

DIÁLOGOS TRANSVERSAIS: MULHERES, RAÇA E TRABALHO NO MUNICÍPIO DE UBERLÂNDIA – MG

CROSS SECTIONAL DIALOGUES: WOMEN, RACE AND LABOR IN THE MUNICIPALITY OF UBERLÂNDIA – MG

Alanna Santos de Oliveira¹

Ester William Ferreira²

RESUMO

Este artigo discute a condição da mulher na sociedade por meio da perspectiva do mercado de trabalho. Parte-se da análise da divisão sexual do trabalho como elemento central que reproduz as desigualdades entre homens e mulheres no capitalismo, sabendo-se que os efeitos dessa divisão sobre as mulheres não se dão de forma homogênea, razão pela qual este estudo contempla também o fator raça para evidenciar que, mesmo entre as mulheres, há diferenças significativas. As informações relativas ao mercado de trabalho aqui analisadas são provenientes da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD-C) e da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), e estão voltadas para a compreensão do contexto geral nacional e do quadro específico do município de Uberlândia – MG. Os resultados apontaram que persiste a reprodução das assimetrias no mercado de trabalho em termos de hierarquias de gênero e raça tanto no Brasil quanto no município analisado nesta pesquisa.

Palavras-chave: Mulheres, Trabalho, Divisão sexual do trabalho, Raça/cor, Uberlândia.

ABSTRACT

This article discusses women's condition in society on the labor's market perspective. It starts from the analysis of the sexual division of labor, which is considered as a central element that reproduces inequalities between men and women in capitalism, aware that the effects of this division on women do not occur homogeneously, which is why this study also includes the race factor in order to show that, even among women, there are significant differences. The information on labor market issues analyzed in the study derives from the Continuous National Household Sample Survey (PNAD-C) and the Annual Social Information Report (Rais), and they offer an understanding of the general national context and the specific framework of the municipality of Uberlândia-MG. The results showed that asymmetries' reproduction in labor market persists, in terms of gender and race hierarchies, both in Brazil and in the municipality studied.

Keywords: Women, Labor, Sexual division of labor, Race/color, Uberlândia.

Journal of Economic Literature: J16 – Economics of Gender • Non-labor Discrimination

¹ Doutora em Economia pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU), e técnica-administrativa do Centro de Estudos, Pesquisas e Projetos Econômico-Sociais (Cepes) do Instituto de Economia e Relações Internacionais (IERI-UFU). E-mail: alannacepes@gmail.com

² Doutora em Economia pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU), e técnica-administrativa do Centro de Estudos, Pesquisas e Projetos Econômico-Sociais (Cepes) do Instituto de Economia e Relações Internacionais (IERI-UFU). E-mail: ewferreira@ufu.br

1. INTRODUÇÃO

Este artigo constitui um esforço de apreensão da condição da mulher na sociedade, analisada pela perspectiva do mercado de trabalho. Trata-se, portanto, de um estudo que se caracteriza pelo reconhecimento de desigualdades estruturais num sistema de hierarquização de gêneros e de constituição de relações de poder. Dito isso, a análise proposta contempla também o fator raça como elemento determinante na produção e reprodução dessas assimetrias, bem como no fortalecimento de sistemas de dominação socioeconômica.

Entende-se que o elemento central que condiciona, sistematiza e reproduz as desigualdades entre homens e mulheres na sociedade capitalista diz respeito à divisão sexual do trabalho e, em decorrência, aos papéis sociais que são naturalizados com base em argumentos de natureza biológica.

Apesar do longo percurso decorrido desde os primeiros estudos que denunciavam as desigualdades nas relações sociais no contexto do mercado de trabalho, verifica-se que as assimetrias não apenas persistem como também se renovam ao assumir novas formas operacionais. Embora a participação da mulher na esfera produtiva tenha se elevado com o incremento feminino em setores tradicionalmente masculinizados (no entanto, bem menos do que seria esperado), assim como alguns movimentos de redução da desigualdade salarial tenham ocorrido ao longo do século passado³; o cerne da questão – que se encontra nas atribuições de papéis em um espaço de cisão entre o trabalho produtivo e o reprodutivo – não se alterou significativamente. Isso implica, portanto, que as assimetrias continuam desveladas, conforme será ressaltado na análise de dados deste artigo.

As informações relativas ao mercado de trabalho investigadas neste estudo procedem, em sua maior parte, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD-C) e a Relação Anual de Informações Sociais (Rais). Logo, as análises estão voltadas à compreensão do contexto geral nacional e do quadro específico que se refere ao município de Uberlândia – MG. Por sua vez, os dados trabalhados contemplam, em geral, a década de 2010 (destaca-se que a última informação disponível até o momento de finalização desta pesquisa referia-se ao ano de 2019, no caso da RAIS, mas nem sempre se trabalhou com ela devido às mudanças metodológicas na captação desses dados oriunda da implantação do eSocial).

Assim, o trabalho está organizado em quatro seções, contando com esta introdução. A segunda seção apresenta um esforço de síntese teórica acerca da inserção da mulher no mercado de trabalho. A terceira apresenta a análise das informações oriundas do mercado de trabalho formal, direcionando a atenção para o Brasil e para o município de Uberlândia. A última seção traz as considerações finais.

2. AS MULHERES E O TRABALHO: UMA “PINCELADA” TEÓRICA

O acesso de mulheres a posições de poder pode ser tomado como um signo de mudança, mas, se essa mudança permanece situada nos limites de outras hierarquias e formas de exploração seu benefício é circunscrito ao de algumas vidas privilegiadas (BIROLI, 2018, p. 13).

Os estudos de gênero, de um modo geral, centram-se na proposta de desenvolvimento da igualdade de oportunidades e, portanto, configuram, antes de qualquer coisa, reflexões sobre

³ O hiato salarial entre sexos reduziu-se significativamente entre 1980 e 2000, mas, desde então, permaneceu quase estagnado, segundo Lavinias et al., (2016).

desigualdades e relações de poder, sobretudo quando orientados pela noção de interseccionalidade ou de consubstancialidade⁴. Quando esses estudos têm por lócus privilegiado o mercado de trabalho, apresenta-se, então, uma referência clara à análise da exploração econômica, a qual somente adquire sentido integral quando se considera a perspectiva ampla do trabalho, ou seja, seu caráter produtivo e reprodutivo.

Por conseguinte, ao adotar essa percepção abrangente da noção de trabalho, a análise das desigualdades de gênero lança raízes profundas sobre a divisão sexual do trabalho. Tendo isso em vista, o passo fundamental para a compreensão da inserção e das diferenças que se colocam entre homens e mulheres no mundo do trabalho reside no reconhecimento da importância que o núcleo familiar assume no delineamento da esfera produtiva.

A abordagem das questões relativas às responsabilidades familiares é um aspecto fundamental para a promoção da igualdade de oportunidades e tratamento de homens e mulheres no mundo do trabalho. Os rígidos papéis de gênero que definem as bases de organização e distribuição do trabalho produtivo e o trabalho reprodutivo não são capazes de responder às necessidades colocadas pelas configurações familiares atuais e pelas características do mercado de trabalho. Ou seja, os mecanismos tradicionais de conciliação baseados no modelo homem/provedor e totalmente à disposição do mercado de trabalho e mulher/cuidadora e responsável exclusiva pela esfera dos cuidados e dos afazeres domésticos não responde ao cenário atual de massiva inserção das mulheres no mercado de trabalho. Desta forma, estabelece-se uma tensão entre trabalho e família. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2010, p. 4)

A literatura feminista, de um modo geral, aponta que a grande questão que se coloca nas bases da inserção feminina no mercado de trabalho reside na dualidade, que não é natural, e sim socialmente criada, entre o espaço público e o doméstico. Nesse sentido, a divisão sexual do trabalho é o ponto central de organização das relações de poder na sociedade e, portanto, conforme destaca Biroli (2018), a inserção das mulheres nas relações de trabalho está intimamente conectada à noção de dominação de gênero.

A responsabilização desigual de mulheres e homens por um trabalho que se define, assim, como produtivo e não remunerado seria a base do sistema patriarcal do capitalismo. O patriarcado, como sistema político, consistiria numa estrutura de exploração das mulheres pelos homens. Seu núcleo, nessa perspectiva, é a divisão sexual do trabalho, em que se configurariam dois grupos (ou classes): as mulheres, que têm sua força de trabalho apropriada, e os homens, que se beneficiam coletivamente desse sistema (BIROLI, 2018, p. 28).

A percepção do posicionamento das mulheres nessa estrutura de poder requer a compreensão da relação de complementaridade entre trabalho produtivo e reprodutivo. Nessa interação é que se verificam as desigualdades mais fundamentais entre homens e mulheres, sobretudo no que diz respeito à naturalização de papéis de gênero.

No contexto pré-capitalista, a unidade familiar era o espaço de produção em que se verificava a integração entre os dois tipos de trabalho, ou seja, o lugar cuja dualidade público e doméstico não estava ainda consumada. Com o advento da sociedade industrial, essa ruptura se consolida.

Para Clark, o advento do capitalismo e o surgimento da grande indústria alteram significativamente a posição econômica das mulheres de três formas: i) através da substituição do salário familiar pelo salário individual, possibilitando

⁴ A esse respeito, ver: Kergoat (2016).

aos homens se organizarem para competir no mercado de trabalho, sem compartilhar com as mulheres; ii) pelo rápido aumento da riqueza que permitiu que as mulheres das classes superiores se retirassem de todas as relações com os negócios da família; e iii) pela incorporação dos homens, que se dedicavam a alguma corporação de ofício, ao trabalho nas indústrias sem que houvesse possibilidade da mulher seguir no emprego de seu marido. (TEIXEIRA, 2014, p. 4)

A transferência do espaço produtivo da família para o mercado tipifica a divisão das tarefas realizadas no espaço doméstico como improdutivas e as do mercado como produtivas. Por conseguinte, dado que a atribuição das tarefas domésticas se dá em relação às mulheres – e, pelo menos, a princípio as atividades de mercado incorporam predominantemente os homens –, elas foram historicamente vistas como improdutivas. Isso quer dizer que a nova ordem econômica corroborou uma divisão sexual do trabalho que implica em uma hierarquização sexista e, portanto, é com base nessa perspectiva que alguns autores consideram que o patriarcado representa uma das bases centrais do capitalismo.

A dimensão do trabalho reprodutivo é fundamental para a compreensão das raízes da divisão sexual do trabalho que se perpetua até os dias atuais, compondo hierarquias de gênero que sedimentam determinadas estruturas de poder na sociedade. A condição subalterna do trabalho reprodutivo *vis-à-vis* ao produtivo é o ponto de partida das desigualdades entre homens e mulheres na ampla esfera do trabalho. Nesse contexto, cumpre ressaltar que o trabalho reprodutivo pode ser entendido conforme citado abaixo:

O trabalho reprodutivo pode ser desagregado em três componentes: 1) reprodução biológica que se refere à procriação e aos cuidados das crianças; 2) reprodução da força de trabalho que está associada à manutenção cotidiana da força de trabalho, à educação, às técnicas de produção, à socialização e à ideologia do trabalho; e 3) reprodução social que implica a transmissão e o acesso ao controle de recursos econômicos de uma geração para outra mediante instituições, especialmente as famílias (TEIXEIRA, 2017, p. 20).

O trabalho doméstico não remunerado, historicamente realizado pelas mulheres, representa uma importante fonte de sustentação do capitalismo, ou seja, constitui uma das formas mais proeminentes de exploração nesse sistema. A apropriação desse trabalho pelos homens e, em última instância, sua exploração pelo capital, permite a redução do custo de subsistência e de reprodução da força de trabalho. Disso, verifica-se, portanto, a vitalidade desse tipo de trabalho, a despeito da invisibilidade que o sistema tenta lhe atribuir.

[...] a produção para o mercado somente se realiza por meio da sustentação de uma estrutura que é vital para a própria reprodução da força de trabalho, o trabalho realizado no interior das famílias, e são essas duas dimensões integradas que compõem e dão sustentação ao sistema capitalista. (TEIXEIRA, 2017, p. 114)

Todavia, é necessário ressaltar que a divisão sexual do trabalho que incide sobre homens e mulheres, produzindo essa estrutura de dominação, não ocorre de modo homogêneo mesmo em relação às mulheres, devido à superposição de outras variáveis que culminam em um quadro estrutural de explorações cruzadas. A produção do gênero não se dá de forma isolada e, por conseguinte, a divisão sexual do trabalho não cria padrões homogêneos de exploração.

Há, de fato, um tipo de exploração que se efetiva porque o trabalho doméstico é realizado pelas mulheres, mas isso não significa que seja realizado nas mesmas condições por mulheres negras e brancas, pelas mais ricas e pelas mais pobres ou por mulheres de diferentes partes do mundo [...] Na conexão entre divisão sexual do

trabalho não remunerado e trabalho remunerado, a vida das mulheres se organiza de maneiras distintas, segundo a posição que elas ocupem em outros eixos nos quais se definem vantagens e desvantagens (BIROLI, 2018, p. 36).

A exploração do trabalho das mulheres se dá de modo heterogêneo em função das condições de classe e raça, além de outras categorias analíticas. Entender isso significa relativizar algumas verdades tidas como absolutas, tais qual a ideia de que o acesso das mulheres ao mercado de trabalho, possibilitando-lhes o trabalho remunerado, revela-se como condição de emancipação para todas as mulheres indiscriminadamente. Na verdade, isso depende dos espaços que essas mulheres ocupam no trabalho remunerado, o que invariavelmente se liga às condições de acesso que tiveram às distintas profissões.

Portanto, para a mulher branca e relativamente bem-posicionada nos estratos de renda, esse argumento geralmente é válido, mas para muitas mulheres negras, ou de baixa condição econômica, que assumem postos notadamente precarizados, não. “O acesso a esse tipo de trabalho não assume, assim, cotidiana e historicamente, o mesmo sentido que o acesso ao trabalho pelas mulheres brancas que puderam trilhar carreiras profissionais” (BIROLI, 2018, p. 38).

Isso foi tratado por Angela Davis, em seu clássico *Mulheres, Raça e Classe*, ao analisar o processamento histórico do movimento abolicionista nos Estados Unidos em conjunto com a conformação do feminismo incipiente do século XIX, composto predominantemente por mulheres brancas de classe média. A princípio voltadas para a defesa da libertação dos escravizados, esse conjunto de mulheres, ao passar a se posicionar no ambiente político, começou também a reivindicar seus próprios direitos, identificando-se com o processo de escravidão por uma espécie de analogia à figura do casamento e, portanto, da submissão incondicional das mulheres aos homens, que o matrimônio suscitava.

O foco enfático era a instituição do matrimônio e seus vários efeitos prejudiciais às mulheres: o casamento roubava delas seu direito à propriedade, tornando-as econômica e moralmente dependentes de seus maridos [...] como consequência da condição de inferioridade das mulheres no interior do casamento, elas também eram sujeitas a desigualdades nas instituições de ensino e na carreira. “Empregos lucrativos” e todas as possibilidades de prosperidade e distinção eram absolutamente inacessíveis a elas (DAVIS, 1981, p. 63).

No entanto, as lutas que vivenciavam na condição de mulheres eram distintas daquelas travadas por suas irmãs negras e mesmo pelas brancas de classes baixas, por exemplo, as operárias. Sendo assim, suas reivindicações, naquele momento, desconsideravam outras formas de dominação no interior da categoria gênero, as quais, ainda hoje, estabelecem explorações cruzadas desta com classe e raça.

Entretanto, enquanto consumação exata da consciência do dilema das mulheres brancas de classe média, a declaração ignorava totalmente a difícil situação das mulheres brancas da classe trabalhadora, bem como a condição das mulheres negras tanto do Sul quanto do Norte (DAVIS, 1981, p. 64).

De um modo geral, é possível notar que o feminismo se desenvolveu primariamente encapsulado na condição de classe, de raça ou mesmo de colonialidade. Suas reivindicações políticas de igualdade passaram a compreender o cruzamento intrínseco das relações de opressão entre gênero, raça e classe, sobretudo nas sociedades pós-escravistas e pós-coloniais.

Essa reorientação do movimento tanto em sua vertente política quanto acadêmica permite ganhos expressivos para a compreensão do tema das desigualdades entre homens e mulheres e, por conseguinte, para o esforço de superação desse paradigma de hierarquização.

O debate sobre as convergências entre gênero, raça e classe tem como ponto de partida o questionamento da possibilidade de compreender as desigualdades presentes nas sociedades contemporâneas levando em conta apenas uma dessas variáveis, de forma isolada. Põe em xeque, assim, modelos tanto do marxismo tradicional quanto de algumas vertentes do feminismo da chamada “segunda onda”, que julgavam que um determinado eixo de opressão era a raiz de todos os outros. E, mais ainda do que isso, identifica não uma simples sobreposição entre padrões de dominação independentes, mas um entrelaçamento complexo, o que faz com que qualquer interpretação aprofundada do mundo social e qualquer projeto emancipatório consequente precise incorporar simultaneamente os três eixos. (BIROLI; MIGUEL, 2015, p. 27)

Uma vez que se reconhece que a produção do gênero se mostra racializada e condicionada a uma dada estrutura de classes, constata-se que há vulnerabilidades relativas entre as mulheres devido à coexistência de múltiplas formas de opressão. Somente por intermédio do tratamento transversal desse tema é que se torna possível compreender que, além de afetar as mulheres como grupo, conforme pode parecer à primeira vista, as opressões que derivam da divisão sexual do trabalho não incidem de forma única sobre elas.

Em vista do reconhecimento da importância do cruzamento dessas variáveis para a análise que se pretende, cumpre trazer à tona a discussão conceitual de raça. O termo é utilizado desde o século XVI, com a intenção de designar descendência ou linhagem e apresenta, nesse contexto, um uso notadamente essencialista. Com o passar do tempo, envidou-se esforços no sentido de entender diferenciações genéticas dentro da raça humana e, a partir dessas investigações, deu-se lugar à disputa conceitual entre visões essencialistas e construtivistas – sendo que estas defendem a raça como construção social (ATHIAS, 2018).

A raça, na produção de estatísticas sociais e econômicas, configura uma categoria analítica de grande relevo, já que esse tipo de análise se apropria de uma visão sociológica construtivista que confere o sentido de pertença étnico-cultural. Conforme denota Osório (2013), no contexto social e político, a raça é fundamentalmente entendida como uma variável conformada por intermédio de bases sócio-históricas que promovem a possibilidade de reconhecimento e hierarquização da diversidade.

As estatísticas e estudos ligados à questão da raça, no Brasil, geralmente se pautam, do ponto de vista classificatório, pela aparência física, marcas fisionômicas e socioculturais, muito mais do que pelo aspecto da descendência (GUIMARÃES, 2008). Daí a importância que assume a percepção da cor da pele para identificação da raça: “No Brasil, desde o início da coleta de informação racial, a investigação está relacionada à pertença a origens ancestrais, africana, europeia, autóctone (indígena) e asiática, sendo operacionalizada pela marca mais visível, a “cor” [...]” (ATHIAS, 2018, p. 184).

A classificação de raça e/ou cor constitui um grande desafio para produção e análise de estatísticas no país, uma vez que ainda remanescem vieses de que só existiria uma única raça (a humana), esvaziando qualquer possibilidade de debate acerca de diversidades histórico-sociais fundadas nesse elemento. Do ponto de vista metodológico, há a possibilidade de que a classificação seja feita por autoatribuição ou heteroatribuição, destacando-se que, no primeiro caso, a análise realizada por si mesmo pode resultar de um processo reflexivo e complexo de socialização, exprimindo o sentimento de pertença do indivíduo; ao passo que no segundo, a heterodenominação tende a levar em conta características físicas, tais quais fenótipo e até mesmo sinais de *status*, conforme a percepção do observador (TELLES, 2003).

Neste trabalho, utilizou-se de bases de dados em que a classificação da raça é feita com base nos dois mecanismos classificatórios. Os dados de cor e raça provenientes da Pnad-C

(e relativos ao Brasil, pois não há dados da Pnad-C para o município analisado) são, no geral, resultantes de um processo de autoatribuição, uma vez que se trata de uma pesquisa amostral com condução de questionário respondido pelo morador do domicílio. Muito embora este último também identifique a cor e raça dos outros moradores da casa, há relativo consenso de que a pesquisa conta, fundamentalmente, com um processo de autodenominação, tendo em vista a proximidade e a socialização com os demais membros do domicílio, o que contribuiria para uma percepção não muito distinta deste em relação a si próprio.

Já os dados da Rais – que se referem a registros administrativos e são usados neste trabalho para análise do caso do município de Uberlândia – são declarados pelas empresas contratantes que, muitas vezes, acabam não adotando uma postura de cadastramento inicial de seus contratados por meio de questionários que incluam a autopercepção de raça e de cor (o que acabaria culminando em um processo de autoatribuição quando esses fossem declarados na Rais). De tal modo, muitos empregadores (ou até mesmo seus contadores ou outros encarregados da declaração) atribuem a raça ou cor aos contratados na base da Rais, com ajuda da própria avaliação que têm desses, configurando, portanto, a heteroatribuição.

A classificação por heteroatribuição apresenta alguns aspectos problemáticos para uma identificação confiável. Uma das evidentes limitações se trata do fato de que a pessoa que está identificando a raça do contratado muito possivelmente não tem treinamento formal ou algum preparo metodológico no sentido de propiciar uma atribuição de cor ou raça confiável. Mais do que isso, a raça declarada segundo a percepção desse indivíduo pode não coincidir com a mesma que teria sido informada por quem está sendo declarado, excluindo, portanto, o sentimento de pertencimento e identificação social característicos da autoatribuição. Ademais, existem estudos concretos que identificam um viés nos resultados por heteroatribuição, causando um desvio para o embranquecimento da população (OSÓRIO, 2003).

Apesar das evidentes fragilidades da informação de cor e raça provenientes da Rais, houve uma opção deliberada neste estudo pela utilização dos dados dessa base, tendo em vista, que se trata da única fonte de informações do mercado de trabalho (formal) que contém esse recorte em nível municipal – para o município analisado, qual seja, Uberlândia-MG. Como a categoria analítica “raça” foi considerada muito cara à análise de desigualdade de gênero, que se pretendeu neste trabalho, justamente por conferir o reconhecimento de relações de opressão cruzadas, os dados da Rais foram empregados com o intento de oferecer, pelo menos, uma aproximação (ainda que limitada) dessas relações no município em questão. Ademais, verifica-se, por exemplo, que o próprio Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) divulga uma apresentação mensal, com recorte racial, por meio da base do Novo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Novo Caged), cujos dados também partem do mesmo princípio metodológico da Rais (e ambos resultam hoje do eSocial).

Não obstante, dado o reconhecimento geral das limitações levantadas, foi sancionada pelo governo atual a Lei 14.553 de 2023, que passa a determinar a inclusão de informações sobre raça dos trabalhadores nos registros internos da firma. Assim, os empregadores ficam obrigados a incluir no registro administrativo individual do trabalhador um campo para classificação segundo a própria percepção de raça do colaborador. Isso certamente constituirá um avanço importante para depuração dessa estatística e, no futuro próximo, estudos comparativos poderão dar uma ideia das possíveis divergências entre a utilização dos dois critérios – o que decerto representa uma das agendas futuras de pesquisa para continuidade do estudo ora apresentado.

Feitas essas considerações metodológicas de grande importância e apresentada a revisão da literatura que fundamenta a análise pretendida, a seção seguinte traz os resultados obtidos por meio das bases mencionadas, dividida em duas subseções. Na primeira subseção, os

dados da Pnad-C serão apresentados a fim de oferecer um preâmbulo da discussão voltada ao cenário nacional, sobretudo por apresentarem informações de relevo como taxas de desemprego e subutilização, por exemplo, que não podem ser obtidas por meio das informações da Rais. Conforme mencionado neste artigo, as estatísticas da Pnad-C são inválidas, do ponto de vista estatístico, para extrapolação de uma amostra confiável para o município de Uberlândia. Por essa razão, a subseção seguinte apresenta uma análise especificamente voltada à tentativa de compreensão da situação da mulher no mercado de trabalho desse município, cujo esforço recaiu, portanto, sobre a Rais que, por sua vez, carece de informações que são trazidas pela Pnad-C (dada sua natureza distinta em relação à pesquisa amostral), além de se referirem exclusivamente ao mercado formal (enquanto a Pnad-C abrange o mercado informal também).

3. MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: QUEM SÃO? O QUE FAZEM? QUANTO GANHAM?

E, se um aumento da participação das mulheres no trabalho assalariado ao longo de décadas introduz fissuras na dependência econômica, também ressalta a permanência de dinâmicas de discriminação que se reatualizam (ABREU et al., 2016, p. 9).

Mesmo partindo da noção de transversalidade discutida na seção anterior, pode-se afirmar que a entrada da mulher no mercado de trabalho geralmente é vista como um avanço importante, reconhecido no âmbito das abordagens feministas desenvolvidas nessa matriz de consubstancialidades. Isso porque o acesso a uma remuneração monetária representa um ganho de autonomia em relação à instituição familiar historicamente dominada pelos homens.

Todavia, essa compreensão deve necessariamente ser submetida à análise das atividades que a mulher desenvolve para a necessária clivagem dos tipos de trabalho e do que estes, de fato, representam para a situação da mulher. A investigação concreta por vezes tem demonstrado que a inserção de muitas mulheres se dá em um quadro de reorganização do trabalho tipicamente feminino (de cuidado, de limpeza, de manutenção), reproduzindo, portanto, as mesmas lógicas patriarcais de tempos anteriores.

É abundante na literatura a constatação, com base em dados, de que, embora haja cada vez mais mulheres no mercado de trabalho, elas, em geral, ocupam empregos mais precários, rebaixados e mal pagos, associando isso ao paradigma da atribuição das responsabilidades domésticas e familiares com base nos papéis de gênero (ABRAMO; VALENZUELA, 2016; ANTUNES, 2018; DANIEL, 2011; LAVINAS et al., 2016; MELO; THOMÉ, 2018; TEIXEIRA, 2017). Neste ponto, retorna-se, portanto, à discussão a princípio colocada acerca da importância que a cisão entre trabalho produtivo e reprodutivo, no marco da divisão sexual do trabalho e dos papéis de gênero, assume para a análise da condição de inserção da mulher no mundo do trabalho, sobretudo quando analisada por meio de dois aspectos centrais: a segregação ocupacional e a desigualdade de salários.

O estudo recente de ABREU et al., (2016) revelou, por meio de dados da PNAD que comparava os anos 2002 e 2012, que a segmentação setorial pouco se alterou no Brasil nesse decurso de dez anos. As mulheres continuaram majoritariamente concentradas nas atividades ligadas ao setor de comércio e serviços, ocupando funções ligadas ao universo da reprodução social, como nos subsetores de educação e saúde, por exemplo. Os dados também evidenciaram que: nos serviços domésticos, a participação feminina, que era de 92,9%, em 2002, manteve-se em 92,3%. Por outro lado, a presença feminina se mostrou ínfima na ocupação de cargos de direção, chefia e assessoramento. No setor público, por sua vez, apenas 26% dos cargos de mais alta ordem encontravam-se executados por mulheres.

O conceito de segregação ocupacional é bastante relevante para a compreensão da inserção feminina no mercado de trabalho. Esse tipo de segregação se manifesta quando homens e mulheres respondem de forma desproporcional por determinadas atividades: “Para a OIT, há predominância de um dos sexos quando um deles constitui mais de 80% da força de trabalho em determinada atividade e, neste setor, metade dos trabalhadores está em ocupações em que predomina um dos sexos” (TEIXEIRA, 2017, p. 128).

O que determina, em última instância, essa segregação são fatores de ordem cultural, social, histórica e econômica, sobretudo ligados ao delineamento de papéis de gênero. Esse conceito auxilia na compreensão da desvalorização de determinadas atividades ou ocupações (num contexto de segregação horizontal) e na dificuldade de acesso pelas mulheres a determinados cargos (segregação vertical), refletindo-se, invariavelmente, em diferenças salariais evidentes entre homens e mulheres.

A concentração em uma determinada categoria profissional pode ser um fator de redução dos salários que, por sua vez, indica uma maior concentração de mulheres em postos de trabalho de baixa remuneração, expressando uma relação de causalidade: as mulheres são atraídas por empregos com menor remuneração ou a sua presença em determinados setores desvaloriza o próprio emprego. Se pensarmos o conceito de divisão sexual de trabalho, pode-se considerar que as ocupações associadas ao sexo feminino serão menos valorizadas socialmente (TEIXEIRA, 2017, p. 142).

O reconhecimento das desigualdades salariais entre homens e mulheres emerge ainda no século XIX, quando autoras como Beatrice Webb e Millicent Fawcett identificaram que o debate se resumia a dois argumentos: produtividade e subsistência. De um lado, alegava-se que as mulheres ganhavam menos que os homens porque eram menos produtivas e, de outro, que, como o salário relacionava-se ao nível de subsistência (e apenas as solteiras trabalhavam), não haveria por que elas ganhassem tanto quanto os homens que chefiavam famílias. Por conseguinte, desse último aspecto emerge a noção do salário família, e as representações de papéis de gênero que se subscrevem a essa ideia.

Considerando os diversos fatores que são apontados no âmbito da literatura feminista para a persistência das desigualdades salariais entre homens e mulheres, destacam-se a questão da segregação ocupacional e o uso diferenciado do tempo que culmina em tempos de trabalho remunerado distintos para homens e mulheres. Confirma-se, portanto, que a raiz estrutural dessa e de tantas outras assimetrias no mercado de trabalho situa-se no marco da divisão sexual do trabalho e, desse modo, na naturalização dos papéis sociais atribuídos aos sexos.

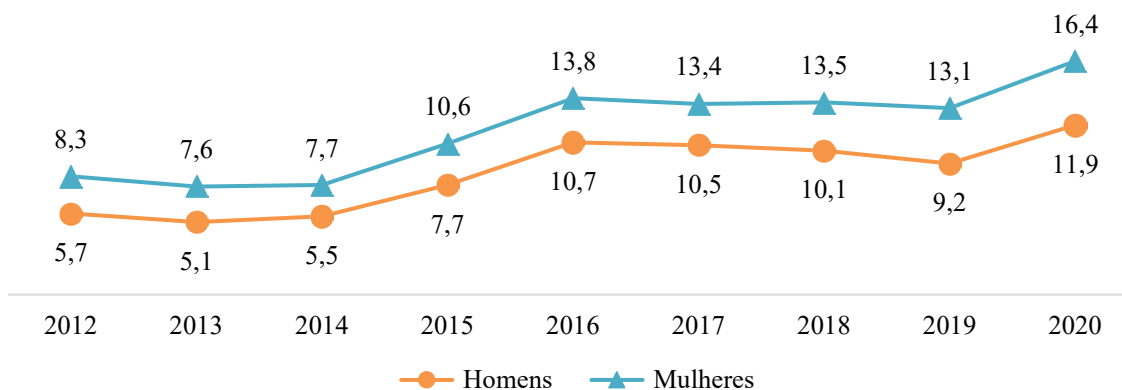
Diante disso, esta seção traz um panorama geral do mercado de trabalho para as mulheres, o qual é caracterizado por essas questões de gênero, classe e raça, primeiramente voltando-se à apreensão da condição delas em nível nacional, e utilizando para isso os dados da PNAD-C. Em seguida, é apresentada uma subseção embasada na análise da situação da desigualdade de gênero no município de Uberlândia, o que é feito com ajuda das informações da Rais, e, portanto, levando-se em conta apenas o mercado formal.

3.1 PREÂMBULO DA CONDIÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: O RETRATO NACIONAL

Passando, então, ao delineamento do panorama do mercado de trabalho para as mulheres, os dados são indicativos de que elas se encontram em situação de maior vulnerabilidade em relação aos homens, e denotam que a desvantagem feminina se apresenta em diferentes graus e

formas a depender da cor ou raça dessas mulheres. Partindo da primeira informação levantada, o Gráfico 1 evidencia que a desocupação (taxa de desemprego aberto) é sempre maior para o sexo feminino no país, chegando em seu ápice no ano 2020, com 16,4%, ao passo que, para o sexo masculino, chegou a 11,9% no mesmo ano.

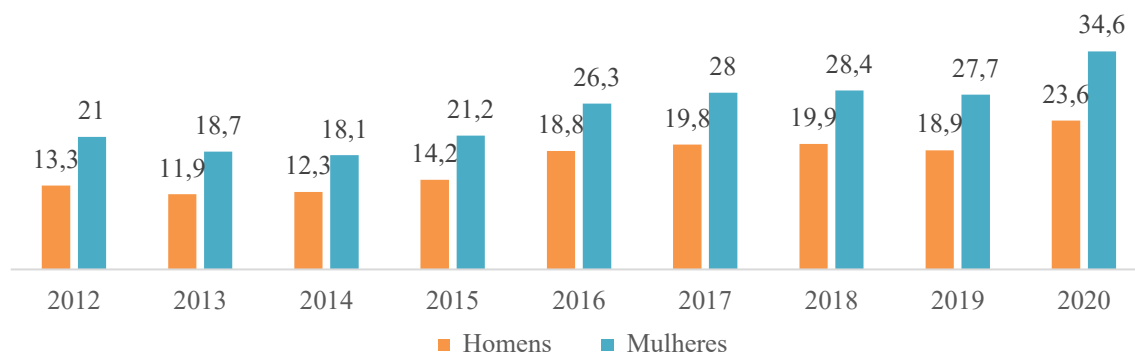
GRÁFICO 1 – TAXA DE DESEMPREGO ABERTO NO BRASIL, POR SEXO, NO PERÍODO 2012-2020⁵ (%)



Fonte: microdados da PNAD/C-IBGE. Elaboração própria

A taxa de subutilização da força de trabalho⁶ também é maior entre as mulheres quando comparada relativamente aos homens, delatando uma diferença bastante considerável. A subutilização da força de trabalho feminina chegou a quase 35% no ano de 2020, enquanto a masculina foi de 24%.

GRÁFICO 2 – TAXA DE SUBUTILIZAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO NO BRASIL, POR SEXO, 2012-2020 (%)



Fonte: PNAD/C-SIDRA -IBGE. Elaboração própria

A série da PNAD-C revela um aumento significativo do desemprego para ambos os sexos: essa taxa se eleva para a casa de dois dígitos a partir de 2015, para as mulheres, e em 2016, para os homens, e praticamente não retorna ao nível anterior, sobretudo diante do quadro de pandemia que se inicia no último ano analisado. A crise da covid-19, como toda crise, não atingiu a sociedade de forma homogênea, e isso fica evidente pelos dados apresentados. A diferença entre a taxa de desemprego das mulheres e dos homens, que ao início da série era de pouco mais de 2

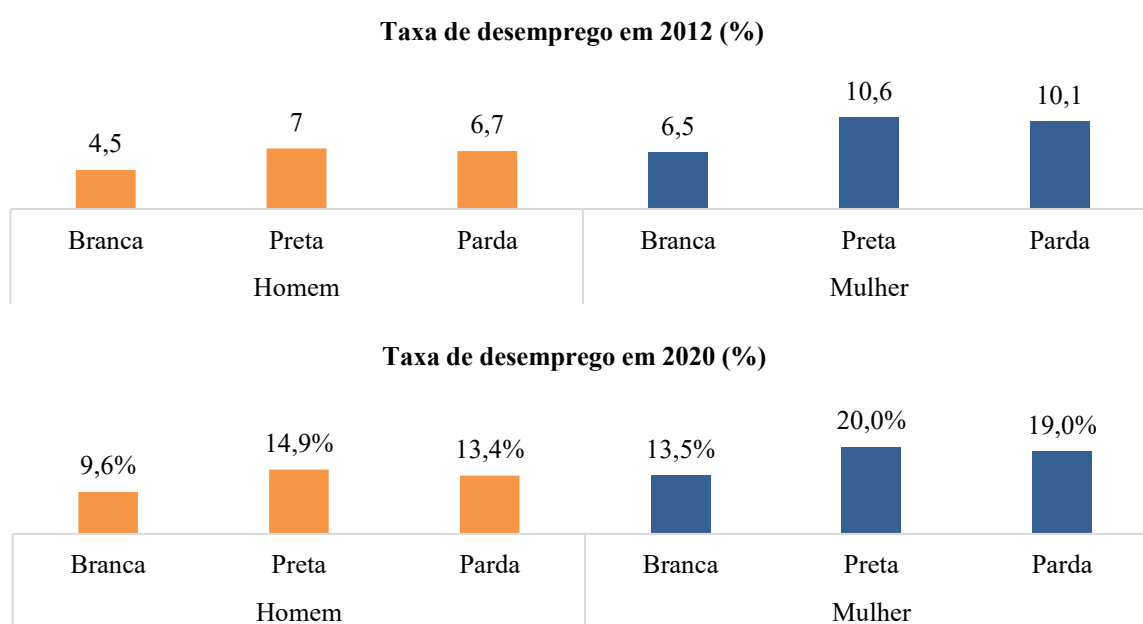
⁵ Utilizou-se como referência o quarto trimestre de cada ano, em todo o estudo, com os microdados da PNAD-C

⁶ A subutilização da força de trabalho refere-se à população desocupada, aos subocupados por insuficiência de horas trabalhadas e à força de trabalho potencial (desalentados e pessoas que realizaram busca efetiva por trabalho, mas que não puderam assumi-lo na semana de referência).

pontos percentuais, passa a aumentar nos anos de 2018 e 2019 (o quê, de fato, já é um indicativo de mudanças político-institucionais que frearam a redução das desigualdades de gênero), e salta para 4,5 pontos percentuais no ano de 2020. Isso significa que a pandemia atingiu mais as mulheres do que os homens, no mercado de trabalho. Os impactos da desigualdade também podem ser observados com relação à taxa de subutilização da força de trabalho feminina.

Mas, conforme já ressaltado, a vulnerabilidade econômico-social não atinge de forma única todas as mulheres. Quando os dados de desemprego, por exemplo, são colocados em relação também à cor e à raça, verifica-se que as mulheres mais atingidas são as pretas e pardas, respectivamente. O Gráfico 3 evidencia as maiores taxas de desocupação para essas mulheres, bem como mostra o aumento significativo no ano de 2020 em relação ao do início da série.

GRÁFICO 3 – TAXA DE DESEMPREGO ABERTO NO BRASIL, POR SEXO E COR, EM 2012 E 2020 (%)



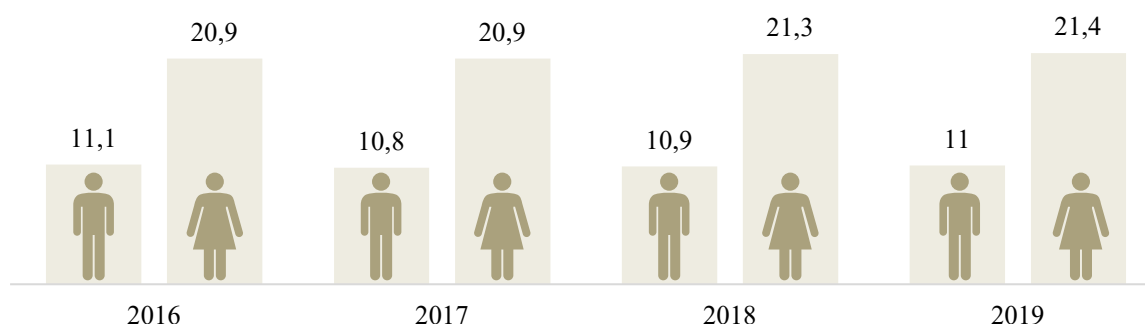
Fonte: microdados da PNAD/C-IBGE. Elaboração própria

A maior taxa de desemprego para as mulheres está associada a vários fatores que têm origem numa matriz de desigualdades que naturaliza papéis de gênero. Essa taxa está relacionada, por exemplo, com a segregação ocupacional e setorial que delata a maior presença de homens em cargos de mais alto nível, ou em maior número de ocupações formais ou mesmo em atividades econômicas mais estáveis.

Outro ponto a ser considerado é a maior propensão à contratação do sexo masculino vis-à-vis ao feminino em função da desigualdade na atribuição pelas atividades parentais que, comumente, recaem sobre as mulheres. Nesse sentido, a discriminação relativa à licença maternidade, considerada um ônus trabalhista, é algo bastante comum de se verificar no mercado de trabalho.

Um exemplo claro de como essas assimetrias se evidenciam em termos de responsabilização pelo trabalho não remunerado e reprodutivo pode ser apresentado pelos dados da Pnad-C, que revelam o número médio de horas dedicadas pelas pessoas de 14 anos ou mais às atividades de cuidado de pessoas e/ou afazeres domésticos, no país. O Gráfico 4 mostra que o número médio de horas dedicadas a essas atividades é bem maior para as mulheres, chegando quase ao dobro do registrado para os homens.

GRÁFICO 4 – MÉDIA DE HORAS DEDICADAS ÀS ATIVIDADES DE CUIDADO E/OU AFAZERES DOMÉSTICOS, NO BRASIL, SEGUNDO O SEXO



Fonte: PNAD/C-SIDRA -IBGE. Elaboração própria.

Na mesma direção, a taxa de realização dessas atividades é maior para o sexo feminino relativamente ao masculino, sobretudo para a população declarada preta – a taxa de realização refere-se ao percentual de pessoas que realizaram afazeres domésticos ou cuidados de pessoas no total da população de 14 anos ou mais de idade.

TABELA 1 – TAXA DE REALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES DE CUIDADO E/OU AFAZERES DOMÉSTICOS, NO BRASIL, SEGUNDO SEXO, COR E RAÇA (%)

Sexo	Cor e raça	2016	2017	2018
Homem	Branca	75,9	80,1	81,4
	Preta	75,2	80,0	82,1
	Parda	72,2	77,2	79,3
Mulher	Branca	89,9	91,8	92,1
	Preta	91,7	94,1	94,4
	Parda	91,2	93,2	93,6

Fonte: PNAD/C-IBGE. Elaboração própria.

Tendo em vista a expressiva diferença na responsabilização pelo cuidado e pelos afazeres domésticos, não espanta que a taxa de participação das mulheres na força de trabalho seja menor que a dos homens. Em 2017, segundo dados compilados pela Organização das Nações Unidas, disponibilizados na plataforma “Gender Data Portal” do Banco Mundial⁷, a participação das brasileiras na força de trabalho foi de 53%, enquanto a dos homens foi de 73%.

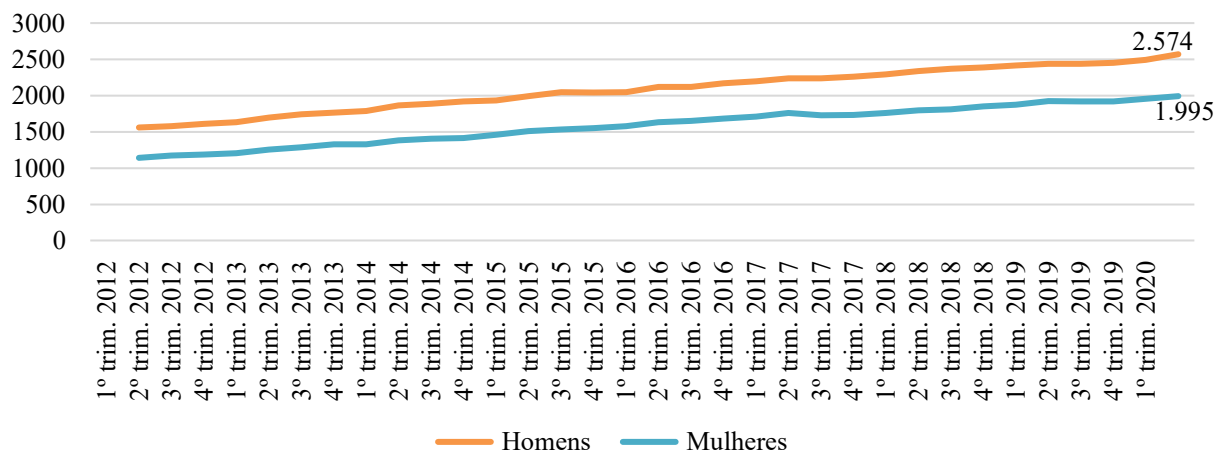
Outra discussão cara à análise das desigualdades de gênero se refere às assimetrias de renda percebida. Diversos elementos são apontados na literatura feminista para a persistência das diferenças de rendimento do trabalho percebidas entre homens e mulheres, destacando-se a segregação ocupacional e o uso diferenciado do tempo (no que se enquadra a responsabilização pelo cuidado e afazeres domésticos) que culmina em tempos de trabalho remunerado distintos para homens e mulheres. Confirma-se, pois, que a raiz estrutural dessa e de outras discrepâncias no mercado de trabalho situa-se no marco da divisão sexual do trabalho e, desse modo, na naturalização dos papéis sociais atribuídos aos sexos.

O Gráfico 5 mostra a evolução da remuneração média dos homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro por meio dos dados da PNAD-C. Ao início da série, a remuneração

⁷ Os dados foram obtidos por meio de consulta no seguinte sítio: <https://genderdata.worldbank.org/indicators/>

média feminina corresponde a 73% da masculina e, ao final, a 78%. Apesar do ligeiro aumento no percentual de equivalência, a desigualdade persiste.

GRÁFICO 5 – EVOLUÇÃO DA REMUNERAÇÃO MÉDIA, POR SEXO, A PREÇOS CORRENTES, 2012 A 2020 (%)



Fonte: PNAD-C-IBGE. Elaboração própria

A Tabela 2 complementa essa análise apresentando a remuneração média para homens e mulheres levando em conta a categoria cor e raça. O rendimento das mulheres pretas e pardas (negras) são notadamente os mais baixos quando comparados, tanto exclusivamente dentro do universo feminino, quanto relativamente ao universo masculino.

TABELA 2 – REMUNERAÇÃO MÉDIA REAL (A PREÇOS DO ÚLTIMO ANO), POR SEXO, RAÇA E COR, 2012 A 2020 (R\$)

Período	Mulher				Homem			
	Rendimento (R\$)							
	Branca	Preta	Amarela	Parda	Branca	Preta	Amarela	Parda
2012.1	2.472,23	1.472,58	3.392,93	1.488,74	3.583,12	1.986,49	4.223,86	1.944,80
2013.1	2.583,99	1.522,59	3.819,56	1.509,63	3.659,88	2.128,80	5.903,13	1.983,11
2014.1	2.651,54	1.564,62	4.197,60	1.581,50	3.795,80	2.103,05	5.353,85	2.089,53
2015.1	2.703,09	1.578,48	4.988,66	1.620,58	3.771,16	2.105,97	6.981,25	2.070,09
2016.1	2.690,34	1.517,62	3.812,59	1.566,28	3.612,52	1.975,89	6.425,74	1.999,89
2017.1	2.767,01	1.626,74	3.776,22	1.609,44	3.705,82	2.031,90	5.697,33	2.000,35
2018.1	2.746,51	1.620,11	4.155,55	1.657,59	3.754,00	2.041,73	5.763,40	2.103,69
2019.1	2.865,57	1.655,43	4.056,07	1.673,03	3.780,18	2.102,79	4.831,52	2.099,77
2020.1	2.869,69	1.661,98	4.066,35	1.659,28	3.870,31	2.093,83	5.221,16	2.132,50

Fonte: PNAD-C-IBGE. Elaboração própria

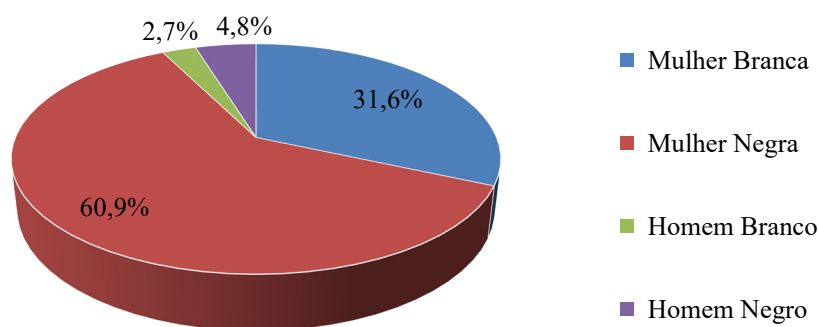
Conforme dito antes, é fundamental tomar em conjunto as informações de cor e raça, a fim de verificar a determinação de explorações cruzadas. É também nesse sentido que são percebidas as diferentes vulnerabilidades entre as próprias mulheres. Os dados denotam uma maior taxa de desemprego para as mulheres pretas, maior taxa de realização das atividades de

cuidado e afazeres domésticos e menor taxa de participação no mercado de trabalho formal, o que revela um cenário de maior vulnerabilidade para essa população.

Isso também demonstra que, em conjunto com a discriminação por sexo, há uma forte discriminação por cor e raça, as quais sedimentam uma situação de maior exploração das mulheres negras. Novamente os fatores determinantes desse quadro lançam raízes em fatores históricos e culturais, e são resultantes de uma matriz de desigualdades forjadas num país de passado colonial e cujo sistema escravocrata perdurou por séculos.

Um exemplo dessa herança colonial e escravocrata refere-se à predominância da mulher negra na realização do trabalho doméstico. Os dados da PNAD-C, em 2020, revelam que mais de 90% do trabalho doméstico (remunerado) foi realizado por mulheres. Quando se analisa cor e raça, distinguindo-se apenas entre brancos e negros, percebe-se que 61% das pessoas ocupadas no trabalho doméstico eram mulheres negras.

GRÁFICO 6 – DISTRIBUIÇÃO DAS PESSOAS OCUPADAS NO TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO POR SEXO, COR E RAÇA NO BRASIL EM 2020 (%)



Fonte: Microdados da PNAD-C. Elaboração própria

As informações trazidas com ajuda dos dados da Pnad Contínua evidenciam um cenário em que, apesar de avanços no processo de incorporação das mulheres ao mercado de trabalho, persistem elevadas assimetrias, as quais podem ser notadas pelas razoáveis diferenças entre as taxas de desemprego feminina e masculina, bem como pela remuneração média percebida. Além disso, os dados delatam também a existência de relações cruzadas de opressão, de tal modo que a divisão sexual do trabalho, de fato, não incide de maneira homogênea sobre as mulheres. O cruzamento das informações junto à categoria analítica de raça apresenta resultados ainda mais desfavoráveis para o conjunto das mulheres negras no Brasil.

3.2 ENFOQUE NO MUNICÍPIO DE UBERLÂNDIA: A SITUAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL

Segundo dados do Censo Demográfico de 2010, o município de Uberlândia contava com 604.013 habitantes, dos quais 51% eram mulheres. O crescimento populacional entre 2000 e 2010 esteve mais concentrado sobre o sexo feminino, seja em função do crescimento vegetativo, seja da estratégia migratória. Consoante pesquisa realizada por Bertolucci (2019), no que diz respeito ao quesito cor/raça, a proporção de mulheres brancas é superior à proporção de homens brancos na composição da população residente do município, ao passo que a proporção de mulheres negras é menor do que a proporção de homens negros.

Dando continuidade a esse mapeamento do município, Souza (2019) verificou que, além do acesso praticamente universalizado à educação básica, já em 2010, para as crianças

uberlandenses, a permanência no ensino fundamental era maior entre as adolescentes do que entre os adolescentes. Além disso, o trabalho revelou, com base nos dados dos censos demográficos de 2000 e 2010, e no Censo da Educação Superior, que os percentuais de conclusão dos diversos níveis de ensino eram maiores para a população feminina do que masculina (inclusive com relação ao ensino superior).

O percentual de mulheres sem instrução ou com ensino fundamental incompleto era inferior ao dos homens. Já o percentual de mulheres que tinham pelo menos o ensino médio, incluindo as pessoas com ensino superior completo, era superior ao dos homens. Destaca-se, também, que o percentual de mulheres que tinham Ensino Superior em Uberlândia era muito superior ao observado para o Brasil e para praticamente todas as Unidades da Federação. (SOUZA, 2019, p. 18)

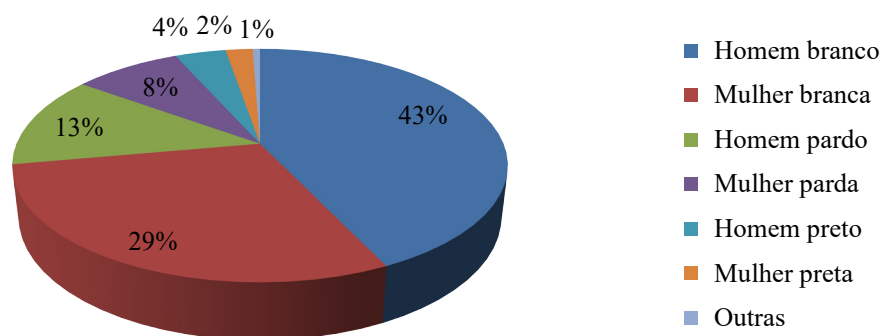
Apesar disso, os mesmos dados delataram que, muito embora as mulheres uberlandenses perfeçam a maioria nos cursos de ensino superior, há uma clara segmentação de cursos em que contam com menor participação feminina, por exemplo, nas áreas de Engenharia, produção e construção e Ciências, matemática e computação. Por outro lado, as mulheres predominam nas áreas de Educação e de Saúde e bem-estar social, o que, por sua vez, evidencia que a presença feminina ainda é marcante em atividades que passam pelo lugar do cuidado, ligadas ao universo reprodutivo, ou seja, em atividades tidas como tradicionalmente feminilizadas. Essa segmentação na educação decerto pode oferecer indicativos da permanência de assimetrias no quadro do mercado de trabalho também, em virtude da relação íntima entre os dois ambientes. Com efeito, será sobre o contexto das relações de trabalho denotadas produtivas que se discorrerá a seguir.

Para o município de Uberlândia, as informações apresentadas nesta subseção são provenientes da Rais e, portanto, conforme já mencionado, apresentam um panorama apenas da desigualdade no mercado de trabalho formal. Os dados da Rais permitem, por exemplo, uma aproximação (ainda que grosseira) da participação das mulheres no mercado de trabalho. Nesse caso, a informação se refere especificamente à distribuição dos vínculos empregatícios ativos entre homens e mulheres. Em 2010, do total de vínculos empregatícios (183.371), 58% correspondiam ao sexo masculino e 42%, ao feminino. Em 2019, houve um leve aumento da participação das mulheres (44,9%) no total de vínculos (219.322), mas ainda insuficiente para reverter o quadro díspar que revela a menor presença feminina.

Analisando pelo recorte raça e cor, verifica-se que, no caso das mulheres, a participação maior no mercado formal de trabalho refere-se à da mulher branca, demonstrando, mais uma vez, que a vulnerabilidade que se impõe ao sexo feminino varia em função da variável cor e raça. Olhando apenas para os vínculos empregatícios formais que tiveram cor e raça declarada no município em 2010 (Gráfico 7), nota-se que 43% deles eram de homens brancos, 29% de mulheres brancas, 13% de homens pardos, 8% de mulheres pardas, 4% de homens pretos e 2% de mulheres pretas.

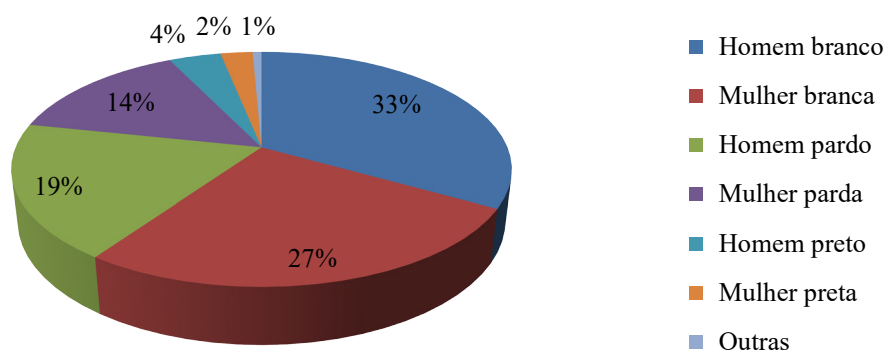
Em 2018 (ano que foi adotado neste estudo devido ao fato de que o último ano da RAIS, 2019, a partir da implementação do eSocial, evidenciou um número muito expressivo de “não-identificados” na dimensão cor e raça), nota-se uma alteração significativa no que diz respeito à participação dos homens brancos, que cai para 33%, e um aumento em favor da população parda (a participação das mulheres sobe para 14,5% e a dos homens para 18,6%). Ocorre também uma redução na participação das mulheres brancas, que cai para 26,5%, e um crescimento ínfimo no caso da população preta (a participação das mulheres e dos homens aumenta em menos de 0,5 pontos percentuais).

GRÁFICO 7 – DISTRIBUIÇÃO DOS VÍNCULOS EMPREGATÍCIOS DO MERCADO FORMAL DE UBERLÂNDIA POR SEXO, COR E RAÇA EM 2010 (%)



Fonte: Microdados da Rais. Elaboração própria.

GRÁFICO 8 – DISTRIBUIÇÃO DOS VÍNCULOS EMPREGATÍCIOS DO MERCADO FORMAL DE UBERLÂNDIA POR SEXO, COR E RAÇA EM 2018 (%)



Fonte: Microdados da Rais. Elaboração própria.

Outro elemento de grande interesse para a análise das desigualdades de gênero refere-se à questão dos rendimentos do trabalho. Na subseção anterior, os dados apontaram para a existência de assimetrias não desprezíveis entre a renda do trabalho de homens e mulheres, bem como para a presença de relações de opressões cruzadas quando se leva em consideração a variável raça. A Tabela 3 apresenta o valor da remuneração média nominal nos anos de 2010 e 2018 para homens e mulheres do município, segundo cor e raça.

Nota-se que, em alinhamento com o que foi constatado para os rendimentos do trabalho na Pnad-C, segundo os recortes de gênero e raça, as mulheres pretas e pardas apresentam os menores salários auferidos tanto entre elas quanto comparativamente aos homens também. As diferenças mais expressivas se dão entre as declaradas pretas em relação aos declarados de cor branca e amarela (tanto homens quanto mulheres). Em 2010, por exemplo, o salário médio da mulher preta correspondia a 77% do registrado pela branca e a 57% apenas do registrado para o homem de cor branca. Em 2018, essa desigualdade não apenas não teve redução, como evidenciou um ligeiro aumento no caso das mulheres (cujo percentual do salário caiu para 73%). No caso do salário das mulheres declaradas pretas em relação ao dos homens brancos, houve estabilidade (continuou em 57% o percentual de equivalência). Por fim, em todos os segmentos de cor e raça as mulheres ganharam menos que os homens, de modo que a remuneração média delas girou em torno de 70% da registrada para o sexo masculino tanto em 2010 quanto em 2018 – o que delata a persistência da desigualdade salariais entre os gêneros.

TABELA 3 – REMUNERAÇÃO MÉDIA NOMINAL, SEGUNDO SEXO, COR E RAÇA NO MUNICÍPIO DE UBERLÂNDIA NOS ANOS 2010 E 2018 (EM R\$)

Raça e cor	2010		2018	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Indígena	1.203,93	952,66	2634,54	1971,2
Branca	1.411,05	1.057,00	2758,78	2162,15
Preta	1.065,70	811,08	2016,34	1583,16
Amarela	1.337,63	1.009,64	2664,55	2466,59
Parda	1.192,46	854,60	2213,44	1684,29

Fonte: Microdados da Rais. Elaboração própria

Por meio dos dados da Rais, foi possível analisar o salário médio dos trabalhadores e trabalhadoras formais do município, controlando para algumas variáveis que podem ter repercussão sobre a remuneração média. Fatores como a quantidade de horas trabalhadas, a ocupação selecionada e o grau de escolaridade podem influenciar na remuneração aferida. Desse modo, a Tabela 4 traz a remuneração média em Uberlândia, por sexo, nas dez principais ocupações geradoras de emprego formal do município. As informações foram extraídas considerando-se aqueles que trabalhavam 40 horas ou mais, e os dados foram separados para dois graus de escolaridade selecionados: ensino médio completo e superior completo.

Os dados da Tabela 4 delatam remunerações médias inferiores para as mulheres em quase todas as ocupações analisadas. Percebe-se que essa desigualdade tende a ser maior para aqueles que têm ensino superior completo. Em algumas ocupações a diferença excede em dois mil reais. Considerando que fatores como ocupação detida, grau de escolaridade e quantidade de horas contratadas foram os mesmos para os dois sexos, as informações evidenciam a persistência das discriminações de gênero na dimensão da obtenção de renda pelo trabalho.

TABELA 4 – DADOS DE REMUNERAÇÃO MÉDIA, POR SEXO, EM UBERLÂNDIA, 2019 (R\$)

Para os que tinham ensino médio completo, em 2019			
10 principais ocupações do trabalhador com ensino médio	Sexo Trabalhador		Diferença (R\$)
	Feminino	Masculino	
Vendedor de comercio varejista	1.870,85	2.546,75	-676
Auxiliar de escritório, em geral	1.662,48	1.963,56	-301
Operador de telemarketing receptivo	1.683,40	1.966,88	-283
Assistente administrativo	1.941,51	2.340,14	-399
Operador de telemarketing ativo e receptivo	1.191,26	1.184,14	7
Motorista de caminhão	1.849,03	2.600,45	-751
Operador de caixa	1.354,90	1.372,73	-18
Faxineiro	1.320,24	1.380,77	-61
Técnico de enfermagem	2.474,47	2.965,90	-491
Porteiro de edifícios	1.526,64	1.666,38	-140

Para os que tinham ensino superior completo, em 2019			
10 principais ocupações do trabalhador com ensino médio	Sexo Trabalhador		Diferença (R\$)
	Feminino	Masculino	
Assistente administrativo	2.971,46	3.670,28	-699
Analista de desenvolvimento de sistemas	4.906,27	5.429,36	-523
Auxiliar de escritório, em geral	3.181,41	4.691,62	-1.510
Administrador	3.735,73	5.482,62	-1.747
Enfermeiro	6.102,78	6.521,35	-419
Vendedor de comercio varejista	3.119,85	4.638,14	-1.518
Supervisor administrativo	4.527,20	6.157,52	-1.630
Gerente administrativo	5.250,94	8.039,17	-2.788
Analista de negócios	2.811,59	3.518,91	-707
Contador	4.477,75	6.819,10	-2.341

Fonte: Rais. Elaboração CEPES/IERI

Outra face da desigualdade sexual no trabalho ainda é observada na presença desigual de homens e mulheres nos setores econômicos, mesmo após a elevação da participação feminina no mercado de trabalho. A predominância da força de trabalho masculina em determinados setores, ao lado do lento aumento da presença de mulheres em atividades e ocupações tidas como masculinas, deixam claro que ainda existe uma segregação setorial e ocupacional, que, além de reforçar algumas assimetrias de gênero já descritas, reflete a velha separação entre trabalho de homens e de mulheres firmada na atribuição de papéis naturalizados para os sexos. Os dados da Tabela 5 e 6 confirmam esse quadro de distribuição desigual de homens e mulheres nos setores econômicos também em Uberlândia.

TABELA 5 – DISTRIBUIÇÃO DOS VÍNCULOS EMPREGATÍCIOS DO MERCADO FORMAL DE UBERLÂNDIA POR SEXO E SETOR DE ATIVIDADE ECONÔMICA, 2010 (%)

Setor de atividade econômica	Sexo Trabalhador (Total Coluna=100%)		Sexo Trabalhador (Total Linha=100%)		
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Total
Extrativa mineral	0,02	0,2	7,9	92,1	227
Indústria de transformação	11,4	17,3	32,4	67,6	27.197
Serviços industriais de utilidade pública	0,6	1,5	23,3	76,7	2.111
Construção Civil	1,1	11,3	6,4	93,6	12.795
Comércio	22,7	25,5	39,2	60,8	44.536
Serviços	48,8	35,2	50,1	49,9	74.988
Administração Pública	13,6	5,4	64,4	35,6	16.225
Agropec., ext. vegetal, caça e pesca	1,9	3,6	27,2	72,8	5.292
Total	77.050	106.321	42,0	58,0	183.371

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da Rais

TABELA 6 – DISTRIBUIÇÃO DOS VÍNCULOS EMPREGATÍCIOS DO MERCADO FORMAL DE UBERLÂNDIA POR SEXO E SETOR DE ATIVIDADE ECONÔMICA, 2019 (%)

Setor de atividade econômica	Sexo Trabalhador (Total Coluna=100%)		Sexo Trabalhador (Total Linha=100%)		
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Total
Extrativa mineral	0,01	0,1	9,3	90,7	150
Indústria de transformação	7,9	14,7	30,5	69,5	25.566
Serv. industriais de utilidade pública	0,5	1,5	23,0	77,0	2.282
Construção Civil	0,8	7,8	8,1	91,9	10.242
Comércio	21,0	23,6	42,0	58,0	49.197
Serviços	59,4	45,6	51,5	48,5	113.633
Administração Pública	8,9	3,0	70,4	29,6	12.417
Agropec., ext. vegetal, caça e pesca	1,4	3,7	23,4	76,6	5.835
Total	98.461	120.861	44,9	55,1	219.322

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da Rais

Considerando o total de vínculos empregatícios no mercado formal de Uberlândia, em 2010, nota-se que trabalhadores de ambos os sexos registraram maiores percentuais no setor de Serviços, sendo também o maior o percentual de mulheres nesta atividade, seguido do Comércio. Além disso, é importante observar que são baixas as participações relativas das mulheres nos demais setores (com exceção de Administração Pública). Em 2019, verifica-se que a distribuição relativa dos vínculos entre homens e mulheres pouco se alterou no município.

A análise intrassetorial revela maior participação dos homens em quase todas as atividades tanto em 2010 quanto em 2019 – em alguns, os percentuais passam de 70% e chegam a mais de 90%. Embora seja notado o aumento da participação das mulheres em setores tidos como tradicionalmente masculinos (Extrativa Mineral, Construção Civil, por exemplo), elas são maioria no setor Serviços (53% em 2018) e chegam a mais de 70% no setor Administração Pública. Nesses setores, estudo realizado, em 2018, por Oliveira e Ferreira (2019), mostra que, em Uberlândia, as mulheres ocupam postos de trabalho sobretudo em atividades ligadas ao ensino, a serviços relacionados à saúde e cuidados e, também, ao alojamento e alimentação, confirmando que a participação feminina permanece concentrada em atividades historicamente determinadas.

Outro importante elemento que não somente evidencia a análise de desigualdades de gênero, como também amplia a percepção de que as mulheres padecem de discriminações com base em fatores, como papéis sociais atribuídos ao sexo, que, por sua vez, repercutem em forma de remuneração desigual ou de segmentação setorial, diz respeito ao nível de escolaridade. Os dados denotam que a participação feminina aumenta justamente nos níveis de escolaridade superior.

As mulheres uberlandenses constituem maioria entre os contratados de nível superior completo, mestrado e doutorado, bem como minoria entre o que de graus de instrução inferiores, por exemplo analfabetos, os que tinham até o ensino fundamental incompleto e completo e até mesmo entre o que tinham ensino médio (incompleto e completo). Isso sugere que a instrução educacional não constitui um bom argumento para justificar a aferição de salários mais baixos em relação ao sexo masculino no município.

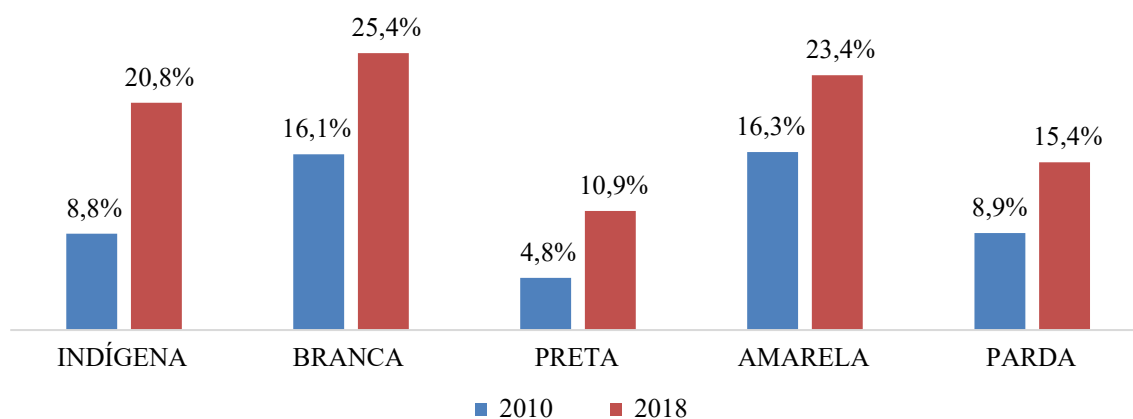
TABELA 7 – DISTRIBUIÇÃO DOS VÍNCULOS EMPREGATÍCIOS DO MERCADO FORMAL DE UBERLÂNDIA POR SEXO E GRAU DE ESCOLARIDADE, 2010 E 2019 (%)

Grau de escolaridade	2010			2019		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Analfabeto	75,6%	24,4%	100%	76,1%	23,9%	100%
Até 5º ano incomp.	78,5%	21,5%	100%	76,2%	23,8%	100%
Até 5º ano comp.	73,1%	26,9%	100%	72,8%	27,2%	100%
6º a 9º do Fund	70,5%	29,5%	100%	70,4%	29,6%	100%
Fund completo	69,5%	30,5%	100%	67,7%	32,3%	100%
Médio incomp.	63,7%	36,3%	100%	63,1%	36,9%	100%
Médio compl.	53,9%	46,1%	100%	54,4%	45,6%	100%
Sup. Incomp.	51,2%	48,8%	100%	49,7%	50,3%	100%
Sup. Comp.	41,2%	58,8%	100%	41,0%	59,0%	100%
Mestrado	41,4%	58,6%	100%	40,7%	59,3%	100%
Doutorado	47,6%	52,4%	100%	49,7%	50,3%	100%
Total	58,0%	42,0%	100%	54,6%	45,4%	100%

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da Rais

Também cumpre destacar que as trabalhadoras do município não exibiam a mesma taxa de participação nos níveis de escolaridade mais elevados, denotando, mais uma vez, a existência de heterogeneidades entre as próprias mulheres. Em 2010, brancas e amarelas com ensino superior completo somavam cerca de 16% em seus respectivos segmentos de cor e raça, ao passo que apenas 5% das trabalhadoras declaradas pretas e 9%, no caso das pardas, tinham ensino superior completo. Em 2018, brancas e amarelas ultrapassaram o percentual de 20% nesse nível, ao passo que as pretas alcançaram apenas 11%; e as pardas, 15%.

GRÁFICO 9 – PERCENTUAL DE TRABALHADORAS FORMAIS COM ENSINO SUPERIOR COMPLETO EM UBERLÂNDIA, SEGUNDO COR E RAÇA, EM 2010 E 2018



Fonte: elaboração própria a partir dos microdados da Rais

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo buscou reforçar o reconhecimento da persistência das desigualdades de gênero, que assumem novas formas com o passar do tempo. O aumento da participação feminina no mercado de trabalho é notável e pode ser identificado como uma evolução positiva para as mulheres, mas o que de fato pode ratificar essa constatação é a qualificação do debate por meio de uma análise que reflita essa inserção em termos, por exemplo, dos lugares que essas mulheres ocupam, dos salários que auferem, das diferentes vulnerabilidades a que podem estar sujeitas em função de variáveis, como cor e raça, entre outros.

Desse modo, os dados apresentados denotam maiores taxas de desemprego e subutilização para as mulheres (sobretudo para as negras), maior taxa média de afazeres domésticos e cuidado de pessoas, maior presença feminina (e negra) no trabalho doméstico remunerado, menores salários, continuidade da segregação setorial, entre outras informações que atestam a persistência das desigualdades tanto no país quanto no município de Uberlândia. O cerne fundamental que exige grandes esforços para a superação é de natureza cultural, o que torna sua transposição lenta e complexa, e reside no paradigma da divisão sexual do trabalho. Não se pode esquecer que essa divisão tem uma funcionalidade específica dentro do capitalismo, que é a exploração do sexo feminino como uma das bases de sustentação da acumulação de capital. A esse propósito, cumpre ressaltar também que a inserção de mais mulheres, com seus salários, em geral, mais baixos que os do sexo masculino, caracteriza mais como uma forma estratégica de sustentação do processo de acumulação na fase contemporânea do capitalismo financeirizado, o qual utiliza da precarização para garantia da continuidade de sua estrutura.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís; VALENZUELA, María Elena. Tempo de trabalho remunerado e não remunerado na América Latina: uma repartição desigual. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Orgs.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo, SP: Boitempo, 2016. Pt. 3, p.113-124.

ABREU, Alice Rangel de Paiva et al. Presença feminina em ciência e tecnologia no Brasil. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Orgs.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo, SP: Boitempo, 2016. Pt. 3, p.149 a 160.

ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Editora Boitempo, 2018.

ATHIAS, Leonardo. **Investigação étnico-racial no Brasil: entre classificação e identificação**. In: SIMÕES, André; ATHIAS, Leonardo; BOTELHO, Luanda (Orgs.). **Panorama nacional e internacional da produção de indicadores sociais: grupos populacionais específicos e uso do tempo**. IBGE. Rio de Janeiro, 2018.

BERTOLUCCI, Luiz. **Análise demográfica por sexo e outras variáveis para os municípios que integram a Região Geográfica Intermediária de Uberlândia**. Uberlândia: CEPES/ IERIUFU, dezembro de 2019. (Série A Mulher no Município de Uberlândia-MG: Trabalho, Educação e Demografia, v. 3/3). Disponível em: <http://www.ieri.ufu.br>

BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades: os limites da democracia no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BIROLI, Flávia e MIGUEL, Luis Felipe. Gênero, raça, classe: opressões cruzadas e convergências na reprodução das desigualdades. **Mediações – revista de ciências sociais**, Londrina-PR, v.20, n.2, 2015.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DANIEL, Camila. O trabalho e a questão de gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho. **O Social em Questão**, Rio de Janeiro-RJ, Ano XIV – nº 25/26, 2011.

GUIMARÃES, A. S. A. **Preconceito racial**: modos, temas e tempos. São Paulo: Cortez; 2008.

JUTEAU, Danielle; LAURIN, Nicole. L'évolution des formes d'appropriation des femmes : des religieuses aux 'mères porteuses'. **Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie**. Vol 25, nº2, 1988.

KERGOAT, Danièle. O cuidado e a imbricação das relações sociais. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Orgs.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França**: perspectivas interseccionais. São Paulo, SP: Boitempo, 2016, Pt. 3, p.17-26.

LAVINAS, Lena; CORDILHA, Ana Carolina; CRUZ, Gabriela F. Assimetrias de gênero no mercado de trabalho no Brasil: rumos da formalização. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Orgs.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França**: perspectivas interseccionais. São Paulo, SP: Boitempo, 2016. Pt. 3, p.93-109.

MELO, Hildete Pereira de; THOMÉ, Débora. **Mulheres e Poder**: histórias, ideias e indicadores. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2018.

MELO, Hildete Pereira de; DI SABBATO, Alberto. A estrutura econômica num prisma de gênero. **Gênero**, Niterói, v. 12, 2011.

OLIVEIRA, Alanna S.; FERREIRA, Ester W. A Inserção da Mulher no Mercado Formal de Trabalho do Município de Uberlândia-MG. Uberlândia: CEPES/IERIUFU, 2019. (Série **A Mulher no Município de Uberlândia-MG**: Trabalho, Educação e Demografia, v. 1/3). Disponível em: <http://www.ieri.ufu.br>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A abordagem da OIT sobre a promoção da igualdade de oportunidades e tratamento no mundo do trabalho**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229490.pdf Acesso em 08 de fevereiro de 2021.

OSÓRIO, Rafael G. O Sistema Classificatório de “Cor ou Raça” do IBGE. **Texto para Discussão nº 996**. IPEA: Brasília, 2003.

OSORIO, R. G. **A classificação de cor ou raça do IBGE revisitada**. In: PETRUCCELLI, J. L.; SABOIA, A. L. (Org.). Características étnico-raciais da população: classificações e identidades. Rio de Janeiro: IBGE, 2013. p. 83-99. (Estudos e análises. Informação demográfica e socioeconômica, n. 2)

PNAD-C (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua). IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) – Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?=&t=o-que-e>. Acesso em 28 de fevereiro de 2021.

RAIS– Relação Anual de Informações Sociais. Ministério do Emprego e Trabalho. Disponível em: <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php> Acesso em 17 janeiro de 2021.

SOUZA, Marcelo Lopes de. **O acesso à educação das mulheres no município de Uberlândia/MG**. Uberlândia: CEPES/IERIUFU, 2019. (Série A Mulher no Município de Uberlândia-MG: Trabalho, Educação e Demografia, v. 2/3). Disponível em: <http://www.ieri.ufu.br>.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Formalização do emprego e permanência das desigualdades de gênero. **Análise. Friedrich Ebert Stiftung**, Brasil, 2014. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/11198.pdf>

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Um olhar da economia feminista para as mulheres**: os avanços e as permanências das mulheres no mundo do trabalho entre 2004 e 2013. Tese (Doutorado em Economia). Instituto de Economia/ UNICAMP. Campinas, 2017.

TELLES, Edward. **Racismo à brasileira**: uma nova perspectiva sociológica. Rio de Janeiro: Relume Dumará; 2003.

Recebido em: 16/12/2021

Aceito para publicação em: 09/06/2023