

## **A Economia Política do Gênero: considerações sobre a divisão do trabalho**

Anita Kon\*

**Resumo** - Este trabalho visa apresentar algumas discussões que vêm sendo introduzidas recentemente no debate econômico, a respeito os impactos sobre a oferta e demanda por trabalho, que repercutem na divisão do trabalho segundo o gênero. São examinados inicialmente alguns aspectos da evolução histórica da divisão do trabalho segundo o gênero, para em sequência observar-se os determinantes das transformações nesta distribuição, as repercussões do processo de reestruturação produtiva sobre a representatividade feminina e masculina, as características da segmentação do trabalho e os determinantes dos diferenciais salariais.

### **1. Considerações iniciais**

O estudo da Economia Política do Gênero tem apresentado apenas recentemente um desenvolvimento mais intenso, tanto no que se refere ao interesse pelo debate sobre o tema quanto pela atividade de pesquisa. É uma área da Economia que considera de forma explícita que a existência de diferenças na natureza entre os gêneros, masculino e feminino, bem como suas atribuições culturais em cada sociedade, tem efeitos consideráveis nos agentes econômicos, em sua interação com as famílias, empresas e mercados, de maneira diferenciada dos paradigmas dominantes desde os princípios teóricos dos primeiros economistas políticos clássicos e neoclássicos, que não incluíam a questão do gênero. Mais recentemente, particularmente após a década de 50, um número crescente de estudiosos vêm adotando abordagens teóricas e metodologias mais abrangentes no campo da Economia Política, como os institucionalistas, economistas sociais, pós-keynesianos, permitindo a introdução de outros elementos (como gênero) nos modelos econômicos, ampliando as fronteiras disciplinares e rejeitando a idéia da economia como uma entidade ahistórica e desincorporada das transformações que possam ocorrer na base do comportamento dos agentes e fenômenos econômicos.

A nova Economia Política do Gênero, preenchendo a lacuna deixada por várias escolas de pensamento, vem absorvendo a visão de várias fontes que refletem uma gama de interesses, princípios e metodologias, a partir de abordagens diversas, dialogando

com uma teoria econômica inserida no novo contexto mundial e voltada para as políticas públicas. As atuais diretrizes do âmbito de interesses da Economia Política do Gênero foram definidas em recente Congresso que reuniu estudiosos da área e proporcionou a discussão sobre as abordagens à questão de gênero nas análises econômicas, como uma forma de fornecer maior compreensão da teoria econômica e de aproximá-la das políticas públicas. Estas diretrizes expõem os limites da análise do mercado de trabalho e do comportamento da família enquanto unidade econômica, que as análises tradicionais apresentam quando não incorporam a questão do gênero.

O gênero em si é apresentado como uma construção complexa e estes estudos enfatizam a contingência histórica do gênero e sua reformulação durante os períodos de transformação econômica. No entanto, os autores propõem uma análise em que gênero é relacionado a classe e raça para a complementação do entendimento (Mutari e Boushey, 1997).

Nas primeiras análises da década de 50, mesmo a teoria tradicional marxista e a teoria neoclássica foram utilizadas para a argumentação de que a emergência do capitalismo e a racionalidade das relações de mercado tendem a debilitar as bases sociais e culturais da predominância do patriarcalismo nas análises sobre a família e o mercado de trabalho. Os primeiros debates tinham um cunho “marxista-feminista” e se centravam sobre a utilização apropriada de certas categorias-chaves marxistas para analisar as experiências das mulheres na força de trabalho ou fora dela. Por exemplo, o debate sobre trabalho doméstico colocava a questão de se a teoria do valor de trabalho de Marx podia ser aplicada ao trabalho de reprodução das forças de trabalho em casa. O trabalho das mulheres em casa criaria valor adicionado e no caso positivo quem se apropriaria deste? De modo semelhante discutiam se o conceito de exército de reserva de Marx — no sentido de um montante de trabalhadores empregados de forma marginal que eram usados para pressionar os salários para baixo — poderia ser aplicado a mulheres casadas (Mutari e Boushey:5).

De forma explícita ou implícita, estas discussões englobavam duas questões básicas; a) o papel do trabalho pago ou não pago da mulher para a perpetuação do capitalismo, e b) a primazia relativa dos interesses de classe ou gênero na economia. Quem se beneficiaria do trabalho doméstico não remunerado: os homens enquanto esposos, ou os capitalistas que necessitavam que seus trabalhadores fossem nutridos e sustentados? Quem se beneficiaria dos baixos salários femininos e do *status* secundário das mulheres enquanto trabalhadoras? Estas questões iniciais parecem

consideravelmente reducionistas, desde que traziam como base um modelo particular de relação entre gênero que vem sofrendo transformações no decorrer da história do mundo, ou seja do homem enquanto o responsável pelo sustento da família e a mulher como trabalhadora doméstica; nestas análises são ignoradas as variações históricas e culturais que podem ter ocorrido, assim como nas tradicionais análises de Economia Política clássica e neoclássica.

No entanto as influências destas primeiras discussões sobre gênero ainda se fazem sentir, desde que trouxeram para a discussão o reconhecimento sistemático da contribuição econômica do trabalho doméstico ao regenerar a força de trabalho enquanto insumo produtivo. Por outro lado, colocou em debate a questão do trabalho econômico doméstico não remunerado, desafiando a dicotomia da teoria tradicional entre trabalho e lazer.

As mudanças sociais, econômicas e políticas que repercutiram no modelo “patriarcal” de família, se tornaram mais intensas e visíveis na década de 80, quando se acentuaram as mudanças nos paradigmas dos processos de produção manufatureira dos países industrializados, salientou-se a expansão dos serviços e dos setores informação, observou-se a integração de mercados globalizados e a transferência do modelo de *welfare state* keynesiano para novas direções da política pública e da visão de Economia Política. O processo de reestruturação econômica e as transformações nas instituições sociais e políticas que foram postos em prática desde então, trouxeram consigo a necessidade da discussão mais detalhada sobre a questão de gênero nas relações econômicas, como uma dimensão relevante das mudanças históricas que merecem a atenção diferenciada das políticas públicas.

Como salienta Jacobsen (1998), as discussões atuais no âmbito da Economia Política sobre a questão de gênero, destacam duas perspectivas diferenciadas sobre essa divisão, que foram denominadas de “maximalista” e “minimalista”. A perspectiva maximalista, também denominada de *essencialismo*, considera diferenças básicas entre os sexos. Alguns analistas que seguem esta visão acreditam que as diferenças sejam essencialmente biológicas; outros acreditam que são produto de condições sociais vigentes desde o início da vida, ou situadas nas diversas condições psíquicas observadas nos dois sexos, através dos processos psicanalíticos da criação de identidade; outros ainda consideram todos estes aspectos conjuntamente. De qualquer maneira, estes estudiosos consideram que estas diferenças estão profundamente enraizadas e resultam em abordagens diferenciadas ao mundo, criando

distintas culturas: uma “cultura masculina” e uma “cultura feminina” que têm implicações políticas variadas e beneficiam de forma diversa a sociedade; a sociedade reconhece estas diferentes contribuições e recompensa de forma também diferenciada ao cumprimento do papel de cada sexo.

A perspectiva minimalista, chamada de *construtivismo*, é de que os dois sexos são fundamentalmente similares, e que a diferença nos gêneros ligada às funções sexuais, como por exemplo reprodução, não necessariamente são relacionadas a traços psicológicos ou papéis sociais. Esta visão critica a noção de que a cultura da mulher, bem como os valores e o comportamento psíquico sejam diferenciados dos do homem. As diferenças de comportamento observadas então seriam atribuídas apenas a um sistema de controle social que prescreve comportamentos específicos para o homem e para a mulher.

É necessário esclarecer que nas análises econômicas sobre a questão de gênero na atualidade, as diferenças entre homens e mulheres não se restringem às questões biológicas relacionadas ao sexo do indivíduo (homem ou mulher), mas sim constituem em uma série de atributos psicológicos, sociais e/ou culturais (gênero feminino ou masculino). A análise ocupacional sócio-econômica, dessa forma, transcende a simples observação de dados estatísticos sobre a alocação dos trabalhadores em determinadas categorias de trabalho segundo o sexo, desde que na atualidade, o gênero é considerado uma categoria analítica relacional, referindo-se à organização social das relações entre os sexos (Bruschini, 1995:83).

Bruschini chama a atenção para o fato de que nas sociedades ocidentais, das quais a brasileira é um exemplo, estas relações ainda são predominantemente assimétricas e hierárquicas, e são desiguais as posições ocupadas pelos indivíduos dos dois sexos seja na esfera da produção ou das relações familiares. As oportunidades de trabalho oferecidas para cada sexo, decorrem em grande parte da consideração sobre o papel da mulher na sociedade no âmbito familiar e doméstico, e sua capacidade de conjugar o trabalho profissional com o doméstico, bem como da qualificação ou capacitação (que recebe uma conotação diferenciada de escolaridade) para exercer ocupações de maior responsabilidade.

## **2. Determinantes da divisão do trabalho segundo o gênero**

Historicamente, registros revelam que a contribuição da mulher ao produto

gerado da economia já se fazia presente na economia rural dos séculos XVIII e XIX (Coleman, 1997). A economia colonial daquele período era desenvolvida em uma série de comunidades que mantinham recursos de produção comuns, o que permitia às fazendas de uma determinada área geográfica compartilharem algumas ferramentas essenciais de trabalho. Tanto produtos acabados quando o trabalho de indivíduos eram comercializados dentro das comunidades, e os mercados de escambo paralelamente à economia de subsistência abasteciam as necessidades da comunidade agrária.

A produção doméstica naquele período proporcionava um aumento na utilidade dos membros da família através de várias formas que permitem uma contribuição à geração de renda e riqueza da sociedade pela economia de tempo ou dinheiro e ainda pela geração e distribuição de produto. Primeiramente, a economia de tempo é avaliada pela utilização deste tempo na produção doméstica paga e a renda ganha com essa economia pode ser utilizada para a compra de bens intermediários (como sabão, por exemplo) que são gastos no trabalho doméstico não remunerado que produz bens ou serviços finais (como limpeza de roupas da família) ou para a compra de produtos no mercado (vestuário). No cômputo global do valor adicionado da economia, esta economia de tempo e dinheiro doméstico tem uma contribuição significativa. Além disso, o excedente de produção vendido no mercado, além de contribuir para o consumo que satisfaz necessidades de outras famílias, acrescenta um valor não utilizado apenas nas despesas familiares, mas também contribui, muitas vezes para a poupança global da sociedade (Jacobsen, 1998).

Por outro lado, o trabalho conjunto da unidade familiar, por outro lado, contribuía para a economia de tempo ou dinheiro, de forma mais ampliada do que o trabalho individual, aumentando a produção *per capita* familiar. Jacobsen determina algumas fontes de diminuição de custos potenciais do trabalho familiar, que acrescentam a produção da economia como um todo: a) compra de insumos intermediários em quantidades maiores tendo maior poder de barganha e dessa forma conseguir realizar maior poupança por unidade; b) custos médios inferiores de capital fixo (instalações, bens domésticos duráveis), pela maior utilização do capital, ou seja, aumento de sua capacidade de utilização; c) economias de escala no processo produtivo (como cozinhar para um número maior de pessoas); d) maior geração de produto a partir da divisão de trabalho ou especialização na família; e) processos de produção complementares. Observe-se que em todas estas fontes internas à família de

diminuição de custos ou geração de renda adicionais, os papéis específicos do homem e da mulher são claramente definidos, porém se transformam com a evolução dos valores da sociedade e com o desenvolvimento da tecnologia e dos paradigmas de produção das economias, que se transformam historicamente.

A mulher portanto, nos espaços não-capitalistas da economia, que ainda persistem na atualidade, não produz simplesmente para o consumo na residência, mas sim o excedente da produção de produtos domésticos era programado para distribuição tanto na residência quanto para a comunidade. Quando os meios de produção domésticos e da comunidade rural começaram a ser controlados por mercadores e especuladores, a produção doméstica passou por uma revolução profunda. Tanto a produção artesanal masculina quanto a doméstica feminina, tornou-se trabalho assalariado, seja dentro de casa ou na fábrica, e os que produziam as mercadorias não mais controlavam a distribuição do excedente de sua produção. O trabalho doméstico feminino assalariado passou a ser considerado “trabalho para fora” e em uma etapa posterior, o trabalho deslocou-se do interior da residência para a fábrica para produção mecanizada. A partir disto, os mercados de escambo foram abarrotados pela abundância de bens mais baratos produzidos por nova tecnologia. As comunidades se envolveram cada vez mais em trabalho assalariado à medida que a necessidade de moeda, ou qualquer outro meio universal de troca se tornou necessário.

As quantidades e a disponibilidade de trabalho têm mudado nas economias, de acordo com as definições que refletem os relacionamentos sociais e as necessidades econômicas dentro da comunidade. A situação do indivíduo diante das diferentes hierarquias de poder da comunidade determina a que tipo de trabalho a pessoas irá se engajar. Dois tipos de fatores econômicos estavam subjacentes nas mudanças da divisão social do trabalho, que ditaram a entrada da mulher na força de trabalho assalariada: um aumento da necessidade de moeda, em economias que sofriam de escassez crônica de produtos e uma dívida rural crescente associada com a escassez de terras agriculturáveis à medida da expansão agrícola.

Com o desenvolvimento da industrialização desde a segunda metade do século passado e as mudanças nas condições econômicas resultantes, foram criados novos papéis nas economias, tanto para homens quanto para mulheres. De uma maneira geral, a teoria econômica tenta explicar as mudanças na oferta individual de trabalho observando as mudanças nos salários e na renda dos indivíduos. No entanto, é

possível verificar-se muito claramente a influência de outros fatores. A literatura econômica apresenta algumas análises que tentam explicar o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho e a queda da representatividade masculina, relacionando os fatores determinantes da demanda e de oferta de trabalho, particularmente após a Segunda Guerra Mundial (Jacobsen, 1998).

Com relação ao aumento da participação feminina, entre os fatores de demanda por trabalho, salientam-se três aspectos principais: a) o aumento geral da demanda por trabalho do período. Embora sujeita às flutuações dos ciclos econômicos, observou-se que no século XX, esta demanda foi crescente até os anos 80, desde que a demanda por bens e serviços (interna e internacional) aumentou, apesar da inovação tecnológica do período e o aumento do produto por trabalhador; b) aumento setorial na demanda por trabalho, resultante da evolução das economias, que leva à necessidade de diferentes formas de trabalho, refletindo o *mix* de bens e serviços; c) a elevação na escolaridade feminina, que transformou grande parte de trabalho não qualificado em qualificado, possibilitando maior absorção de mulheres aos processos industriais mais complexos.

Os fatores de demanda influenciam as decisões individuais das mulheres de oferecer seu potencial de trabalho no mercado, tendo em vista o aumento do valor dos salários pagos. No que se refere aos fatores que influenciam via oferta de trabalho feminino, são considerados alguns determinantes que resultam em mudanças na curva de oferta: a) mudança tecnológica que apresenta dois aspectos. Por um lado a maior disponibilidade de substitutos de produtos não mercantilizados ou domésticos, por produtos de mercado a preços baixos. Por outro lado, a mudança e maior eficiência na produção não mercantilizada doméstica e a disponibilidade de maior tempo a ser dedicado ao trabalho no mercado; b) mudanças na composição da família, que podem afetar a decisão de oferecer trabalho no mercado, particularmente as tendências no número de casamentos e idade de casamento, divórcios, tamanho da família; c) queda dos salários reais médios familiares, que estimula à ida da mulher ao mercado de trabalho.

Para a explicação da queda da representatividade masculina na força de trabalho os fatores de demanda são resumidos em: a) declínio setorial da demanda por trabalho em setores em que os empregados são predominantemente do sexo masculino, particularmente no setor manufatureiro; b) a crescente substituição do trabalho masculino por feminino (quando são substitutos), visando a diminuição de

custos e de relaxamento do padrão de exigência dos trabalhadores.

Do lado a oferta de trabalhadores, os determinantes principais da queda são explicados como: a) elevação dos salários reais, que tem o efeito de prolongar o tempo útil potencial da renda e de antecipar a aposentadoria; b) aumento em outras formas de renda, que não do trabalho (renda futura de programas de pensões, seguros ou outras formas de renda potencial, como poupança).

As análises salientam a possível existência de duas ordens de relações entre o aumento da participação feminina e o decréscimo da masculina na força de trabalho. Primeiramente, o aumento na representatividade feminina pode ter levado à queda na masculina, ou vice-versa. Outra relação é de que a elevação da participação feminina possibilitou que os ganhos femininos fossem gastos no aumento da escolaridade dos jovens do sexo masculino da família, diminuindo a oferta destes trabalhadores.

### **3. Reestruturação econômica e gênero**

Quando se analisa especificamente as questões relacionadas ao trabalho, as hipóteses básicas que fundamentam o processo de reestruturação das economias ligada ao desenvolvimento econômico dos últimos anos, são de que a aceleração do progresso tecnológico e de globalização econômica, que obrigou a uma reestruturação tecnológica e organizacional das empresas na maior parte dos países, teve repercussões consideráveis sobre a natureza dos processos produtivos, sobre a composição interna dos setores, sobre a evolução e natureza do produto; esta dinâmica teve impactos transformadores sobre as condições e a natureza do trabalho, em todos os setores econômicos. A modernização econômica, com a introdução de novas técnicas, ao mesmo tempo que cria novas funções e ocupações, elimina uma série de ocupações e postos de trabalhos. Transformam-se também os requisitos essenciais da força de trabalho para assumir novas técnicas em um mesmo setor de atividades ou novas ocupações em setores diferenciados. A necessidade de especialização do trabalhador em tarefas repetitivas, vem sendo substituída pela necessidade de adequação a constantes mudanças tecnológicas e à possibilidade de atender a funções diferenciadas nos processos produtivos e distributivos das economias, na atualidade caracterizados pela flexibilidade na operacionalização como forma de redução de custos.

As transformações estruturais ocorrentes internamente aos setores de



atividades das economias, que por um lado se revestem de um caráter novo e inovador, por outro lado desempenham um papel desequilibrador em relação à criação de um volume de postos de trabalhos necessários para o crescimento da força de trabalho. No entanto, recente pesquisa sobre a criação e destruição de empregos e o grau de desemprego (Marquez, 1998), revelou que tanto em países desenvolvidos quanto nos em desenvolvimento (e nestes com maior intensidade), o problema fundamental do alto desemprego não se relaciona tanto à destruição de postos de trabalho, mas sim na dificuldade do trabalhador arrumar outro trabalho adaptando-se às condições de novos postos.

Com relação ao perfil ocupacional do trabalhador têm sido observadas nos anos noventa algumas transformações consideráveis, particularmente no que se refere às questões da participação segundo o gênero, que merecem ser examinadas com maior detalhe. A flexibilização do mercado de trabalho tem sido apontada como uma dimensão crucial do processo, como meio de permitir que as empresas se adaptassem às mudanças nas condições de mercado. As políticas públicas também foram redirecionadas, tanto em países desenvolvidos quanto nos menos avançados, para eliminar pontos de rigidez que poderiam bloquear as operações dos mercados de produtos e de trabalho. Como salienta Rosenberg (1991), o caminho para a flexibilidade toma três formas básicas:

a) flexibilidade salarial, que reafirma o papel central das forças de oferta e demanda nos mercados externos de trabalho, sinalizando para o retorno das noções clássicas de equilíbrio do livre mercado; é buscada através da desregulação do mercado de trabalho, diminuindo implícita ou explicitamente os padrões do salário mínimo e permitindo a negociação entre as partes envolvidas; b) flexibilidade de emprego ou numérica, que tem a mesma conotação da anterior e diz respeito às formas de contratação diferenciadas, como em tempo parcial, temporária, subcontratação, trabalho a domicílio e outras que funcionam como meio de aumentar as taxas de emprego; c) flexibilidade funcional que funciona nos mercados internos de trabalho (dentro das empresas), e que reduz o poder tradicional dos trabalhadores dos setores principais, sindicalizados, através da flexibilização das características e dos requisitos para a escolha dos candidatos aos postos de trabalhos, o que vem acompanhado freqüentemente da redução da política de carreiras e da mobilidade interna do trabalhador em direção à ascensão dentro das empresas.

A questão de gênero acrescenta uma nova perspectiva a esta análise da

flexibilidade, pois cada uma dessas formas de flexibilidade recebe forte influência do gênero do trabalhador. A flexibilidade salarial afeta o salário familiar do trabalhador masculino, pois cada vez mais os trabalhos são pagos em consonância aos salários femininos (quando possível a substituição da função por trabalhadora feminina), que são inferiores. A flexibilidade no emprego é obtida frequentemente através do uso de trabalhadores em tempo parcial ou temporários, a que particularmente se adaptam um grande número de mulheres. A flexibilidade interna, por sua vez, transforma as condições de trabalho nas indústrias em que predomina o trabalho masculino, para substituição por um emprego semelhante “secundário” (com poucas perspectivas de promoção e condições vagas de definição do posto de trabalho) exercido por uma mulher.

Grande parte desta flexibilização no mercado de trabalho foi conseguida devido á falta de equidade no pagamento do trabalho entre os gêneros e a falta de equidade é defendida por muitos analistas, como uma forma de possibilitar às forças de mercado de se adaptarem e responderem às condições de mudança econômica. Assim, salários mais altos são utilizados para diminuir a escassez de oferta de trabalhadores em determinada ocupação ou posto de trabalho e salários mais baixos são utilizados quando há excesso de oferta de trabalhadores; valores comparáveis ou equitativos não permitiriam esta flexibilidade. A defesa destes mecanismos de mercado está entre as suposições explícitas da teoria do valor da economia neo-clássica. Nesse caso, a regulação governamental dos salários, a equidade nos valores pagos para os gêneros e outras formas de regulação introduzem uma rigidez e barreiras à competitividade (Mutari e Figart, 1997:122).

Enquanto a maior parte da expansão econômica do período de reestruturação produtiva nos anos 80 nos países mais avançados da Europa, Japão e norte-americanos, se baseou nos setores industriais em que tradicionalmente predominavam ocupações masculinas e trabalhos sindicalizados, a reestruturação econômica colocou os setores em que prevalecem o trabalho feminino, como relevantes nas economias ditas pós-industriais. Uma nova visão foi introduzida de “feminização global através do trabalho flexível” (Standing, 1989) em que foi apresentada uma análise das tendências unificadas tanto de países mais avançados como em desenvolvimento, em que a feminização era parte de um estratégia direta do empregador, para diminuir salários e aumentar o controle sobre mercados de trabalho internos (às empresas) e externos. Esta estratégia de feminização se apoiava na situação de marginalização da

mulher no mercado de trabalho, bem como nas suposições da “docilidade” e “domesticidade” da mulher, o que facilitaria as relações de trabalho. Do ponto de vista empírico, a feminização se refere à crescente participação da mulher na força de trabalho, que resulta numa parcela também crescente de trabalhos feminino em empregos na indústria manufatureira, contraposto pela diminuição da participação masculina.

A feminização definida por Standing resulta de mudanças estruturais na natureza do emprego, bem como nas participações dos gêneros. Este processo engloba três aspectos principais: a) substituição direta de homens por mulheres em postos de trabalho; b) a expansão de setores tradicionalmente intensivos em trabalho feminino; c) expansão de formas de emprego associados a mulheres tais como em tempo parcial, temporários e informais. O autor salienta que a desregulação e as estratégias flexíveis de emprego, fomentaram os tipos de trabalho, de relações de trabalho, de renda e de insegurança associados geralmente ao trabalho feminino.

Observa-se no mundo, uma tendência constante ao aumento das taxas de representatividade da mulher no mercado de trabalho. No entanto, diferentemente do que acontece em países mais avançados, nos países em desenvolvimento este aumento se deve apenas em parte às mudanças culturais, demográficas e econômicas voltadas à modernização social e ao desenvolvimento econômico. Porém observa-se também que mesmo em períodos de crises sócio-econômicas conjunturais a participação da mulher no mercado de trabalho tem aumentado como consequência da necessidade de complementação (ou como única fonte) da remuneração familiar. De qualquer forma, as condições diferenciadas por gênero com relação a responsabilidades familiares e profissionais, horários de trabalhos rígidos, exigências mais estritas de qualificação em relação ao homem, entre outras, tornam patente que o trabalho da mulher não depende apenas da demanda do mercado, mas também de uma série de outros fatores a serem articulados (Bruschini, 1995). Estes fatores conduzem freqüentemente à alocação de trabalhadoras em atividades informalizadas, que permitam mais facilmente esta articulação, porém que se revestem de um caráter instável e de menor remuneração. O trabalho a domicílio é uma solução freqüentemente encontrada pela mulher na sociedade contemporânea (Abreu e Sorj, 1993; Bruschini e Ridenti, 1993; Ruas, 1993). No entanto, ao contrário do trabalho domiciliar resultante da terceirização de uma série de serviços modernos mais sofisticados anteriormente alocados nas empresas, o trabalho domiciliar feminino, na maior parte dos casos tem

se revestido de um caráter artesanal, baixa qualificação e baixa remuneração.

#### **4. A segregação por gênero nos postos de trabalho**

O conceito de segregação por gênero, aqui relacionado à concentração de trabalhadores em determinados setores ou ocupações, não deve ser confundido com a conotação de discriminação, embora observe-se que parte dos efeitos de segregação tem como causa a discriminação em relação às funções que devem ser desempenhadas pelos sexos, originada por valores sociais.

Tem sido observado em alguns setores, um fenômeno de segregação por gênero, que tem raízes profundas na divisão de trabalho segundo o gênero, tanto historicamente nas sociedades mais antigas, quanto nas modernas. Esta segregação ocorre entre firmas e também internamente às mesmas, mas também entre setores e ocupações. À medida que a mulher tem aumentado sua participação na força de trabalho, esta ampliação tem se verificado tanto em ocupações tradicionalmente femininas, como também nas tradicionalmente masculinas, seja em ocupações da produção direta de bens e serviços, nas administrativas ou nas gerenciais.

Jacobsen (1998) analisa padrões de segregação por sexo em uma série de sociedades de economias industrializadas ou pré-industriais, em vários períodos históricos. As sociedades industrializadas estudadas incluem países da Europa Ocidental, Japão, Israel, Rússia e Estados Unidos. Nestas embora tenha encontrado alguma variabilidade nos padrões etários e na extensão da participação feminina na força de trabalho no mercado, existe uma similaridade substancial entre as culturas no que se refere ao alto nível de segregação, no sentido de que as mesmas ocupações tendem a ser dominadas por homens ou por mulheres nestes países. Nos países menos desenvolvidos, no entanto, este padrão comum nem sempre é observado, e mais do que isso, é notável que poucas atividades são integradas em uma mesma cultura e como as atividades variam em relação à operacionalização por um ou outro sexo, dependendo da cultura.

Nas economias industrializadas, as ocupações diretamente ligadas a trabalhos braçais, tem mostrado tradicionalmente uma maior representatividade de ocupações exercidas por homens, nas áreas de linha de produção, de carpintaria, eletricidade, transportes, coleta de lixo, construção, entre outras. São áreas em que as mulheres obtêm os menores ganhos, quando são participantes (Becker, 1993). As ocupações em que a participação das mulheres é mais intensa são as de escritório ou burocráticas e

de outros serviços. Nestas, o processo de feminização tem aumentado de intensidade desde os anos 80 nos países mais avançados e nos menos desenvolvidos, e os homens se dirigem menos a estes postos. Também caracteristicamente femininas são ocupações ligadas a trabalhos de serviço doméstico em domicílios ou em empresas (hotéis, restaurantes), onde os homens são caracteristicamente minoria e em grande parte imigrantes recentes (de outras regiões do país ou de outros países). Entre os profissionais liberais, a tendência ao crescimento do trabalho feminino é considerável, particularmente de jovens, porém menos intensa em ocupações de gerência.

Algumas teorias foram desenvolvidas no decorrer da evolução da Economia Política do Gênero para explicar porque a segregação por gênero, nas atividades de trabalho, se formou e persiste em sociedades mais desenvolvidas. Procuram explicar que em determinadas condições a segregação poderá levar a sociedade a uma maior eficiência alocativa, definida pela distribuição de homens e mulheres na força de trabalho de modo a maximizar a produção final de bens e serviços da sociedade e o resultado total na melhora do bem-estar da sociedade.

Alguns determinantes mais relevantes podem ser resumidos como: a) diferenças entre os gêneros com relação aos gostos pelas atividades de trabalho, que são influenciados por valores sociais e dessa forma apresentam diferenciações entre as sociedades em um período e em uma mesma sociedade com a evolução do tempo; b) diferenças entre gêneros nas capacidades para o trabalho, que conduzem exploração das vantagens comparativas através da divisão de trabalho do mercado. Se na realidade cada gênero tem realmente predisposição para executar melhor algum tipo de tarefa, então a sociedade conseguiria maior eficiência com a segregação. Deve ser ressaltado o fato de que estas capacidades se transformam com a possibilidade de qualificação da mão-de-obra; c) eficiência na separação dos gêneros de modo a reduzir os conflitos no trabalho, relacionados a tensões entre os sexos; d) necessidade de equilibrar o trabalho de mercado com o doméstico e outros afazeres familiares. Em algumas sociedades mais avançadas da atualidade, algumas atividades antes de mercado são estimuladas a serem desempenhadas no ambiente doméstico, como forma de redução de custos para a sociedade e maior eficiência (como por exemplo, cuidado dos velhos, de grupos de crianças, ou de doentes convalescentes); e) informação imperfeita acerca das capacidades relativas entre dos gêneros, da parte dos empregadores; f) exploração de parte das mulheres por homens ou por outro subsetor da sociedade.

Porém as teorias baseadas em evidências empíricas revelam a tendência de que a segregação vem favorecendo o gênero masculino. As ocupações desempenhadas principalmente por mulheres têm recebido ganhos inferiores do que as desempenhadas por homens, e apresentam maior rotatividade e piores condições de proteção trabalhista. Jacobsen discute se a segregação é basicamente um estado imutável ou se é possível mudanças nesta condição. Se existirem forças significativas que impelem a sociedade à segregação, existe grande probabilidade que as políticas designadas a diminuí-la serão adaptadas de forma a preservá-la, de modo que a segregação talvez ressurgirá em formas menos notáveis. A observação de algumas sociedades mostra que algumas políticas públicas colocadas em prática em uma série de países, em algumas áreas ocasionaram mudanças consideráveis com a intervenção, enquanto que as diferenças entre gêneros com relação a salários e absorção de trabalho têm sido mais resistentes à mudança. Este autor salienta que os índices de segregação entre os sexos têm diminuído desde 1960, porém a taxa de mudança tem sido muito menor do que os índices de segregação por raça, e o nível de segregação entre os sexos é consideravelmente superior.

Na atualidade, verificou-se em países capitalistas que os padrões de segregação podem ser influenciados por uma série de políticas públicas voltados para o mercado de trabalho, destinadas seja a melhorar as condições de absorção da mulher, programas de treinamento ou políticas anti-discriminatórias. De acordo com seu objetivo primordial podem ser classificadas como: a) voltadas para influenciar os salários, das quais as mais comumente adotadas visam elevar os salários em setores em que predomina a mão-de-obra feminina, para se compararem aos setores em que a masculina é predominante, comparando o valor de trabalhos que são comparáveis; b) as que tentam modificar o comportamento do empregador com relação à contratação e promoção; c) as voltadas mais a trabalhadores do que a empregadores e que visam o treinamento e outros programas educacionais; d) programas como subsídios para o cuidado das crianças, que afetam a decisão familiar de entrada ou não da mulher na força de trabalho; e) as que visam especificamente a integração entre os gêneros como o resultado desejado.

As políticas que influenciam os salários são principalmente adotadas em funções governamentais locais ou estaduais, porém não se verificaram constatações efetivas de que tiveram o efeito de diminuir a segregação em todos os setores. Os defensores destas políticas argumentam que salários mais elevados em ocupações

onde predominam mulheres, levam os homens a se dirigir a estes postos e portanto reduzir a concentração ou segregação nestes setores. Os oponentes consideram que a segregação aumentaria, pois salários mais elevados desencorajariam as mulheres de deixarem estes postos (Aaron e Lougy, 1986). Estas duas óticas são justificáveis, considerando o lado da oferta de trabalhadores, porém não consideram mudanças na demanda por trabalho. A elevação (diminuição) de salários em um determinado posto de trabalho torna o trabalho mais (menos) procurado tanto por homens quanto por mulheres, no entanto o efeito líquido sobre a segregação não é possível de previsão sem a consideração de outras forças que determinam a oferta de trabalho.

Outras políticas destinadas a influenciar o padrão de contratação e promoção dos empregadores, podem atuar através de restrições legais, que determinam uma taxa obrigatória mínima de contratação de determinado gênero (geralmente feminino), que atuam assim como as metas voltadas para discriminação de raça ou outras minorias. Em alguns setores, poderia verificar-se a ocorrência de vagas em postos, quando não fosse possível competir por um número insatisfatório de pessoas qualificadas ou que se oferecem para exercê-los. Os resultados portanto, dependem da oferta relativa de trabalhadores de cada gênero para aqueles postos específicos. As políticas de treinamento e educacionais visam proporcionar à força de trabalho alvo (na maior parte das vezes do gênero feminino) as condições de assumir os tipos de colocações oferecidas, o que não significa necessariamente a garantia de obtenção de trabalho, tendo em vista outros requisitos demandados pelos empregadores para contratação e promoção. Um caminho adicional de política seria a concessão de subsídios ou isenções a empregadores que apresentem esforços comprovados para a integração da mulher e equalização de salários.

Algumas políticas que influenciam a decisão feminina sobre a intensidade de participação na força de trabalho e que portanto afetam a segregação, referem-se à disponibilidade de condições de cuidados às crianças, seja através de creches no local de trabalho ou de disponibilidade destes serviços baratos e de boa qualidade fora da empresa; as licenças-maternidade e a flexibilidade na jornada de trabalho também são políticas influentes, embora as mudanças no grau de segregação têm se mostrado não significativas, com estas medidas, desde que a tendência das mulheres é de se dirigirem principalmente aos postos de trabalho predominantemente femininos, o que aumentaria a segregação.

Jacobsen salienta também que homens e mulheres expressam diferentes

preferências por certas condições de trabalho e classificam as oportunidades de emprego a partir destas condições; estas diferentes preferências influenciam suas escolhas no investimento em capital humano o que repercute nas variações das possibilidades de absorção segundo o gênero. Algumas características dos postos de trabalho que acarretam em escolhas diferenciadas entre os gêneros, são mencionadas por Jacobsen como: variedade no número de tarefas, autonomia de trabalho, clareza sobre o tipo de trabalho, esforço, grau de desafio, relações com companheiros de trabalho, grau de controle, tempo de locomoção ao trabalho, liberdade de dispensas no trabalho, uso das capacidades de trabalho, condições de saúde.

## **5. Determinantes de diferenças salariais**

Entre as causas determinantes das diferenças de remuneração entre os gêneros, vêm sendo apontadas na literatura a disponibilidade de capital humano, a existência de diferenciais de compensação para tipos de trabalhos e a discriminação. É necessário considerar-se inicialmente com clareza o conceito e as implicações do capital humano, em geral, para a determinação das remunerações da força de trabalho. Becker (1993) define capital humano como as habilidades do indivíduo, ligadas à capacidade produtiva, e incorporadas no conhecimento e qualificação para determinadas tarefas. Investimento em capital humano significa portanto tornar a mão-de-obra mais produtiva ou aumentar o conhecimento e a qualificação da mão-de-obra. Qualquer atividade que tenha um componente educacional ou de aprendizado pode ser um investimento em capital humano, como por exemplo, saber datilografar ou digitar um texto, guiar um veículo ou falar em público. O trabalhador “aluga” o uso do seu capital humano ao empregador e o salário resultante não é apenas a compensação pelas horas gastas no trabalho, mas também pelo capital humano disponível pelo trabalhador. As diferenças sistemáticas no tipo de capital humano que explicam muitas defasagens salariais entre os sexos, podem resultar de escolhas do indivíduo sobre o tipo de capital humano a ser adquirido. Por exemplo, durante muito tempo historicamente, as mulheres foram mais inclinadas a investir em capital humano que traria um retorno maior fora do mercado de trabalho, em ambiente doméstico ou que acarretaria maior satisfação seja no tempo de trabalho ou de lazer, enquanto os homens tendem a investir em capital humano que traga maior retorno no mercado e maiores salários, embora menor satisfação pessoal.

As formas de capital humano ligadas diretamente à força de trabalho que se



dirige ao mercado de trabalho, referem-se especificamente à educação formal, treinamento especializado fora ou dentro das empresas (*in-the job*) e experiência. Estes tipos de capital humano podem caracteriza categorias gerais ou específicas de capital. Por exemplo, a capacidade de ler seria considerada uma categoria geral, enquanto que o conhecimento de música destinado a retornos monetários, seria um capital específico para um determinado setor. Dessa forma cada gênero apresenta uma combinação e estoques diferenciados de capital humano geral e específico, que acarretam diferentes taxas de retorno quando comparados no mercado de trabalho. Algumas teorias não consideram que o capital humano seja sempre diretamente responsável pelos diferentes retornos de um indivíduo, primeiramente porque nem sempre existe uma relação direta entre educação e remunerações, ou seja, em muitos casos a educação em si nada acrescenta à produtividade do trabalhador em determinado processo produtivo. Além disso, os teóricos institucionalistas argumentam que a relação entre escolaridade, treinamento, experiência de um lado, e as remunerações de outro passa por uma série de dispositivos legais, contratuais ou acordos tradicionais, que não são necessariamente atrelados à produtividade. No entanto, a escolha da ocupação a ser desempenhada pelo trabalhador, tanto por parte do empregador quanto da mão-de-obra, está amplamente relacionada ao tipo e montante de capital humano (Jacobsen, 1998:249).

Na realidade, nem sempre o indivíduo é livre para escolher o tipo de investimento em seu capital humano que deseja efetuar, mas existem muitas barreiras à entrada para tipos específicos de investimento, ou seja, diferentes possibilidade de acesso e no caso do gênero, constata-se uma discriminação em determinadas áreas que reduz a possibilidade de acesso e de remuneração do gênero feminino; isto se verifica, desde que determinadas atribuições sociais têm tradicionalmente implicado mais para a mulher do que para o homem, em intermitências e dificuldade de dedicação integral de tempo para aquele investimento. Além disso, as diferenças no planejamento sobre o tempo de vida útil no trabalho do homem e da mulher, levam os empregadores à consideração de que os maiores retornos ao treinamento oferecido ao trabalhador serão conseguidos por uma vida útil maior na empresa; nesse sentido, as mulheres têm sido disprezadas porque alguns treinamentos devem ser efetuados em um prazo maior e por este motivo acarretam em maiores remunerações posteriores, e as evidências têm mostrado que os homens têm apresentado uma maior vida útil nas empresas. Mas mesmo no caso de treinamentos que ocupam menor

tempo, a previsão de menor vida útil do trabalho feminino afeta os ganhos dos gêneros. No caso da intermitência da mão-de-obra, a re-entrada em uma ocupação pode ser considerada como uma nova entrada inicial que requer novos custos de treinamento e portanto é considerada como uma maior taxa de depreciação do capital investido.

Outra causa de diferenças nas remunerações entre sexos, é atribuída aos *diferenciais de compensação*, que consiste num conceito já encontrado nos escritos de Adam Smith. Refere-se à constatação de que trabalhos desagradáveis ou “maus” postos de trabalho serão melhor remunerados do que os trabalhos agradáveis ou “bons” postos de trabalhos, sem considerar-se outros fatores. O adicional positivo de salário cobriria maior risco para a saúde, de ameaça de desemprego, menores ganhos extra-salariais (*fringe benefits*), e outras condições desfavoráveis de trabalho. Os trabalhos “bons” incluiriam condições agradáveis de trabalho no ambiente, alto nível de ganhos extra-salariais (*fringe benefits*), alimentos e transportes subsidiados, cooperativas de consumo, baixo controle de horário; todos estes fatores levariam a um diferencial de compensação negativo. Por sua vez, os trabalhos “maus”, incluem risco à saúde (como coleta de lixo), sazonalidade de emprego, e outros fatores que levariam a um diferencial de compensação positivo. Dessa forma homens e mulheres expressariam diferentes preferências por certas condições de trabalho, e classificariam as oportunidades de emprego a partir destas condições; estas diferentes preferências influenciam suas escolhas no investimento em capital humano o que repercute nas variações das possibilidades de absorção segundo o gênero. Algumas características dos postos de trabalho que acarretam em escolhas diferenciadas entre os gêneros, são mencionadas por Jacobsen como: variedade no número de tarefas, autonomia de trabalho, clareza sobre o tipo de trabalho, esforço, grau de desafio, relações com companheiros de trabalho, grau de controle, tempo de locomoção ao trabalho, liberdade de dispensas no trabalho, uso das capacidades de trabalho, condições de saúde.

Os efeitos da discriminação sobre o gênero, também são considerados nas recentes discussões econômicas como influentes nas diferenças de remunerações. Do ponto de vista econômico esta discriminação é conceituada quando duas pessoas que possuem igual produtividade e gostos para o trabalho naquelas condições, mas que são membros de diferentes grupos (definidos de acordo com alguma característica, seja de gênero, raça, classe, preferência sexual, crença religiosa, etc.), recebem

diferentes resultados no local de trabalho, em termos de salários pagos e/ou acesso ao posto de trabalho. A discussão dentro do campo econômico tende a se limitar à discriminação na forma de remuneração, nas condições de contratação e nas práticas de promoção. Por outro lado, a comprovação destas evidências se torna difícil, tomando a forma de depoimentos diretos, pesquisas de auditoria e evidências indiretas através de informações estatísticas, que no entanto muitas vezes perdem o poder de explicação devido à interferência de outros fatores que influenciam as variáveis, embora se encontre na literatura alguns modelos neo-clássicos que tentam explicar através da maximização da utilidade ou dos lucros, os mecanismos de equilíbrio que consideram discriminação (Jacobsen, 1998:3304).

Estas teorias basearam-se seja no preconceito, seja em divergências do modelo de competição perfeita. As fontes de preconceito nestes modelos, podem ser tanto os empregadores, quanto os trabalhadores ou os consumidores. As divergências da competição perfeita apontam para poder de mercado da parte de grupos da sociedade ou informação imperfeita sobre a produtividade do trabalhador, como visto. Estas teorias podem ser agrupadas como modelos de monopsonio, modelos de busca de diferencial de retornos, modelos de dois setores, e outros modelos estatísticos da discriminação. No entanto, cada modelo explica uma parte das implicações da discriminação e não existe um modelo abrangente que abarque vários fatores determinantes. Por outro lado, estes modelos tentam justificar a discriminação para a consecução do equilíbrio a longo-prazo.

### **Considerações finais**

Estudos mais recentes sobre as diferenças de participação na força de trabalho segundo o gênero, para economias desenvolvidas e em desenvolvimento, relacionam uma série de fatores que são válidos para explicar algumas tendências que contribuem, para os diferenciais encontrados, como: mudanças na mentalidade das sociedades, transformações nas diferenças entre as classes sociais, mudanças nas condições de trabalho e na intensidade do esforço de trabalho requerida (com a mudança tecnológica), aumentos nos benefícios extra-salários (*fringe benefits*), mudanças no movimento sindical, aumento da dependência da vida social em relação ao trabalho, mudanças na distribuição de renda, nos encargos das dívidas, na riqueza, nos ativos líquidos e nas atividades de lazer.

A Economia Política do Gênero, vem debatendo o desenvolvimento de

conceitos e constatações teóricas mais atualizadas sobre os impactos da diferenciação entre a natureza e as condições sociais dos gêneros sobre o sistema econômico, especificamente no que se refere à participação no mercado de trabalho, que incorpora diferenças salariais, segmentação e discriminação entre outros fatores relevantes.

Particularmente na atualidade, em uma conjuntura em que grande parte de países de vários níveis de desenvolvimento encontram-se frente a problemas de aumento de desemprego e de relações mais flexíveis de trabalho, as diferenciações entre os gêneros na oferta de trabalho adquirem maior peso nas decisões de contratação pelo empregador e na demanda por trabalho formal e informal.

## **Bibliografia**

AARON, Henry J. e LOUGY, Cameron M., *The Comparable Worth Controversy*, Brookings, Washington D.C., 1986.

BECKER, Gary S., *Human capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, University of Chicago, Chicago, Ill, 1993.

BRUSCHINI, Cristina, “Desigualdades de Gênero no Mercado de Trabalho Brasileiro: o Trabalho da Mulher nos Anos Oitenta”, em Fernandes, Reynaldo (org.) *O Trabalho no Brasil no Limiar do Século XXI*, Ed. LTr, São Paulo, 1995.

COLEMAN, Margaret S., “Women’s Labor Force Participation in Historical Perspective”, MUTARI, E. BOUSHEY H., and FRAHER, W. (org.) *Gender and Political Economy*, M.E.Sharpe, Armonk, NY, 1997.

JACOBSEN, Joyce P., *The Economics of Gender*, Blackwell, Mass, 1998.

KON, Anita, *Reestruturação Produtiva e Terciarização*, Relatório de Pesquisa nº 29, NPP-EAESP/FGV, Dezembro/1997.

KON, A, *Transformações recentes na estrutura ocupacional brasileira: impactos sobre o gênero*, NPP-EAESP/FGV, Relatório de Pesquisa, 1999.

MARQUEZ, Gustavo A, *Unemployment in Latin America and the Caribbean in the mid-90’s*, Interamerican Development Bank, Office of the Chief Economicst Working Paper No. 377, Washignton, 1998.

MUTARI, Ellen, BOUSHEY, Heater and FRAHER IV, William, *Gender and Political Economy*, M.E. Sharpe, Armonk, NY, 1997.

ROSENBERG, Sam, “From Segmentation to Flexibility: A Selective Survey”, *Review of Radical Political Economics*, V. 23, 1991.

STANDING, Guy, “Global Feminization Through Flexible Work”, *World Development*, 17 (July), 1989.