem é de apenas 38%, estando bem abaixo da média do país, e muito inferior à região Sudeste, como mostra o gráfico 3.

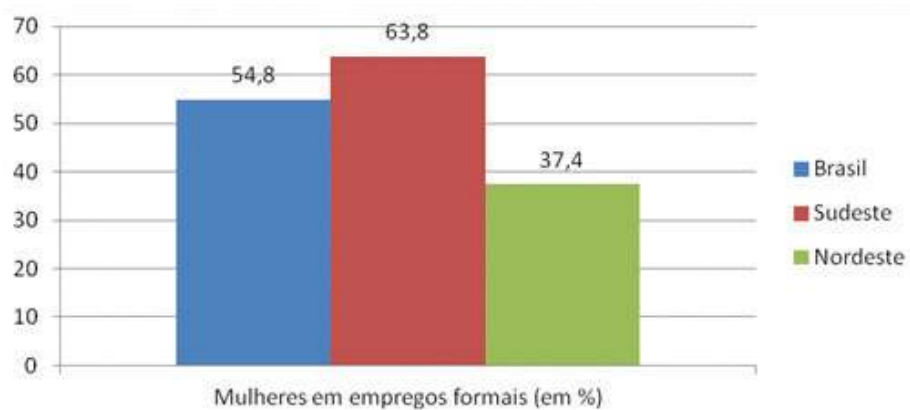
Gráfico 3 – Percentual de pessoas de 16 anos ou mais de idade ocupadas em trabalho formal – Brasil, Sudeste e Nordeste 2001/2011



Fonte: IBGE (2012)

No que se refere à desigualdade de gênero no trabalho formal, os dados do IBGE (2012) apontam pouca diferença entre os sexos dentro da região Nordeste: homens 38,4%; mulheres 37,4% de participação em empregos formais. Entretanto, considerando as duas regiões, percebe-se uma diferença significativa. Enquanto o percentual de mulheres, com 16 anos ou mais de idade, ocupadas em trabalho formal, no Sudeste, foi de 63,8%, no Nordeste esse percentual foi de apenas 37,4%, no ano de 2011.

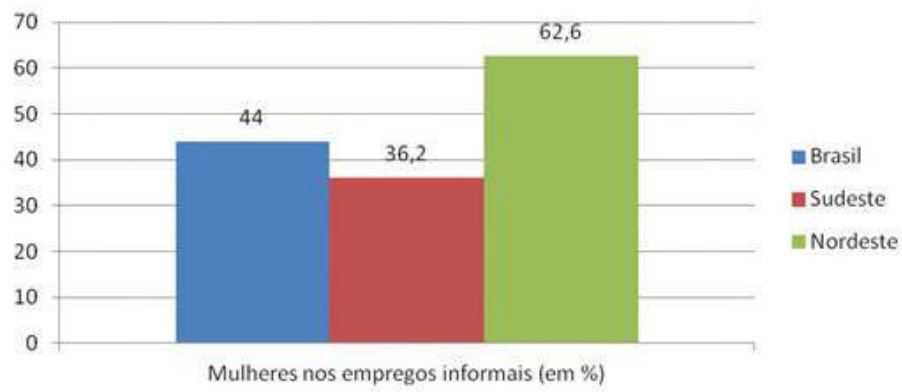
Gráfico 4 – Percentual de mulheres de 16 anos ou mais de idade ocupadas em trabalho formal – Brasil, Sudeste e Nordeste 2011



Fonte: IBGE (2012)

Levando em consideração a presença de homens e mulheres em empregos informais, mais uma vez percebe-se pouca diferença entre os sexos nos dados para a região Nordeste (homens 61,6%, mulheres 62,6%), mas diferenças significativas entre as mulheres no Nordeste e no Sudeste. Enquanto no Sudeste a presença delas nos empregos informais é de 36,2%, no Nordeste esse índice sobe para 62,6%, o que reforça a grande diferença entre o mercado de trabalho para as mulheres nordestinas e para as mulheres da região Sudeste.

Gráfico 5 – Percentual de mulheres de 16 anos ou mais de idade ocupadas em trabalho informal – Brasil, Sudeste e Nordeste 2011



Fonte: IBGE (2012)

No que se refere ao rendimento das mulheres ocupadas tanto em trabalho formal quanto em trabalho informal, percebe-se uma discrepância entre os sexos, tanto na região Nordeste, como entre as regiões Nordeste e Sudeste. Enquanto os homens nordestinos, de 16 anos ou mais, ocupados, em 2011, recebem, em média, R\$ 941,59, as mulheres recebem, em média, R\$ 776,56. Já no que diz respeito às diferenças entre as regiões, as mulheres do Sudeste, ocupadas, recebem, em média, R\$ 1.188,65, ante R\$ 766,56 das nordestinas. Nessa questão, portanto, comprova-se tanto as desigualdades sexuais quanto às regionais, como mostra a tabela a seguir.

Tabela 4 – Rendimento médio do trabalho principal das pessoas de 16 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por sexo, segundo as grandes regiões (em R\$) – 2011

Brasil e Grandes Regiões	Rendimento médio do trabalho principal das pessoas de 16 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência (em R\$)		
	Total	Homens	Mulheres
Brasil	1.311,56	1.473,44	1.080,01
Sudeste	1487,70	1.711,84	1.188,65
Nordeste	877,32	941,59	776,56

Fonte: IBGE (2012)

Talvez o único indicador em que as trabalhadoras nordestinas tenham relativa vantagem em relação às mulheres do Sudeste, é o referente ao percentual de rendimento médio obtido por elas em relação à remuneração dos homens. Enquanto as mulheres da região nordeste recebem 82,5% do que é auferido pelos homens nessa região, esse mesmo índice é de 69,4% no Sudeste. Isso não significa, entretanto, que aquelas recebam mais do que estas, pois, como foi mostrado na tabela anterior, as nordestinas recebem menos. O que se observa é que a diferença entre as remunerações entre homens e mulheres nordestinos é menor do que a diferença salarial dos trabalhadores da região Sudeste.

No Brasil como um todo, como foi mostrado anteriormente, quanto mais aumentam os anos de estudo, maior a diferença salarial entre os sexos. Nas regiões estudadas, a tendência é a mesma, sendo que as mulheres da região Sudeste, com até 11 anos de estudo, apresentam maiores diferenças salariais, em relação aos homens, (recebem 60,6% deles) do que a média nacional (61,9%) e do que a média do Nordeste (64,8%). As mulheres da região Sudeste só ultrapassam o índice das trabalhadoras em nível nacional

e das nordestinas no grupo de 12 anos ou mais de estudo (59,8% contra 59,2% e 57,4%, respectivamente). Isso indica que a trabalhadora do Sudeste precisa de 12 anos ou mais de estudo para obter um rendimento médio, que seja menos desigual em relação aos homens.

Tabela 5 – Percentual de rendimento médio das mulheres de 16 anos ou mais de idade, ocupadas em relação aos homens, por grupos de anos de estudo, segundo as grandes regiões (em %) – 2011

Brasil e Grandes Regiões	Percentual de rendimento médio das mulheres de 16 anos ou mais de idade, ocupadas em relação aos homens, por grupos de anos de estudo (em %)			
	Total	Até 8 anos	9 a 11 anos	12 anos ou mais
Brasil	73,3	63,2	61,9	59,2
Sudeste	69,4	60,9	60,6	59,8
Nordeste	82,5	65,3	64,8	57,4

Fonte: IBGE (2012)

Outras questões que evidenciam a desigualdade de gênero relacionam-se também à média de horas semanais trabalhadas no trabalho principal, e à quantidade de horas gastas em atividades domésticas, pois, como foi dito, no Brasil, os homens trabalham em média 6,3 horas a mais do que as mulheres no seu trabalho principal, e em média 2.5 vezes menos do que as mulheres nas atividades domésticas. Isso significa que para os homens são dadas mais oportunidades de se inserirem nos melhores empregos e obterem melhores rendimentos, já que têm mais tempo para exercerem trabalhos produtivos, enquanto as mulheres exercem os trabalhos reprodutivos (HIRATA; KERGOAT, 2007). Os dados do IBGE (2012) confirmam essa tendência, como mostram as tabelas 6 e 7 a seguir.

Tabela 6 – Média de horas semanais trabalhadas no trabalho principal, das pessoas de 16 anos ou mais de idade, ocupadas, por sexo, segundo as grandes regiões – 2011

Brasil e Grandes Regiões	Média de horas semanais trabalhadas no trabalho principal, e diferença entre horas trabalhadas entre homens e mulheres			
	Total	Homens	Mulheres	Diferença entre homens e mulheres
Brasil	39,8	42,5	36,2	6,3
Sudeste	40,9	43,3	37,7	5,6
Nordeste	37,4	40,3	33,2	7,1

Fonte: IBGE (2012)

Tabela 7 – Média de horas semanais gastas em afazeres domésticos, das pessoas de 16 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por sexo, segundo as grandes regiões – 2011

<i>Brasil e Grandes regiões</i>	<i>Média de horas semanais gastas em afazeres domésticos, e diferença entre horas gastas entre mulheres e homens</i>			
	<i>Total</i>	<i>Homens</i>	<i>Mulheres</i>	<i>Diferença entre mulheres e homens</i>
Brasil	17,3	10,2	22,3	12,1
Sudeste	17,0	10,0	21,8	11,8
Nordeste	19,2	11,0	24,7	13,7

Fonte: IBGE (2012)

Com base nas tabelas 6 e 7, percebe-se que as diferenças regionais também são acentuadas no que se refere às horas gastas no trabalho principal de mulheres do Sudeste e do Nordeste, uma vez que aquelas trabalham em média 37,7 horas, ante 33,2 das nordestinas; assim como nas horas destinadas às tarefas domésticas, já que as trabalhadoras Nordestinas trabalham mais nos afazeres domésticos que as mulheres do Sudeste (24,7 horas, contra 21,8 horas). Esses dados reforçam as melhores condições de trabalho dos homens em relação às mulheres, no geral, assim como as melhores condições das mulheres do Sudeste em relação às trabalhadoras nordestinas, já que ocupam mais tempo no trabalho principal e menos tempo nos afazeres domésticos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar de pesquisas internacionais (HIRATA; KERGOAT, 2007; ABRAMO, 2007) e nacionais (NEVES, 2006; MELO, 2005; BRUSCHINI; LOMARDI, 2007) apontarem para um crescimento na participação feminina nos mercados de trabalho nas sociedades capitalistas, esses mesmos autores destacam que essa inserção ocorre de maneira precária e desigual se comparada à inserção masculina. Diante dessa constatação, o objetivo deste artigo foi apresentar alguns aspectos da desigualdade no mercado de trabalho entre homens e mulheres no Brasil e, mais especificamente, entre as regiões Nordeste e Sudeste do país.

Os resultados indicam que apesar de apresentarem melhores níveis de escolaridade para as mulheres, tanto no setor formal, como no setor informal da economia, elas estão inseridas em ocupações mais precárias e mais instáveis, principalmente no mercado informal, que é o setor que não dá nenhum direito e nem garantias aos trabalhadores. Além disso, elas

recebem remunerações inferiores aos homens, mesmo que ocupem cargos semelhantes e que tenham a mesma educação formal, corroborando os estudos de Neves (2006) e Chies (2010).

Percebem-se nos dados da pesquisa que, no Brasil, as mulheres estão menos presentes nos trabalhos produtivos, e mais presentes nos trabalhos não produtivos, o que corrobora as ideias de autores como Hirata e Kergoat (2007), Abramo (2007) e Welzer-Lang (2001), para quem as mulheres estão sujeitas historicamente às atividades de reprodução, enquanto aos homens é reservada a esfera produtiva, isto é, os empregos valorizados socialmente, com melhores empregos, melhores salários, e mais direitos trabalhistas, reforçando cada vez mais a desigualdade de gênero. Essa tendência de desigualdade apontada pelos teóricos, e confirmada nos dados do IBGE (2012), parecem apontar cada vez mais para uma dominação dos homens sobre as mulheres, uma vez que o seu maior poder financeiro tende a legitimar o que os autores chamaram de masculinidade hegemônica (CONNELL; MESSERSCHMIDT, 2013).

Outra constatação a partir dos dados do IBGE (2012) é que, no Brasil, a desigualdade de gênero não se dá de uma forma única em todas as regiões do país. Existem diferenças significativas entre as regiões Nordeste e Sudeste, sendo esta última mais desenvolvida que aquela, e a que apresenta melhores condições de trabalho para as mulheres em relação às da região Nordeste. Em todos os aspectos analisados neste estudo as mulheres nordestinas apresentaram resultados inferiores aos dos homens da mesma região, assim como em relação às mulheres da região Sudeste, o que significa uma dupla desigualdade de condições no mercado de trabalho. Em outras palavras, pode-se dizer que a trabalhadora nordestina sofre a desigualdade tanto por ser do sexo feminino quanto por ser nordestina. Essa constatação corrobora a ideia de Cappelle et al (2004), quando estes defendem que as relações de gênero devam ser interpretadas de modo distinto de acordo com o local onde ocorrem e com as regras socioculturais vigentes nesse espaço.

Apesar de toda essa desigualdade, os dados mostram que o nível de escolaridade dessas mulheres é superior ao dos homens, tanto nos empregos formais como nos informais. Assim, atribuir as melhores condições de trabalho dos homens, como as melhores ocupações, o maior índice de empregos formais, os melhores rendimentos, etc., ao nível de escolaridade destes não é coerente com o que mostram os dados, ao contrário, os dados indicam uma melhor formação educacional para as trabalhadoras em todos os setores, mostrando que o problema da desigualdade

de gênero no mercado de trabalho não está ligado ao nível escolar dos trabalhadores, mas sim a questões culturais e históricas de segmentação das ocupações ofertadas.

Dessa forma, os resultados desse estudo indicam a necessidade do reconhecimento por parte das instituições que regulam o mercado de trabalho no Brasil sobre esses problemas de desigualdade de gênero, assim como na desigualdade das mulheres nas diferentes regiões do país. Reconhecer esse fato, talvez, seja o primeiro passo para se pensar em políticas públicas direcionadas às mulheres no Brasil, e mais especificamente, às trabalhadoras da região Nordeste do país, que sempre sofreu e continua sofrendo com a precariedade das condições de trabalho.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, L. (2007). Inserção das mulheres no mercado de trabalho na América Latina: uma força de trabalho secundária? In: HIRATA, H.; SEGNINI, L. (Orgs.) **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Editora Senac São Paulo.

ARAÚJO, T. P.; LIMA, R. A. (2010). Aspectos estruturais do mercado de trabalho em contexto recente da economia brasileira: contraponto Nordeste-Sudeste. In: A. Moretto; J. Krein; M. Pochmann; J. Macambira. **Economia, Desenvolvimento Regional e Mercado de Trabalho no Brasil**. Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho – BNB.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. (2007). Trabalho, educação e rendimentos das mulheres no Brasil em anos recentes. In: HIRATA, H.; SEGNINI, L. (Orgs.) **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Editora Senac São Paulo.

BRUSCHINI, M. C. A.; RICOLDI, A. M. (2008). **Articulação trabalho e família: famílias urbanas de baixa renda e políticas de apoio às trabalhadoras**. São Paulo: FCC, (Textos FCC, 28).

BRUSCHINI, M. C. A.; RICOLDI, A. M. (2012). Revendo estereótipos: o papel dos homens no trabalho doméstico. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 20, n.1, p. 259-287, jan./abr.

CAPPELLE, M. C. A. et al. (2004). Uma análise da dinâmica do poder e das relações de gênero no espaço organizacional. **RAE-eletrônica**, v. 3, n. 2, Art. 22, jul./dez.

CHIES, Paula Viviane. (2010). Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 18, n.2, ago.

CONNELL, R. W.; MESSERSCHMIDT, J. W. (2013). Masculinidade hegemônica: repensando o conceito. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 21, n.1, p. 241-282, jan./abr.

COSTA, M. da S. (2010). Trabalho informal: um problema estrutural básico no entendimento das desigualdades na sociedade brasileira. **Cad. CRH [online]**, vol.23, n.58, p. 171-190.

FERREIRA, E. S.; LEMOS, M. R. (2011). A construção social do gênero e o rompimento do caráter assexuado das relações de trabalho. In: NUNES, J. H.; FREITAS, R. A. de. **Trabalho e Gênero: entre a solidariedade e a desigualdade**. Goiânia: Ed. da PUC Goiás.

GARDEY, D. Perspectivas históricas. (2003). In: MARUANI, M.; HIRATA, H. (Orgs.) **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Editora Senac.

HELAL, D. Empregabilidade no Brasil: padrões e tendências. Ipea. **Monografias premiadas – Prêmio Ipea/Caixa – 2005**. Disponível em <www.ipea.gov.br/sites/000/2/livros/_premio_ipeacaixa2005/mono_diogohenrique.pdf>. Acesso em 07 de agosto de 2015.

HELAL, D.; NEVES, J.; FERNANDES, D. (2007). Empregabilidade Gerencial no Brasil. **Revista de Administração Contemporânea Eletrônica**, v.1, n.2, art. 1, p.1-19, mai./ago.

HIRATA, H. (2001/2002). Globalização e divisão sexual do trabalho. **Cadernos Pagu** (17/18) p.139-156.

HIRATA, H. (1998). Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero. **Revista Latino- Americana de Estudios del Trabajo**, São Paulo, v. 4, n. 7, p. 5-17.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amstras de Domicílio (PNAD): síntese de indicadores 2011**. Rio de Janeiro: IBGE, 2012a. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2011/default_sintese.shtm. Acesso em 07 de agosto de 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira – 2012**. Rio de Janeiro: IBGE. 2012. Disponível em: <[ftp://ftp.ibge.gov.br/Indicadores_Sociais/Sintese_de_Indicadores_Sociais_2012/SIS_2012.pdf](http://ftp.ibge.gov.br/Indicadores_Sociais/Sintese_de_Indicadores_Sociais_2012/SIS_2012.pdf)>. Acesso em 07 de agosto de 2015.

LEITE, Márcia de Paula. (2011). O trabalho no Brasil dos anos 2000: Duas faces de um mesmo processo. In Veras de Oliveira, Roberto; Gomes, Darcilene; Targino, Ivan (Orgs.) - **Marchas e contramarchas da informalidade do trabalho: das origens às novas abordagens**. João Pessoa: Editora Universitária da UFPB.

MARQUES, L. A.; SANCHES, S. (2010). Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho: tendências recentes. In: OIT. **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios**. Brasília: OIT.

MELO, H. P. de. (2005). **Gênero e pobreza no Brasil**. Brasília: CEPAL; SPM.

NEVES, M. de A. (2006). Trabalho e gênero: permanências e desafios. **Sociedade e Cultura**, v. 9, n. 2, jul./dez., p. 257-265.

POCHMANN, M. (2012). **Nova classe média? O trabalho na base da pirâmide social brasileira**. São Paulo: Boitempo.

POSTHUMA, A. C. (1998). Mercado de trabalho e exclusão social da força de trabalho feminina. In: ABRAMO, L.; ABREU, A. R. de P. (Orgs.) **Gênero e trabalho na sociologia Latino-Americana**. São Paulo; Rio de Janeiro: ALAST.

SILVA, M. C. (2008). Desigualdades de gênero. **Configurações**, 4, p.65-89.

SILVERA, R. (2003). Os salários: mantidas as condições desiguais? In: MARUANI, M.; HIRATA, H. (Orgs.) **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Editora Senac.

WELZER-LANG, D. A. (2001). Construção do masculino: dominação das mulheres e homofobia. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 9, n. 2.