

Gênero e desigualdade salarial*

Raquel Vieira Sebastiani**

Nas últimas décadas, a inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro ampliou-se de forma significativa. No início dos anos 80, as mulheres representavam 31,3% da População Economicamente Ativa brasileira, passando para 41,4% em 1999 (DIEESE, 2001). Essa ampliação, no entanto, não representou a supressão das desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Ao contrário, o salário médio feminino continua sendo notavelmente inferior ao masculino, apesar de escolaridade média das mulheres ser maior. Segundo dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de Porto Alegre (PED-RMPA), o salário médio das mulheres, em 2001, foi de R\$ 625,00 e o dos homens, de R\$ 775,00, sendo que 46,4% das mulheres ocupadas possuíam pelo menos ensino médio completo e apenas 38,5% dos homens haviam alcançado o mesmo nível de escolaridade.

Diversas pesquisas vêm constatando que a desigualdade nos ganhos do trabalho auferidos por homens e mulheres não pode ser explicada por variáveis associadas a características produtivas, como setor ou atividade econômica de inserção, nível de escolaridade, número de horas trabalhadas, tipo de ocupação e vínculo empregatício, dentre outras. A persistência de menores rendimentos para as mulheres, como mostram esses estudos, indica a existência de discriminação em função do gênero no mercado de trabalho (Bruschini, 2000; Bruschini; Lombardi, 2001/2002; Ikeda, 2000).

Diante desse quadro geral, entretanto, análises dedicadas ao perfil evolutivo da renda do trabalho demonstram que, apesar de continuar existindo a desigualdade entre os rendimentos masculinos e femininos, esta diminuiu na década de 90. Segundo Bruschini e Lombardi (2001/02), um dos fatores que explicaria essa redução seria o "(...) ingresso maciço das mulheres em ocupações mais qualificadas e mais bem remuneradas em relação ao mercado de trabalho como um todo" (Bruschini e Lombardi, 2001/02, p. 187).

No caso brasileiro, tais questões têm como cenário um mercado de trabalho heterogêneo, e a forma como a mulher se insere vai variar em função de diversos fatores, como setor de atividade e grau de instrução, dentre outros. Os estudos de Bruschini e Lombardi, que têm mostrado a ampliação da participação das mulheres em postos de trabalho mais qualificados e melhor remunerados, também revelam a permanência de uma situação de baixa remuneração para a maioria das trabalhadoras:

"Enfocando a estrutura ocupacional feminina, nota-se que ela se caracteriza, de modo geral, por dois segmentos diferenciados em termos de qualificação, prestígio e, conseqüentemente, remuneração. De um lado, aquelas ocupações que, *grosso modo*, teriam menos prestígio e ofereceria menor remuneração, como as ocupações em serviços administrativos e em serviços de turismo, serventia, higiene e beleza e auxílio à saúde. Elas representam 50% dos empregos femininos com carteira assinada. De outro, as ocupações de nível superior nas áreas jurídica, do ensino e das artes, responsáveis pela oferta de 18% dos empregos femininos" (Bruschini e Lombardi, 2001/02, p. 177).

* Realizado com apoio da CAPES.

A autora agradece à Coordenação Técnica da PED-RMPA pelo fornecimento das tabulações especiais aqui utilizadas e Socióloga Dra. Lorena Holzmann e à Economista Lúcia Garcia pelos comentários e sugestões realizados a versões anteriores deste artigo.

** Economista e mestranda do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFRGS.

No presente artigo, analisa-se uma situação na qual, aparentemente, não há apenas a redução da desigualdade salarial entre homens e mulheres, mas uma inversão. Trata-se do que ocorre com os trabalhadores inseridos no grupo ocupacional que agrega atividades qualificadas ligadas à execução, conforme classificação da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED). Em 1993, ano inicial da série da Pesquisa, o salário por hora de homens e mulheres alocados nesse grupo apresentava uma pequena desvantagem para estas. Já no ano seguinte, a remuneração da mão-de-obra feminina superou a recebida pela masculina, e, desde então, tem havido uma tendência de ampliação dessa diferença. Em 2001, nesse grupo ocupacional, o salário por hora das mulheres era 18,8% maior do que o recebido pelos homens. Entre 1993 e 2001, aproximadamente 10% dos homens e das mulheres assalariados se incluíam nesse grupo.

O propósito deste artigo é o de verificar quais são as características desse segmento ocupacional em relação à jornada de trabalho, ao setor de atividade e à escolaridade, procurando identificar os elementos que levam a essa situação peculiar em que o salário das mulheres supera o dos homens e amplia a diferença ao longo do tempo. Nesse sentido, em um primeiro momento, levantaremos algumas hipóteses sobre a influência das relações de gênero no mercado de trabalho e, em seguida, analisaremos os dados referentes ao grupo ocupacional em questão. Finalmente, apontaremos quais os fatores que poderiam explicar a situação privilegiada das mulheres aí ocupadas.

1 - Gênero e trabalho

Como vimos, alguns estudos têm mostrado que as desigualdades salariais entre homens e mulheres não podem ser explicadas por variáveis associadas a características produtivas, o que indicaria a existência de discriminação em função do gênero no mercado de trabalho. A que se refere a discriminação de gênero?

Os papéis referentes a “ser homem” e “ser mulher” não derivam de fatores naturais, mas têm sido construídos e modificados socialmente através dos diferentes períodos históricos e das diferentes conformações sociais (Silva, 2000). Com o objetivo de deixar explícito o caráter social das distinções fundadas no sexo e de rejeitar o determinismo biológico, as feministas americanas adotaram, na década de 70, o conceito de gênero (Scott, 1990, p. 5).

Para Scott: “(...) o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos e o gênero é um primeiro modo de dar significado às relações de poder” (1990, p. 14). Nesse mesmo sentido, Lobo define gênero como sendo uma relação social-histórica, que implica relações de poder e que atravessa o tecido social (1991, p. 190).

Sendo assim, o gênero refere-se às relações sociais de sexo, historicamente construídas e que perpassam as demais relações sociais. A discriminação de gênero dá-se a partir das características que foram sendo construídas como pertencendo a determinado sexo. No mercado de trabalho, essa discriminação pode ser verificada, dentre outros indicadores, pela existência de desigualdades salariais entre homens e mulheres, mesmo quando exercem a mesma atividade e possuem a mesma qualificação.

As relações de gênero também vão interferir na inserção das mulheres no mercado de trabalho. O papel de cuidado da casa, das crianças e dos doentes ainda hoje é atribuído às mulheres. Quando estas “trabalham fora”, geralmente exercem uma dupla jornada de trabalho. Esposito e Fonseca, em pesquisa realizada junto ao setor bancário, mostram como, para as mulheres, está presente o conflito na tentativa de conciliar as atividades domésticas e as atividades profissionais (2002).

Essa dupla jornada de trabalho poderia fazer com que a mulher optasse por não se inserir no mercado de trabalho, quando, por exemplo, a remuneração não compensasse os custos com a “aquisição no mercado” dos serviços por ela executados no âmbito doméstico. Também pode influenciar a mulher no sentido de optar por trabalhar em tempo parcial, abrindo mão de rendimento com o objetivo de ter um tempo maior para dedicar-se às atividades domésticas.

Essas hipóteses sobre as possíveis implicações das questões de gênero na forma como a mulher se insere no mercado de trabalho e na desigualdade de rendimento serão retomadas na análise que se segue sobre o grupo ocupacional analisado.

2 - As características do grupo das ocupações qualificadas em atividades de execução

Os dados que vamos analisar neste ponto se referem aos trabalhadores assalariados segundo o grupo de ocupação a que estão vinculados. A Tabela 1 mostra quanto representa, em termos percentuais, o salário por hora das mulheres em relação ao dos homens. A desigualdade salarial varia segundo o grupo de ocupação e ao longo do tempo.

Tabela 1

Quanto representa, em termos percentuais, o salário médio real por hora das mulheres em relação ao dos homens, segundo o grupo de ocupação, na RMPA — 1993-01

DISCRIMINAÇÃO	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Total de assalariadas	84,2	86,2	85,1	90,6	90,1	91,6	91,2	91,1	90,8
Direção e planejamento ...	81,8	82,2	82,5	87,7	88,1	85,8	83,7	84,9	83,0
Direção e gerência	64,9	77,0	75,0	81,8	79,4	67,9	75,8	68,6	74,8
Planejamento e organização	88,6	84,0	84,2	88,1	90,3	92,4	86,2	87,9	84,4
Execução	80,7	82,5	79,7	86,9	87,7	88,4	90,0	89,4	92,9
Qualificados	95,5	101,5	104,0	105,5	121,1	112,6	111,6	116,3	118,8
Semiqualificados	79,3	76,5	74,8	79,0	78,8	80,2	83,2	81,9	88,0
Não-qualificados.....	83,1	81,3	71,3	73,2	74,6	78,8	79,1	79,0	73,9
Apoio	83,7	84,9	85,3	82,9	86,7	88,5	87,6	85,2	84,7
Não-operacionais	92,7	104,3	103,8	96,0	95,6	100,0	92,7	92,1	94,1
Serviços de escritório	65,9	67,1	69,4	62,1	67,3	68,5	68,6	71,2	63,9
Serviços gerais	98,6	94,0	96,0	100,0	92,6	99,4	96,8	95,6	92,1
Ocupações mal definidas	91,9	91,3	97,8	92,4	89,3	97,8	88,2	103,4	91,1

FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio PMPA.

NOTA: 1. Inflator utilizado: IPC-IEPE.

2. Valores de fev./02.

Em 1993, o grupo em que as mulheres se encontravam em pior situação em relação aos homens era o de “serviços de escritório”, no qual o salário por hora feminino representava 65,9% do masculino. O grupo “serviços gerais” era o que apresentava a menor desigualdade salarial, com o salário feminino equivalendo a 98,6% do masculino. Em nenhum grupo, o salário por hora recebido pelas mulheres era maior que o recebido pelos homens.

Em 2001, a situação das mulheres em relação aos homens, no que tange ao salário por hora, apresenta-se muito mais diversificada. A pior situação para as mulheres continuava sendo a do grupo “serviços de escritório”, cujo salário/hora representava 63,9% do recebido pelos homens. Já no das ocupações qualificadas em atividades de execução, o salário das mulheres superava o dos homens em 18,8%.

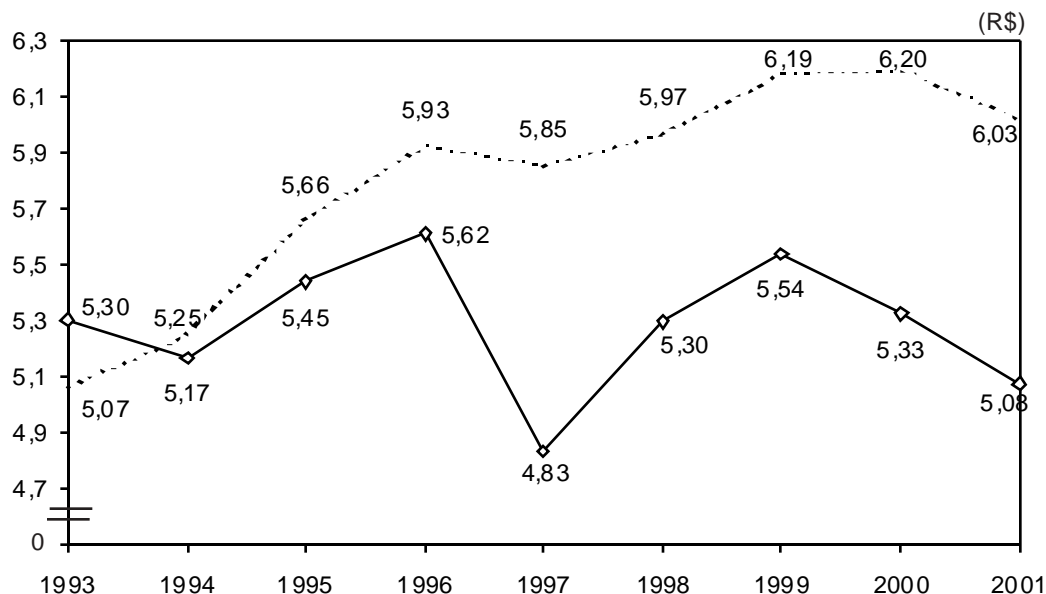
Na maioria dos grupos, o salário por hora feminino manteve-se abaixo do masculino durante todo o período. Nos segmentos e ocupações “não-operacionais” e de “serviços gerais” em atividades de apoio e no de ocupações mal definidas, em determinados anos, o salário por hora das mulheres igualou-se ou superou o dos homens. Entretanto é apenas nas ocupações qualificadas ligadas à execução que a superioridade do salário feminino vai se apresentar enquanto uma tendência, não só se mantendo, mas ampliando-se ao longo do tempo. Quais foram os fatores que fizeram com que o grupo de ocupações qualificadas apresentasse essa situação peculiar?

2.1 - A evolução do salário por hora

No Gráfico 1, podemos observar como evoluiu o salário por hora dos homens e o das mulheres ligados ao grupo de ocupação “qualificados”, de 1993 a 2001. Em 1994, quando as mulheres passaram a receber por hora mais do que os homens desse grupo, o salário feminino havia aumentado em 3,6%, enquanto o masculino havia sofrido uma redução de 2,5%. Nos anos seguintes, o salário por hora recebido pelos homens alternou períodos de elevação e de queda. Em 2001, o salário por hora masculino havia se reduzido em 4,2%. O salário por hora das mulheres ligadas a esse grupo apresentou uma tendência de crescimento durante quase todo o período. Entre 1993 e 2001, o salário por hora das mulheres elevou-se em 18,9%. A redução do salário por hora recebido pelos homens e a elevação do recebido pelas mulheres concorrem para produzir a situação peculiar do grupo de ocupação “qualificados”. Por que os salários por hora dos homens e das mulheres vinculados a ocupações qualificadas em atividades de execução evoluíram de forma tão díspar?

Gráfico 1

Rendimento médio real por hora dos homens e das mulheres assalariados ligados a ocupações qualificadas em atividades de execução na RMPA — 1993-01



Legenda: —◆— Homens - - - - - Mulheres

FONTE: PED-RMPA- Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio PMPA.

NOTA: 1. Inflator utilizado: IPC-IEPE.

2. Valores de fev./02.

2.2 - Os setores de atividade

Para buscar entender a evolução diferenciada do salário por hora dos homens e das mulheres do grupo de ocupações qualificadas, serão analisados os dados referentes ao setor de atividade. Os dados da Tabela 2 mostram que, em 1993 e em 2001, a maioria das mulheres assalariadas do grupo em questão estava alocada no setor público e que os homens se concentravam fortemente no setor privado.

O setor público tem se caracterizado por ser importante empregador de mulheres. A CEPAL, em estudo realizado na década de 80, levanta algumas razões para essa situação — que se repete na América Latina como um todo —, como a maior estabilidade oferecida no emprego público para as mulheres e a garantia de direitos como licença maternidade (Lobo, 1991, p. 165). Esposito e Fonseca explicam que os concursos públicos, externos e internos, possibilitam a ampliação da participação das mulheres, especialmente nos bancos públicos, assim como o acesso a níveis hierárquicos mais elevados (2002, p. 131). Em função da necessidade de concurso para o provimento de cargos no setor público, a disputa das vagas por homens e mulheres não sofre interferência direta da discriminação de gênero.

Apesar das características do setor público, que poderiam possibilitar uma situação de maior igualdade salarial, a remuneração por hora das mulheres inseridas em ocupações qualificadas desse setor manteve-se inferior à dos homens ao longo do período analisado. A Tabela 3 mostra que, entre 1999 e 2001, o salário por hora das mulheres representava 83,9% do recebido pelos homens.

Tabela 2

Distribuição percentual dos homens e das mulheres assalariados ligados a ocupações qualificadas em atividades de execução, segundo o setor de atividade econômica, na RMPA — 1993 e 2001

DISCRIMINAÇÃO	1993		2001	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
ASSALARIADOS	100,0	100,0	100,0	100,0
Setor público	18,4	61,3	10,7	58,4
Setor privado	81,6	38,7	89,3	41,6
Indústria	30,4	14,1	31,3	10,1
Comércio	(1)-	(1)-	8,2	(1)-
Serviços	31,7	22,5	39,4	28,4
Outros	12,9	(1)-	10,3	(1)-

FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio PMPA.

(1) A amostra não comporta desagregação para essa categoria.

Tabela 3

Rendimento médio real por hora dos homens e das mulheres assalariados ligados a ocupações qualificadas em atividades de execução, segundo o setor de atividade econômica, na RMPA — 1993-01

PERÍODOS	SETOR PÚBLICO		SETOR PRIVADO			
	Homens	Mulheres	Total		Indústria	
			Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
1993-95	7,84	5,77	4,83	4,74	5,76	(1)-
1996-98	7,78	6,16	4,86	5,65	4,99	(1)-
1999-01	8,10	6,80	4,93	5,33	5,17	(1)-

(R\$)

PERÍODOS	SETOR PRIVADO					
	Comércio		Serviços		Outros	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
1993-95	4,50	(1)-	4,72	5,98	3,27	(1)-
1996-98	4,39	(1)-	5,02	6,42	4,28	(1)-
1999-01	4,28	(1)-	5,10	6,15	4,09	(1)-

FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio PMPA.

NOTA: Valores de fev./02.

(1) A amostra não comporta desagregação para essa categoria.

Entretanto, no setor privado — que estaria mais sujeito à discriminação em função do gênero —, o salário por hora das mulheres ligadas a ocupações qualificadas supera o dos homens ao longo do período analisado. Entre 1993 e 1995, o salário por hora das mulheres alocadas no setor privado em atividades qualificadas de execução equivalia a 98,2% do recebido pelos homens. Entre 1999 e 2001, o salário por hora feminino passou a representar 108,1% do masculino.

Em 2001, 28,4% das mulheres e 39,4% dos homens assalariados do grupo “qualificados” que se encontravam no setor privado estavam alocados no setor serviços. Nesse setor, o salário por hora das mulheres era maior que o dos homens nos três períodos analisados.

Esses dados não nos permitem concluir que há menos discriminação em função do gênero no setor público do que no setor privado. Estamos analisando um grupo em particular, o das ocupações qualificadas em atividades de execução — que não é representativo do conjunto dos trabalhadores assalariados da RMPA. Além disso, não possuímos elementos suficientes para analisar algumas particularidades desse grupo, como, por exemplo, a evolução do nível de escolaridade e da qualificação técnica dos homens e das mulheres por setor de atividade econômica.

Tabela 4

Índice do rendimento médio real por hora dos homens e das mulheres assalariados ligados a ocupações qualificadas em atividades de execução, segundo o setor de atividade econômica, na RMPA — 1993-01

PERÍODOS	SETOR PÚBLICO		SETOR PRIVADO			
	Homens	Mulheres	Total		Indústria	
			Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
1993-95	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	(1)-
1996-98	99,2	106,8	100,6	119,2	86,6	(1)-
1999-01	103,3	117,9	102,1	112,3	89,8	(1)-

PERÍODOS	SETOR PRIVADO					
	Comércio		Serviços		Outros	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
1993-95	100,0	(1)-	100,0	100,0	100,0	(1)-
1996-98	97,6	(1)-	106,4	107,3	130,9	(1)-
1999-01	95,1	(1)-	108,0	102,8	125,4	(1)-

FONTES: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio PMPA.

NOTA: Base: 1993-95 = 100.

(1) A amostra não comporta desagregação para essa categoria.

Os dados da Tabela 4 mostram a variação do salário por hora dos homens e das mulheres ligados ao grupo de ocupação “qualificados” segundo o setor de atividade. Tanto no setor público quanto no setor privado, o salário por hora das mulheres teve um aumento significativamente maior que o dos homens. Já no setor serviços, o salário dos homens aumentou de forma mais acentuada que o das mulheres.

No setor público, o salário por hora das mulheres, no período de 1999-01, havia crescido 17,9% em relação ao período de 1993-95, sendo que o dos homens havia crescido em apenas 3,3%. No setor privado, a variação dos salários foi menor do que no público. Ao longo do período analisado, o salário por hora das mulheres alocadas no setor privado aumentou 12,3%; e o dos homens, 2,1%. No setor serviços, o salário por hora dos homens apresentou uma elevação de 8%; e o das mulheres, de 2,8%.

O percentual das mulheres ocupadas em atividades qualificadas no setor público era de 61,3% em 1993 e de 58,4% em 2001. Já os homens estavam concentrados no setor privado. Em 1993, 81,6% dos homens estavam alocados nesse setor, passando para 89,3% em 2001.

Os dados referentes à evolução dos salários por setor de atividade econômica mostram que o comportamento da diferença salarial entre homens e mulheres do grupo de ocupações qualificadas tem como uma das causas as diferenças na evolução salarial por setor de atividade. Os salários aumentaram menos no setor privado — onde estão a maioria dos homens — do que no setor público — onde estão a maioria das mulheres. Entretanto a diferença na evolução dos dois setores foi pequena, se compararmos com a diferença verificada entre homens e mulheres. Tanto no setor público como no setor privado, o salário por hora das mulheres teve um aumento mais acentuado que o dos homens. Isto é, voltamos à questão inicial: o que fez com que o salário das mulheres tenha crescido mais do que o dos homens, superando e ampliando a diferença, entre 1993 e 2001, no grupo das ocupações qualificadas em atividades de execução?

2.3 - Nível de escolaridade

A maior escolaridade das mulheres a que nos referimos anteriormente também é verificada nas ocupações qualificadas, como podemos ver na Tabela 5. Em 1993, 83,3% das mulheres tinham desde o ensino médio completo até o superior completo, e esse percentual subiu para 93% em 2001. Entre os homens desse grupo de ocupação, 57,8% tinham o ensino fundamental incompleto ou completo em 1993, passando para 46,4% em 2001. Percebe-se que a escolaridade se elevou no período para ambos os sexos, mas em maior medida para o grupo feminino. Essa maior escolaridade pode estar possibilitando o acesso das mulheres a funções melhor remuneradas dentro desse grupo.

Tabela 5

Distribuição dos homens e das mulheres assalariados ligados a ocupações qualificadas em atividades de execução, segundo a escolaridade, na RMPA —1993 e 2001

ESCOLARIDADE	1993		2001	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
Sem escolaridade	(1)-	(1)-	(1)-	(1)-
Fundamental incompleto	41,6	(1)-	29,0	(1)-
Fundamental completo	16,2	(1)-	17,4	(1)-
Médio completo	33,1	41,7	45,1	51,9
Superior completo	7,2	41,6	(1)-	41,1

FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio PMPA.

(1) A amostra não comporta desagregação para essa categoria.

2.4 - Outras características do exercício das ocupações qualificadas em atividades de execução

Neste ponto, queremos chamar atenção para uma questão importante quando analisamos o trabalho feminino em relação ao masculino, que é a jornada de trabalho (Tabela 6).

Em 1993 e em 2001, a jornada de trabalho das mulheres assalariadas ligadas a ocupações qualificadas de execução era inferior à dos homens. Ao longo do período analisado, a jornada de trabalho ampliou-se para homens e mulheres. Não temos elementos para saber por que a jornada de trabalho dessas mulheres era inferior à desses homens, e se elas puderam optar por essa situação ou não.

Tabela 6

Jornada média semanal dos homens e das mulheres assalariados ligados a ocupações qualificadas em atividades de execução na RMPA — 1993 e 2001

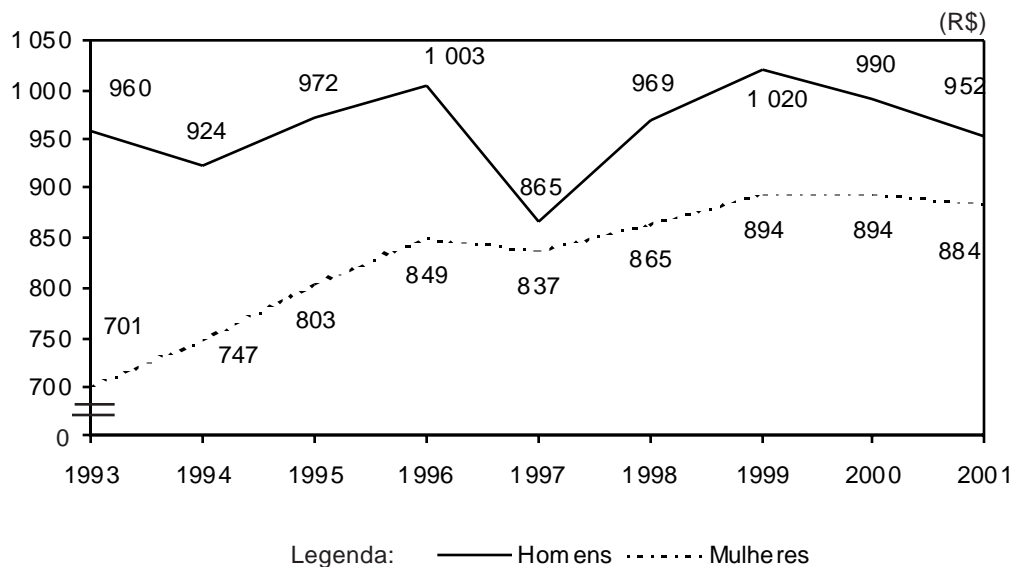
SEXO	(horas semanais)	
	1993	2001
Homens	43	45
Mulheres	33	35

FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio PMPA.

A diferença na jornada de trabalho entre os homens e as mulheres assalariadas do grupo de ocupações qualificadas faz com que o salário médio feminino mensal seja inferior ao masculino, como evidencia o Gráfico 2. Dado o comportamento do salário por hora e da jornada de trabalho ao longo do período, a diferença entre homens e mulheres no que se refere ao salário médio mensal apresenta uma tendência de redução.

Como apontamos anteriormente, as relações de gênero interferem na forma como as mulheres se inserem no mercado de trabalho. Segundo Bruschini (2000, p. 16), a manutenção de um modelo patriarcal de família faz com que a participação feminina no mercado de trabalho seja afetada pela necessidade que as mulheres têm de articular papéis familiares e profissionais. Em função disso, algumas mulheres podem vir a abrir mão de rendimento, trabalhando profissionalmente menos horas.

Rendimento médio real mensal dos homens e das mulheres assalariados ligados a ocupações qualificadas em atividades de execução na RMPA — 1993-01



FONTE: PED-RMPA- Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio PMPA.

NOTA: 1. Inflator utilizado: IPC-IEPE.

2. Valores de fev./02.

Tabela 7

Rendimento médio real por hora das mulheres assalariadas,
segundo os grupos de ocupação, na RMPA — 1993-01

	(R\$)								
DISCRIMINAÇÃO	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Total de assalariadas	3,54	3,46	3,55	4,05	3,99	4,01	3,91	3,82	3,80
Direção e planejamento	8,63	8,27	8,44	9,60	9,69	9,02	9,46	9,45	9,31
Direção e gerência	7,47	8,10	7,59	8,60	8,92	7,46	8,96	7,36	8,11
Planejamento e organização ...	8,94	8,32	8,66	9,84	9,86	9,49	9,58	10,02	9,63
Execução	2,78	2,78	2,96	3,36	3,31	3,34	3,26	3,09	3,16
Qualificados	5,07	5,25	5,66	5,93	5,85	5,97	6,19	6,20	6,03
Semiqualificados	2,67	2,53	2,75	3,01	2,98	2,97	2,93	2,78	2,90
Não-qualificados	1,76	1,74	1,74	1,84	1,88	1,84	1,72	1,67	1,70
Apoio	3,46	3,43	3,51	3,78	3,63	3,72	3,64	3,48	3,34
Não-operacionais	4,11	4,38	4,72	4,86	4,34	4,64	4,23	4,20	4,03
Serviços de escritório	4,13	4,24	4,31	4,06	4,00	4,07	4,23	3,96	3,68
Serviços gerais	1,94	1,79	1,83	2,10	2,05	2,13	2,13	2,09	2,03
Ocupações mal definidas	2,75	2,53	2,85	2,94	2,80	2,92	2,61	2,71	2,47

FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio PMPA.

NOTA: 1. Inflator utilizado: IPC-IEPE.

2. Valores de fev./02.

Tabela 8

Rendimento médio real por hora dos homens assalariados,
segundo os grupos de ocupação, na RMPA — 1993-01

	(R\$)								
DISCRIMINAÇÃO	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Total de assalariados	4,21	4,01	4,17	4,47	4,43	4,38	4,28	4,20	4,18
Direção e planejamento	10,55	10,07	10,23	10,95	11,00	10,51	11,31	11,14	11,22
Direção e gerência	11,51	10,52	10,12	10,52	11,24	10,99	11,82	10,73	10,85
Planejamento e organização ...	10,09	9,91	10,29	11,17	10,92	10,27	11,12	11,39	11,41
Execução	3,45	3,37	3,71	3,87	3,78	3,78	3,62	3,45	3,40
Qualificados	5,30	5,17	5,45	5,62	4,83	5,30	5,54	5,33	5,08
Semiquualificados	3,37	3,31	3,68	3,81	3,78	3,70	3,53	3,40	3,30
Não-qualificados	2,12	2,15	2,44	2,51	2,53	2,34	2,17	2,11	2,30
Apoio	4,14	4,04	4,12	4,56	4,19	4,20	4,16	4,08	3,94
Não-operacionais	4,43	4,20	4,55	5,07	4,54	4,64	4,56	4,55	4,28
Serviços de escritório	6,26	6,32	6,21	6,55	5,94	5,94	6,16	5,56	5,76
Serviços gerais	1,96	1,90	1,91	2,10	2,22	2,14	2,20	2,18	2,21
Ocupações mal definidas	2,99	2,78	2,91	3,18	3,13	2,98	2,96	2,62	2,71

FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio PMPA.

NOTA: 1. Inflator utilizado: IPC-IEPE.

2. Valores de fev./02.

Tabela 9

Quanto representa, em termos percentuais, o salário médio real por hora das mulheres em relação ao dos homens, segundo os grupos de ocupação, na RMPA — 1993-01

DISCRIMINAÇÃO	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Total de assalariadas	84,1	86,3	85,1	90,6	90,1	91,6	91,4	91,0	90,9
Direção e planejamento	81,8	82,1	82,5	87,7	88,1	85,8	83,6	84,8	83,0
Direção e gerência	64,9	77,0	75,0	81,7	79,4	67,9	75,8	68,6	74,7
Planejamento e organização ...	88,6	84,0	84,2	88,1	90,3	92,4	86,2	88,0	84,4
Execução	80,6	82,5	79,8	86,8	87,6	88,4	90,1	89,6	92,9
Qualificados	95,7	101,5	103,9	105,5	121,1	112,6	111,7	116,3	118,7
Semiqualficados	79,2	76,4	74,7	79,0	78,8	80,3	83,0	81,8	87,9
Não-qualificados	83,0	80,9	71,3	73,3	74,3	78,6	79,3	79,1	73,9
Apoio	83,6	84,9	85,2	82,9	86,6	88,6	87,5	85,3	84,8
Não-operacionais	92,8	104,3	103,7	95,9	95,6	100,0	92,8	92,3	94,2
Serviços de escritório	66,0	67,1	69,4	62,0	67,3	68,5	68,7	71,2	63,9
Serviços gerais	99,0	94,2	95,8	100,0	92,3	99,5	96,8	95,9	91,9
Ocupações mal definidas	92,0	91,0	97,9	92,5	89,5	98,0	88,2	103,4	91,1

FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio PMPA.

NOTA: 1. Inflator utilizado: IPC-IEPE.

2. Valores de fev./02.

3 - Considerações finais

As relações de gênero, através das quais são construídos os papéis feminino e masculino na sociedade, perpassam todas as relações sociais, estando presentes também no mercado de trabalho. A ampliação da inserção das mulheres nesse mercado não significou o desaparecimento das desigualdades salariais entre homens e mulheres. Apesar de as mulheres terem uma maior escolaridade, recebem, em média, um salário menor do que o dos homens. Mas essa desigualdade não se dá da mesma forma para o conjunto das mulheres. Bruschini e Lombardi (2001/2002) mostram a existência de dois segmentos no mercado de trabalho no que se refere a qualificação, prestígio e remuneração. Apesar de a maioria das mulheres ainda se encontrar no segmento onde a remuneração é menor, tem aumentado a participação feminina em ocupações mais qualificadas, possibilitando o acesso a uma melhor remuneração.

Esse é o caso do grupo de ocupação da PED-RMPA, que incorpora as ocupações qualificadas em atividades de execução. Nesse grupo, o salário por hora das mulheres tem sido superior ao dos homens nos últimos anos. Para tentar explicar essa situação peculiar, analisamos os dados referentes ao setor de atividade econômica e ao nível de escolaridade, além de verificarmos o comportamento do salário mensal.

Vimos que, em função de a jornada de trabalho profissional realizada pelas mulheres ser menor, o seu salário mensal é inferior ao dos homens. Isso não reflete uma desigualdade interna ao mercado de trabalho. A hipótese por nós levantada é a de que algumas mulheres podem preferir uma jornada de trabalho menor, mesmo que isso signifique abrir mão de rendimento, em função da necessidade que elas têm de conciliar as tarefas domésticas com as profissionais. Os trabalhos domésticos são considerados socialmente como sendo por “excelência” de responsabilidade das mulheres. Os “papéis” que são atribuídos a cada gênero foram sendo construídos e modificados, ao longo da história, através das relações sociais.

No período analisado, embora tenha havido aumento do nível de escolaridade tanto para os homens quanto para as mulheres ligados ao grupo de ocupações qualificadas, estas últimas apresentavam maior escolaridade em relação aos homens. Essa superioridade educacional poderia estar permitindo que as mulheres exercessem funções, dentro do grupo selecionado, com maiores requisitos de qualificação e, portanto, melhor remuneradas.

Em relação ao setor de atividade, verificamos que mais da metade das mulheres desse grupo estão empregadas no setor público, sendo que os homens se concentram no setor privado. Vimos que o salário por hora no setor público é mais elevado do que no setor privado. Além disso, o crescimento do salário por hora foi maior no setor público do que no privado. Mas a diferença entre setor público e setor privado no que tange à evolução salarial é menor do que entre homens e mulheres. O salário por hora das mulheres aumentou de forma mais acentuada que o dos homens do grupo de ocupações qualificadas em ambos os setores. Sendo assim, os dados referentes ao setor de atividade não explicam por que o salário por hora feminino aumentou mais do que o masculino, tanto no setor público como no privado.

A análise dos dados relativos ao setor de atividade econômica e ao nível de escolaridade não consegue explicar por que o salário por hora das mulheres do grupo de ocupação “qualificados” aumentou 18,9% entre 1993 e 2001, enquanto o masculino se reduziu em 4,2%. Para tentar encontrar as causas dessa situação tão peculiar, faz-se necessário realizar estudos que analisem outras características desse grupo.

É importante lembrar que essa situação — em que o salário das mulheres supera o dos homens e amplia a diferença ao longo do tempo — atingia apenas os trabalhadores ligados ao grupo das ocupações qualificadas em atividades de execução, que representavam 10% dos homens e das mulheres assalariados da RMPA. Nos demais grupos ocupacionais, as mulheres continuavam recebendo um salário inferior ao dos homens ao longo de quase todo o período analisado.

Bibliografia

BOLETIM DO DIEESE. [s.l.: s.n.], ed. esp., mar. 2001. Disponível em: <http://www.dieese.org.br>

BRUSCHINI, Cristina. Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? (Brasil, 1985/95). In: ROCHA, Maria Isabel Baltar da (Org.). **Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios**. São Paulo: Ed. 34, 2000. p. 13-58.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. Instruídas e trabalhadeiras: trabalho feminino no final do século XX. **Cadernos Pagu**, Campinas: Pagu/Núcleo de Estudos de Gênero; Unicamp, n. 17/18, 2001/2002.

ESPOSITO, Kathy; FONSECA, Tania M. Galli. Relações de gênero no setor bancário: outras pulsações? **MULHER E TRABALHO**, Porto Alegre: FEE, v. 2, 2002. (Publicação especial do convênio da pesquisa de emprego e desemprego na Região Metropolitana de Porto Alegre).

IKEDA, Marcelo. **Remuneração por gênero no mercado de trabalho formal: diferenças e possíveis justificativas**. Rio de Janeiro: BNDES, 2000. Disponível em: <http://www.bndes.gov.br> (Texto para discussão, 82).

INFORME PED: Pesquisa de emprego e desemprego na Região Metropolitana de Porto Alegre. Porto Alegre: FEE, FGTAS/SINE-RS; SEADE-SP; DIEESE, n.esp., 2002. Disponível em: <http://www.fee.tche.br>

LOBO, Elisabeth Souza. **A classe operária tem dois sexos:** trabalho, dominação e resistência. São Paulo: Brasiliense, 1991.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e realidade**, Porto Alegre: Faced/UFRGS, v. 16, n. 2, p. 5-22, jul/dez, 1990.

SILVA, Lorena Holzmann da. Divisão sexual do trabalho. In: CATTANI, Antonio David (Org.). **Trabalho e tecnologia:** dicionário crítico. Petrópolis/RJ: Vozes, 2000. p. 61-63.