

Mulheres ocupadas em cargos de direção: mudanças e permanências no mercado de trabalho da RMPA

Elisabeth Kurtz Marques*

Incontáveis estudos têm recorrentemente evidenciado a considerável expansão da participação do contingente feminino no mercado de trabalho em todo o mundo. O papel exercido pela mulher transcendeu as tradicionais funções de mãe, esposa e gerenciadora do lar, passando a acumular outras ocupações no mundo do trabalho.

A persistente segmentação no que se refere ao que é papel feminino e ao que é papel masculino se reflete na vida laboral, claramente visível quando o assunto é valorização profissional e áreas de atuação de homens e de mulheres, indicando que há uma diversificação significativa das ocupações entre os sexos, com as mulheres concentradas em postos de trabalho menos valorizados.

A inserção da população feminina no mercado de trabalho ocorreu, principalmente, através de atividades do setor serviços e em serviços domésticos, em ocupações que tradicionalmente remetem aos ofícios das mulheres, as consideradas tipicamente “femininas”. Como são em menor número, a concentração nessas funções é mais expressiva; os homens distribuem-se em um leque mais amplo de atividades.

No período recente, tem surgido, no mundo todo, uma tendência de ingresso de mulheres em funções tradicionalmente ocupadas por homens, dentre elas os cargos de direção e gerência e posições executivas, conforme dados divulgados pelo relatório da OIT (2004).

Todavia, de acordo com o relatório, esse avanço é lento e não significou o desaparecimento da desigualdade, ou seja, a discrepância salarial por gênero permanece penalizando as mulheres em todas as situações, inclusive naquelas ocupações de maior hierarquia: os salários femininos são inferiores aos dos homens em igual condição. Quando a comparação se faz em termos de nível de escolaridade, fica amenizada a magnitude do fenômeno, mas não se altera o quadro de discriminação.

Em outro estudo sobre o emprego feminino no Estado de São Paulo (Mulher e Trabalho, 2002), da Fundação SEADE, foi destacado que as mulheres chegaram a dobrar sua participação no total de diretores, na década de 90, em São Paulo (de 12,1% para 24,4%).¹ Segundo a pesquisa, em 2000, para cada quatro cargos de direção um era ocupado por mulher, mas a análise também refere que, para se chegar à igualdade com os homens, ainda há um longo caminho a percorrer.

A força de trabalho feminina permanece, como um todo, enfrentando barreiras discriminatórias, tendo as menores taxas de participação — resalte-se aqui o expressivo crescimento dessa taxa na última década — e, evidentemente, sendo a mais atingida pelo desemprego.

O objetivo deste artigo é traçar um perfil das mulheres que ocupam cargos de gestão no mercado de trabalho da Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA), no período de 1993 a 2003, utilizando os dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED). Este estudo segue uma abordagem de gênero, com recortes de

* Psicóloga da FEE.

A autora agradece aos colegas Irene Maria Galeazzi e Raul Luís Assumpção Bastos, pela leitura atenta e criteriosa deste artigo e pelas sugestões e críticas relevantes à versão preliminar do texto, como também a Jéferson D. Matos, pela elaboração das tabulações especiais utilizadas neste estudo. Erros e omissões porventura remanescentes são de responsabilidade da autora.

¹ A base de dados escolhida para a pesquisa foi a **Relação Anual de Informações Sociais** (RAIS).

níveis de escolaridade e de rendimentos, assim como identifica as atividades em que há maior concentração de mulheres com cargos de direção. Como consequência, indica que a remanescente discriminação que ocorre nas relações de trabalho resultou na feminização de alguns ofícios — “tipicamente femininos” — imprimindo um caráter de menor *status*, maior subalternidade e menor remuneração; e é justamente nessas áreas onde ocorre maior concentração de mulheres gestoras.

Este estudo tem o intuito de verificar como ocorre a diferenciação entre os sexos no que se refere aos cargos de direção ocupados por homens e mulheres na RMPA. Para tanto, faz uma análise sobre a desigualdade de rendimentos entre homens e mulheres com funções diretivas e caracteriza o perfil educacional dessas trabalhadoras, a fim de verificar em que proporções a escolaridade contribuiu para amenizar a desigualdade de rendimentos entre os sexos em cargos de direção.

Optou-se por analisar somente as atividades do setor serviços da RMPA, devido à magnitude do contingente de trabalhadores que ali se concentrou: mais de 50% da força de trabalho total da RMPA, em especial o contingente de trabalhos do sexo feminino.

O mercado de trabalho da RMPA para os que ocupam cargos de gestão

Mesmo que o crescimento do número de mulheres em cargos de gestão tenha ocorrido fundamentalmente em ocupações tradicionalmente femininas, a sua maior presença entre os trabalhadores com cargo de direção, inegavelmente, foi uma importante conquista feminina.

Na RMPA, no que se refere aos ocupados em cargos de direção, as mulheres, em 1993, representavam 7,7% do total de indivíduos nessa função e passaram, em 2003, a 11,4%, enquanto os homens apresentaram um crescimento proporcionalmente menor, de 8,9% para 12,2%.

Perfil das mulheres com cargos de direção

Ao se examinarem os ocupados em cargo de direção, em 2003, na RMPA (Tabela 1), verifica-se uma concentração de homens e de mulheres com perfis similares no que diz respeito à escolaridade, idade e cor, ou seja, há predominância de indivíduos nessa função com curso superior, com faixa etária de 40 a 49 anos e de cor branca. Cabe ressaltar, entretanto, o crescimento expressivo de mulheres com cargos de gestão com curso superior (de 43,4% para 66,1%) em detrimento daquelas que possuíam somente fundamental incompleto e completo. A força de trabalho masculina também apresentou acréscimo em sua participação relativa, no período analisado, de 28,9% para 50,4%.

Quanto à posição no domicílio, os homens com cargo de direção são predominantemente os que ocupam posição de chefe no domicílio, enquanto, entre as mulheres, a concentração está nas que ocupam a posição de cônjuges. Em relação a 1993, é importante destacar que ocorreu um incremento proporcionalmente maior de mulheres chefes de família em cargos de direção (de 18% para 27,1%), enquanto se reduziu a proporção de homens com chefia de domicílio nas ocupações de gestão (de 86,7% para 83,1%), conforme se observa na Tabela 1.

Observando-se mais detidamente os dados sobre a faixa etária, verifica-se o aumento da proporção de indivíduos, tanto de homens como de mulheres, com mais de 40 anos em ocupações de direção, enquanto os com idade inferior aparecem em menor proporção nessas funções. Pode-se supor que ocorreu uma tendência maior de valorização do fator experiência. Também cabe lembrar, no caso das mulheres, que é justamente por volta dos 40 anos que grande número delas estão com os filhos crescidos, o que lhes possibilita buscar uma colocação melhor no mercado de trabalho.

Tabela 1

Distribuição dos ocupados em cargos de direção, por sexo, segundo escolaridade, idade, cor e posição no domicílio, na RMPA — 1993 e 2003

ATRIBUTOS	MULHERES		HOMENS	
	1993	2003	1993	2003
Escolaridade	100,0	100,0	100,0	100,0
Sem escolaridade	(1)-	(1)-	(1)-	(1)-
Fundamental incompleto	20,7	5,2	24,9	9,8
Fundamental completo	13,1	5,6	16,3	8,5
Médio completo	22,1	22,9	28,9	31,1
Superior completo	43,4	66,1	28,9	50,4
Idade	100,0	100,0	100,0	100,0
Até 29 anos	21,9	21,0	18,9	15,9
De 30 a 39 anos	38,9	30,5	34,7	27,4
De 40 a 49 anos	28,3	30,9	28,5	31,7
De 50 anos e mais	10,9	17,6	17,9	25,0
Cor	100,0	100,0	100,0	100,0
Branca	95,9	95,9	96,1	96,3
Não branca	4,1	4,1	3,9	3,7
Posição no domicílio	100,0	100,0	100,0	100,0
Chefe	18,0	27,1	86,7	83,1
Cônjuge	65,3	53,9	(1)-	(1)-
Filho	12,8	15,8	9,6	12,3
Outros	(1)-	(1)-	(1)-	(1)-

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

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

A questão da cor, para ambos os sexos, é severamente discriminatória, pois em torno de 96% dos ocupados em cargos de gestão são de cor branca, salientando-se que esse quadro não sofreu alteração no período analisado.

O nível de escolaridade, como se observa na Tabela 1, foi um facilitador para galgar funções de gestão em 2003, pois os indivíduos com curso superior ocuparam destacadamente esses cargos, diferentemente do que ocorreu em 1993, onde se verifica um maior peso relativo dos cargos de direção com pessoas de menores níveis de escolaridade.

Desigualdades nos rendimentos apesar da maior escolaridade das mulheres

Embora a escolaridade tenha se revelado um condicionante para a maior inclusão de mulheres em cargos de direção, permanece a desigualdade entre os sexos. O total das mulheres ocupadas continuou ganhando em 2003, em média, menos que o total dos homens ocupados, numa comparação em qualquer nível de escolaridade.

Pela análise da Tabela 2, verifica-se uma diminuição da diferença dos rendimentos entre os sexos quanto maior o nível de escolaridade. Este entraria como um elemento redutor da diferença dos salários. Em 2003, as mulheres receberam, em média, 72,2% dos rendimentos masculinos. Comparativamente a 1993, observa-se a ocorrência de um acréscimo de 9,1% nos rendimentos das mulheres com curso superior, enquanto o contingente masculino, no mesmo período, obteve perda de 8,2%. De qualquer sorte, a população feminina, mesmo a mais escolarizada, continuou tendo seu trabalho menos valorizado do que os dos homens.

Tabela 2

Rendimento médio real dos ocupados, por sexo e escolaridade, na RMPA — 1993 e 2003

ESCOLARIDADE	1993			2003		
	Feminino (R\$) (A)	Masculino (R\$) (B)	A/B (%)	Feminino (R\$) (A)	Masculino (R\$) (B)	A/B (%)
Sem escolaridade	285	479	(1)-	(1)-	(1)-	(1)-
Até médio incompleto	442	751	58,9	392	657	59,7
Médio completo e superior incompleto	930	1 529	60,8	697	1 077	64,7
Superior completo	1 640	2 866	57,2	1 790	2 632	68,0
Total	683	1 046	65,3	694	961	72,2

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

NOTA: Inflator utilizado IPC-IEPE; valores de jun./04.

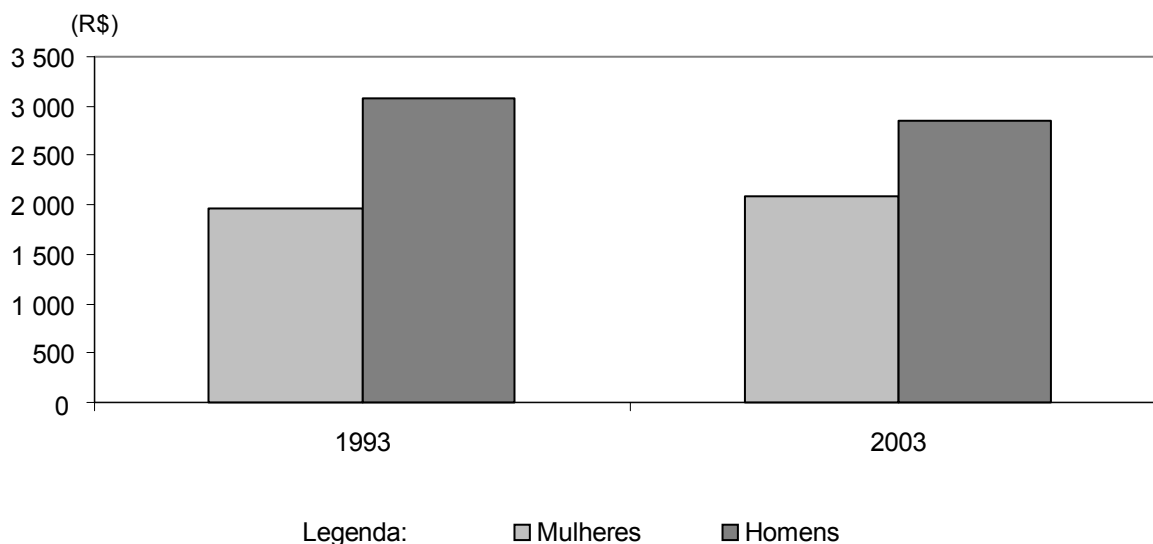
(1) A amostra não permite desagregação para esta categoria.

Através do Gráfico 1, observa-se que a situação de inferioridade dos rendimentos femininos das trabalhadoras com cargos de direção no setor serviços não foi diferente, pois as com superior completo² recebiam, em 2003, em média, R\$ 2.092,00, enquanto os homens com esse nível de escolaridade, R\$ 2.861,00. Cabe ressaltar que, também nesse caso, as mulheres tiveram um incremento salarial em relação a 1993 (6,2%), enquanto o grupo dos homens mais escolarizados sofreu redução em seus rendimentos médios (-6,7%).

² No Gráfico 1, foram suprimidos os demais níveis de escolaridade, pois a amostra não tinha significância estatística.

Gráfico 1

Rendimento médio real dos ocupados com curso superior, em cargos de direção, por sexo, na RMPA — 1993 e 2003



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

NOTA: Inflator utilizado IPC-IEPE; valores de jun./04.

Ao se fazer o recorte dos rendimentos femininos e masculinos segundo os grupos de ocupação na RMPA, observou-se que as mulheres que ocupavam cargos mais altos na hierarquia tiveram amenizada a diferença de seus rendimentos médios em relação aos dos homens, pois a variação dos salários femininos, no período analisado, foi de 20,5%, enquanto a do contingente masculino foi de 11,7%. Ainda assim, permaneceu significativa a desigualdade entre os sexos em todos os níveis de ocupação, como se constata na Tabela 3.

Tabela 3

Rendimento médio dos ocupados, por grupos de ocupação e sexo, na RMPA — 1993 e 2003

GRUPOS DE OCUPAÇÃO	MULHERES			HOMENS		
	1993 (R\$)	2003 (R\$)	Variação %	1993 (R\$)	2003 (R\$)	Variação %
Direção	1 430	1 723	20,5	1 963	2 193	11,7
Execução	505	546	8,1	848	792	-6,6
Apoio	648	574	-11,4	898	793	-11,7
Outros	454	382	-15,9	539	489	-9,3
Total	670	681	1,6	1 026	944	-8,0

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

Pode-se concluir que as mulheres, no seu conjunto, permanecem numa situação, em termos de rendimentos, significativamente mais desfavorável do que os homens na RMPA. Esse é um fenômeno que permanece nas relações de trabalho, pois o trabalho feminino, por trazer historicamente o componente da desvalia, continua associado aos baixos rendimentos e à precarização.

Essa desigualdade entre homens e mulheres que desempenham as mesmas atividades e a concentração do contingente feminino em ocupações menos qualificadas e de baixa remuneração têm sido objeto de estudo permanente por analistas e pesquisadores da questão de gênero e sempre aparecem relacionadas aos papéis instituídos sobre o que é feminino e o que é masculino.

As gestoras concentram-se nas ocupações femininas

Quando se observa a distribuição da população ocupada nas diferentes atividades do mercado de trabalho, fica visível que a segmentação das ocupações por gênero permanece seguindo os preceitos tradicionais sobre as chamadas atividades “tipicamente” femininas. No entanto, estudos têm demonstrado que postos de direção e gerência, que historicamente eram espaços de inserção masculina, passaram a ser também ocupados por mulheres.

Na Tabela 4, pode-se observar como esse movimento ocorreu na RMPA, salientando-se que o setor serviços foi o segmento que mais incorporou a mão-de-obra feminina.

O setor serviços abarcou, durante todo o período, grande parte dos trabalhadores da RMPA, com uma concentração de 54,1% das mulheres e 51,0% dos homens especificamente em 2003.

Dos ocupados com cargos de direção em 2003, a força de trabalho feminina, como se observa, destacou-se pela expressiva concentração no setor serviços (76,3%); a população masculina que ocupa cargos de gestão também se concentrou nesse setor. Esse movimento já era percebido em 1993, mas em menor intensidade.

Tabela 4

Distribuição do total dos ocupados e dos ocupados com cargo de direção,
por setor de atividade e sexo, na RMPA — 1993 e 2003

a) total de ocupados

SETORES DE ATIVIDADE	MULHERES		HOMENS	
	1993	2003	1993	2003
Agricultura	(1)-	(1)-	0,7	0,7
Indústria	20,8	13,5	26,5	21,7
Construção civil	(1)-	(1)-	9,6	9,3
Comércio	15,6	16,1	16,7	16,7
Serviços	48,4	54,1	46,0	51,0
Outros	(1)-	(1)-	(1)-	(1)-
Serviços domésticos	14,7	15,8	(1)-	(1)-
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabela 4

Distribuição do total dos ocupados e dos ocupados com cargo de direção,
por setor de atividade e sexo, na RMPA — 1993 e 2003

b) ocupados com cargo de direção

SETORES DE ATIVIDADE	MULHERES		HOMENS	
	1993	2003	1993	2003
Agricultura	(1)-	(1)-	(1)-	(1)-
Indústria	10,2	8,2	19,8	19,6
Construção civil	(1)-	(1)-	(1)-	(1)-
Comércio	28,0	14,6	25,2	16,6
Serviços	60,9	76,3	50,7	60,3
Outros	(1)-	(1)-	(1)-	(1)-
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

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

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

Na Tabela 5, relacionam-se os ramos de atividades do setor e pode-se visualizar onde ocorrem as maiores concentrações de homens e mulheres.

Apesar da queda na incorporação de mulheres ocupadas na educação (de 18,0% em 1993 para 16,1% em 2003) e na saúde (14,9% em 1993 e 14,5% em 2003), na RMPA, esses segmentos permaneceram como um nicho destacadamente feminino de trabalho, e, em menor medida, os serviços de alimentação também mantiveram importante concentração da força de trabalho feminina. Os homens, por seu turno, concentraram-se nas atividades de transporte e armazenagem (16,3% em 1993 e 14,5% em 2003), seguido de atividades ligadas ao serviço de administração pública, forças armadas e polícia (de 15,5% em 1993 para 13,4% em 2003).

Os serviços especializados³ e o serviço de administração pública, forças armadas e polícia foram os segmentos que apresentaram aumento da proporção de postos de trabalho tanto para os homens como para as mulheres. Esse incremento da força de trabalho feminina nos serviços especializados pode se acentuar que se deveu ao crescimento dos fatores escolaridade e qualificação.

Pela análise, pode-se identificar ainda o peso do legado cultural sobre as ocupações: as mulheres em atividades mais femininas, e os homens localizados em redutos masculinos. Saliente-se, todavia, um movimento ainda muito incipiente de diversificação dos nichos ocupacionais dos homens e das mulheres.

³ Incluem atividades dos escritórios de engenharia e arquitetura, assessoria técnica, consultoria, pesquisa, análise e processamento de dados, publicidade, jurídicos, despachantes, etc.; serviços de reprodução (fotocópia); decoração; pintura, desenho, escultura; e outros serviços técnicos profissionais não especializados.

Tabela 5

Distribuição dos ocupados no setor serviços, por sexo, segundo os ramos de atividade, na RMPA — 1993 e 2003

RAMOS DE SERVIÇO	MULHERES		HOMENS	
	1993	2003	1993	2003
Transporte e armazenagem	(1)-	1,4	16,3	14,5
Serviços de utilidade pública	(1)-	(1)-	3,9	1,8
Serviços especializados	7,4	9,5	8,8	10,4
Serviços de administração pública, forças armadas e polícia	9,1	10,4	15,5	13,4
Serviços creditícios e financeiros	5,3	3,2	5,1	2,9
Serviços pessoais	4,9	6,1	(1)-	(1)-
Serviços de alimentação	9,8	9,8	6,8	6,1
Educação	18,0	16,1	3,7	4,0
Saúde	14,9	14,5	3,6	4,0
Serviços de comunicações	(1)-	(1)-	1,7	1,9
Diversões, rádio e teledifusão	(1)-	2,1	2,0	3,2
Serviços comunitários	6,4	5,5	2,6	2,4
Comércio, administração, valores de imobiliários e de imóveis	(1)-	(1)-	1,6	1,2
Serviços auxiliares	5,1	5,6	7,1	9,1
Oficinas de reparação mecânica	(1)-	(1)-	7,6	7,1
Outros serviços de reparação e limpeza ...	8,0	6,3	10,4	11,5
Outros serviços	4,0	5,5	2,5	5,2
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

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

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

Na Tabela 6, são apresentados alguns ramos selecionados de atividades que se destacaram na concentração de ocupados com cargos de direção, tanto para os homens como para as mulheres, na RMPA.

Pela análise, confirma-se a predominância de gestoras, em 2003, em atividades ligadas à educação (24,5%), na RMPA, ainda que tenha ocorrido uma retração nesse segmento em relação a 1993 (25,5%).

Os aumentos maiores da participação da mão-de-obra feminina em cargos de direção, no período 1993-03, na RMPA, foram nos serviços especializados, com incremento de 5,5 pontos percentuais, nos serviços de administração pública, forças armadas e polícia com 5,3%, e na saúde com 3,1%. O contingente masculino em cargos de direção também apresentou maior crescimento nos serviços especializados, com um acréscimo de 7,8% no período, seguido do aumento nos serviços de administração pública, forças armadas e polícia, com 5,7%. O que chama atenção é o aumento da proporção do contingente masculino em cargos de direção na educação — segmento “típico” de inserção feminina —, com um acréscimo de 4,7 pontos percentuais no período analisado, diferentemente da redução do número de mulheres com cargos nesse segmento (Tabela 6).

Essa crescente participação feminina em atividades fora do ambiente doméstico, acrescida das responsabilidades advindas dos cargos de direção, não resultou, todavia, na extinção de seus compromissos com os afazeres do lar, elas permanecem condicionadas aos ditames históricos de que as tarefas domésticas são de cunho feminino. Para aquelas que assumem cargos de direção, isso significa um desafio ainda maior.

Tabela 6

Distribuição dos ocupados no setor serviços com cargo de direção, por sexo, segundo ramos selecionados de atividade, na RMPA — 1993 e 2003

RAMOS SELECIONADOS DE SERVIÇO	(%)			
	MULHERES		HOMENS	
	1993	2003	1993	2003
Transporte e armazenagem	(1)-	(1)-	5,0	(1)-
Serviços especializados	12,9	18,4	19,7	27,5
Serviços de administração pública, forças armadas e polícia	11,0	16,3	9,2	14,9
Serviços creditícios e financeiros	(1)-	(1)-	6,5	4,8
Serviços de alimentação	12,7	(1)-	12,1	5,0
Educação	25,5	24,5	6,2	10,9
Saúde	11,5	14,6	6,3	9,7
Serviços comunitários	5,9	6,6	(1)-	(1)-
Oficinas de reparação mecânica	(1)-	(1)-	9,3	(1)-

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

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

A família e as atividades profissionais

Encontrar o equilíbrio entre o trabalho profissional e a vida familiar é uma tarefa difícil, o que faz com que, freqüentemente, as mulheres tenham que escolher entre um ou outro, priorizando, em certas fases da vida, um deles, ou até mesmo chegando a abandonar as aspirações profissionais. Os homens, por sua vez, geralmente podem fazer a escolha mais facilmente, pois não lhes é imputada a responsabilidade pelo espaço privado, e seu envolvimento com os afazeres domésticos não é igual ao das mulheres.

A existência de filhos implica ter horários de trabalho flexíveis e tempo livre para atender às necessidades das crianças. Essa negociação se reflete, muitas vezes, no fato de as mulheres se submeterem a baixas remunerações ou de se verem na contingência de abrir mão de promoções profissionais, conforme refere o relatório da OIT (2004).

As mulheres tendem, segundo o relatório da OIT (2004), a ter carreiras mais curtas do que as dos homens e, normalmente, desempenham suas atividades em tempo parcial. Esse comportamento resulta em um menor avanço profissional, em ocupações que exijam menos tempo, menor responsabilidade e, conseqüentemente, menor remuneração.

Ao se analisar a jornada de trabalho do contingente feminino que ocupa cargos de direção na RMPA, verificou-se maior concentração de trabalhadoras com carga horária de 30 a 40 horas semanais (38,1%) em 2003, enquanto uma maior parcela dos homens com cargos de direção despendeu mais de 44 horas semanais no mesmo ano (47,5%).

Sacrificar a vida de família para trabalhar ainda é visto como uma prerrogativa não aceitável numa cultura que centraliza nas mulheres a gerência familiar. Ademais, alguns empregadores, conforme cita o relatório da OIT, atêm-se à questão da maternidade como um obstáculo à manutenção de mulheres em determinadas funções e justificam, dessa forma, o porquê da ausência de promoções e do progresso nas carreiras para a força de trabalho feminina.

Considerações finais

Embora seja maior a presença de mulheres em cargos de direção, em áreas ditas femininas, o aumento do número de gestoras em outras áreas não alterou substancialmente o perfil da estrutura ocupacional do mercado de trabalho na RMPA; a concentração de mulheres permanece em atividades historicamente exercidas pelo contingente feminino. Constata-se, isto sim, o crescimento significativo de mulheres que possuem cargo de gestão entre as com curso superior. Atitudes culturais e sociais contribuem para perpetuar esse quadro, quando reforçam os papéis exercidos no seio familiar sobre o que é trabalho feminino e o que pertence ao masculino.

A inclusão feminina em ocupações de direção ainda é relativamente lenta e mantém características de desigualdade, como, por exemplo, o diferencial de rendimento. A desigualdade salarial entre os sexos observada para o total dos ocupados é reeditada no grupo de mulheres que tem cargos de direção e somente é amenizada quando a comparação se faz entre indivíduos que têm nível de escolaridade superior. Os homens continuam tendo rendimentos médios superiores aos das mulheres em todos os níveis de escolaridade, assim como em todas as posições na ocupação.

A segregação ocupacional de funções, de cargos e de atividades continua marcadamente atrelada aos papéis historicamente atribuídos às mulheres, impregnados de valores desvantajosos para as mesmas. A posição subalterna, inferior e de dependência, na família e na sociedade, que marcou o processo de construção da força de trabalho feminina permanece obstaculizando a inserção em cargos hierárquicos mais elevados.

A divisão social do trabalho entre homens e mulheres encontra-se ainda associada ao controle de ascensão e autonomia no caso da mulher, o que fica evidenciado quando se observa a concentração ocupacional segundo o sexo. Saliente-se, todavia, que ocorreu, no período analisado, um movimento importante de incorporação de mulheres gestoras em atividades ligadas aos serviços especializados e aos serviços de administração pública, forças armadas e polícia, o que significa um rompimento de barreiras, facilitado, provavelmente, pelo aumento do nível de escolaridade e/ou pela maior qualificação verificada nas últimas décadas.

Outro fator de relevância que interfere nas relações da mulher com o trabalho são os cuidados com a família e a dificuldade de conciliar essas atividades. Os argumentos referem que o problema da ascensão de mulheres a postos hierárquicos mais elevados ocorre justamente devido à falta de disponibilidade integral à carreira profissional, o que acaba interferindo na dedicação para melhorar sua qualificação.

Esses argumentos, todavia, estão impregnados de conceitos tradicionais sobre “o papel social da mulher”, e as particularidades de ser sujeito feminino continuam a “ser usadas” para justificar as formas de exploração do trabalho feminino.

Dessa forma, é mister o empenho para a criação de políticas públicas voltadas ao mercado de trabalho que visem melhorar as condições de absorção da mulher e que criem oportunidades iguais de ascensão profissional, promovendo a garantia de igualdade de salários, a mudança no comportamento relativo a promoções, a proteção das mulheres com filhos e assegurando os serviços de creches e a educação infantil.

Referências

ACCO, Marco Antônio de C.; BERNARDES, Franco César; MOURA, Marcelo G. **Diagnóstico da situação da mulher na Administração Pública Federal**. Brasília: ENAP, 1998.

BARDWICK, Judith Marcia. **Mulher, sociedade, transição: como o feminismo, a liberação sexual e a procura da auto-realização alteraram as nossas vidas**. São Paulo: DIFEL, 1981.

DESOUZA, Eros; BALDWIN, John R.; ROSA, Francisco Heitor da. A construção social dos papéis sexuais femininos. **Psicologia reflexão e crítica**. Porto Alegre: v. 13, n. 3, 2000.

FUNDAÇÃO SEADE. O emprego feminino no Estado de São Paulo, na década de 90: o tradicional e o novo nos espaços ocupacionais. **Mulher e Trabalho**, São Paulo: SEADE, n. 9, 2002.

GALEAZZI, I. et al. Mulheres trabalhadoras: dez anos de mudanças no mercado de trabalho atenuam as desigualdades. **Mulher e Trabalho**, Porto Alegre: FEE, v. 3, 2003.

GALEAZZI, I. et al. Conjunturas desfavoráveis consolidam o perfil feminino do desemprego na RMPA. **Mulher e Trabalho**. Porto Alegre: FEE, v. 4, 2004.

MONTALI, Lilia. Família e trabalho na reestruturação produtiva: ausência de políticas de emprego e deterioração das condições de vida. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo: ANPOC, v. 15, n. 42, fev. 2000.

MULHER E TRABALHO. Porto Alegre: FEE, v. 2, 2002.

NADER. M. B. **Mulher**: do destino biológico ao destino social. Vitória: EDUFES, 1997.

OIT. **Romper el techo de cristal: las mujeres en puestos de dirección**. Genebra: 2004.

OIT. **La hora de la igualdad en el trabajo**. In: Conferencia Internacional del Trabajo, 91, 2003. Genebra. **Anais...** Genebra: OIT, 2003.

OLIVEIRA, Ana Maria H. C. A segregação ocupacional por gênero e seus efeitos sobre os salários no Brasil. Encontro Nacional de Estudos Populacionais, 14., 2004, Caxambu. **Anais...** Caxambu: ABEP, 2004.

ROSALDO, Michelle Z.; LAMPHERE, Louise. **A mulher, a cultura e a sociedade**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979. v. 31.

SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. Rio de Janeiro: Vozes, 1979.