

DESIGUALDADE SALARIAL POR SEXO: PERSISTÊNCIAS, TRANSFORMAÇÕES E DESAFIOS

GENDER PAY GAP: PERSISTENCE, CHANGE AND CHALLENGES

Thaís de Souza Lapa *

RESUMO

Este artigo discorre sobre o tema das desigualdades salariais entre homens e mulheres, procurando identificar seus principais determinantes. Visa-se também recuperar debates e experiências que incorporam a perspectiva de enfrentamento à desigualdade salarial entre os sexos e suas bases materiais. A partir do referencial apresentado, desenvolve-se breve análise da desigualdade salarial por sexo no setor metalúrgico brasileiro.

Palavras-chave: Desigualdade salarial por sexo. Segregação setorial por sexo. Discriminação no mercado de trabalho. Políticas salariais. Indústria metalúrgica.

ABSTRACT

This article discusses the issue of wage inequality between men and women, and seeks to identify its main determinants. The aim is to also recover debates and experiences that incorporate face the prospect of wage inequality between the sexes and their material bases. Based on the presented framework, develop brief analysis of wage inequality by sex in the Brazilian metallurgical sector.

Keywords: Wage inequality between the sexes. Sectoral segregation by gender. Discrimination on the labour market. Wage policies. Metallurgical industry.

INTRODUÇÃO

Ao se considerar o amplo tema “desigualdades”, recorrente em estudos socioeconômicos, é possível identificar que há muitas formas de manifestação deste fenômeno, as quais nem sempre têm a mesma evidência. As diferenças salariais entre homens e mulheres seriam um dos casos de desigualdade com menos espaço nos “projetores”; como aponta Silvera (2003, p. 151), atualmente a atenção parece ter sido voltada para “outras desigualdades nitidamente mais intoleráveis: especialmente as do emprego e da exclusão”, esquecendo-se inclusive que “as mulheres são as primeiras vítimas dessas desigualdades”.

A persistência da desigualdade salarial por sexo de maneira aparentemente estável, a despeito de uma série de mudanças positivas para as mulheres no mercado de trabalho, traz os questionamentos sobre quais são os determinantes de tal desigualdade e como enfrentá-la. São apresentados e debatidos, assim, elementos que permitem identificar tais determinantes – trazendo o exemplo da indústria metalúrgica - , bem como aportes teóricos e políticas salariais que apontam perspectivas para o enfrentamento das desigualdades salariais por sexo.

São utilizados referenciais da economia e sociologia do trabalho, com especial atenção às contribuições de gênero introduzidas nestas áreas, as quais, conforme Carrasco (1999, p. 17), “estão colocando em evidência que o mercado de trabalho não é uma entidade sexualmente neutra e que as relações de gênero estão na base da organização do trabalho e da produção”.

* Doutoranda em Ciências Sociais na Unicamp. Mestre em Sociologia pela USP. thais_lapa@yahoo.com.br

I A DESIGUALDADE SALARIAL POR SEXO NO CONTEXTO CAPITALISTA DE DESIGUALDADES

Desde suas raízes, o capitalismo é um sistema socioeconômico de produção de desigualdades, uma vez que se assenta sobre a apropriação desigual dos meios de produção e dos produtos do trabalho pelas classes sociais, que dá base à exploração capital-trabalho. Considerando que “classes sociais são, desde sua gênese, um fenômeno gendrado” (SAFFIOTI, 2011, p. 115) e que o capitalismo tira proveito de discriminações já que pesavam anteriormente sobre a mulher (SAFFIOTI, 1969), parte-se do pressuposto de que relações sociais de sexo e classe são os pilares estruturantes da subordinação social da mulher e, portanto, da desigualdade por sexo no mercado de trabalho. Segundo Hirata (2002, p. 280), a “divisão social e técnica do trabalho é acompanhada de uma hierarquia clara do ponto de vista das relações sexuais de poder”.

Mesmo a desigualdade social sendo um fator permanente na sociedade capitalista, o contexto social e a política econômica adotada nos países (ou nos blocos econômicos e demais organismos supranacionais) em cada momento histórico faz oscilar para mais ou menos disparidade na repartição da riqueza, quer dizer, é maior ou menor desigualdade entre os rendimentos do capital e do trabalho.

Assim, trabalhadores/as acessam, no interior do capitalismo, “fatias maiores” de apropriação do produto social do trabalho quando alcançam melhores preços para a mercadoria força de trabalho, os salários. Piketty (2014) discorre sobre os processos de desigualdade e distribuição de renda apontando que, por exemplo, as guerras mundiais e as políticas públicas implementadas pelos países [de capitalismo central] desempenharam um papel central no processo de redução da desigualdade no século XX. Porém, o século XXI seria o de recomposição da desigualdade histórica do capitalismo: afirma Piketty (2014, p. 307) que desde os anos 1970-1980, verifica-se um aumento das taxas de desigualdade devido, de um lado, à financeirização/globalização e, de outro, à informatização – mudanças que implicariam na demanda de mais especialistas – que por esta característica ganhariam mais, além de a financeirização propiciar a valorização do valor menos dependente da produção direta. .

No mesmo sentido aponta o Relatório global de salários da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2013, p. XIV),

A tendência global resultou numa mudança na distribuição do rendimento nacional, com a parte afecta aos rendimentos do trabalho a diminuir ao passo que a parte do rendimento do capital aumentou na maioria dos países. (...) A queda no peso do rendimento do trabalho ficou a dever-se ao progresso tecnológico, à globalização do comércio, à expansão dos mercados financeiros e à diminuição da taxa de sindicalização, o que degradou o poder de negociação colectiva dos trabalhadores. A globalização financeira, em particular, pode ter desempenhado um papel mais relevante do que inicialmente se pensava.

A internacionalização da produção e uma nova divisão internacional do trabalho decorrentes da globalização neoliberal se assentam sobre a exploração do trabalho com utilização intensiva de mão de obra dos países periféricos, com grande participação da força de trabalho feminina, junto à crescente privatização dos espaços e ampliação da mercantilização da vida (MORENO, 2012).

De acordo com Moreno (2012, p. 37), neste sistema capitalista neoliberal, a subordinação das mulheres tem uma base material de organização do trabalho, da produção e dos recursos, o que vai além de ver as mulheres como “apenas ‘impactadas’ positiva ou negativamente pelas definições econômicas”. Pelo contrário, trata-se de uma característica sistêmica do capitalismo enovelado com o sistema patriarcal ter como base econômica ou material “a intensa discriminação salarial das trabalhadoras, sua segregação ocupacional e

sua marginalização de importantes papéis econômicos e político – deliberativos” (SAFFIOTI, 2011, p. 106).

Para Leite e Salas (2008, p. 89), embora a defasagem salarial venha diminuindo nos últimos anos, ela se mantém, além de não poupar nenhum país do mundo. Em seu estudo sobre a desigualdade salarial por sexo em países da Europa, Silvera (2003) identificou que o país menos desigual é a Suécia (16% de diferença) e o as maiores diferenças salariais por sexo foram encontradas no Reino Unido (35% de diferença). Na França, 80% dos chamados assalariados pobres, que recebem o que no país são baixíssimos salários, são mulheres – país no qual a diferença salarial é de 27%. No Brasil, verifica-se uma diferença salarial de 30%, uma das maiores entre os países da América Latina (ATAL, ÑOPO, WINDER, 2009).

II PRINCIPAIS DETERMINANTES DA DESIGUALDADE SALARIAL POR SEXO

Segundo Carrasco (1999, p. 5), as análises dos economistas clássicos, salvo pouquíssimas exceções (a exemplo de Stuart Mill), não se propuseram a analisar quaisquer razões para a segregação ou diferença salarial por sexo:

Nas análises do trabalho assalariado não existe nenhuma discussão em torno das razões da segregação sexual nem sobre a razão dos salários femininos serem mais baixos. Tudo isto é aceito como um “fato natural” conforme ao papel familiar das mulheres. O emprego feminino só seria circunstancial e complementar ao masculino, uma vez que sua verdadeira responsabilidade estaria no lar.

Teixeira (2008) analisa que um dos primeiros debates socioeconômicos relacionados ao trabalho das mulheres que têm lugar depois do nascimento da economia neoclássica é “sobre a igualdade salarial”. Tal discussão se origina no final do século XIX, coincidindo com a primeira onda do feminismo¹, mas é durante a Primeira Guerra Mundial (1914-1918) que se manifesta com mais força, resultado da experiência de trabalho das mulheres que passaram a substituir os homens durante a Primeira Guerra (MILKMAN, 1987; PUJOL, 1992).

Este debate inicial sobre igualdade salarial se desdobrou em uma discussão conceitual sobre o “salário familiar”, criticado em estudos em economia feminista como principal razão da desigualdade salarial (TEIXEIRA, 2008, p. 37). O argumento é o de que há um pressuposto aceito socialmente que o encarregado pelo salário familiar é o homem, e que mulheres, ocupando postos considerados masculinos, estão contribuindo para reduzir o salário familiar. Deste argumento, deriva o de que as mulheres têm necessidades de subsistência menores – visto que, supostamente, não têm, como os homens, “obrigações familiares”, visão que denota “uma concepção de família nuclear na qual o homem é o principal ou único provedor, e a mulher, a responsável pela esfera privada” (TEIXEIRA, 2008, p. 38), ou seja, considera-se a inserção da mulher como complementar ou secundária, o que legitimaria salários inferiores.

Para Silvera (2003, p. 155), com a presença irreversível das mulheres no mercado de trabalho, incluindo a ocupação de alguns postos qualificados até então reservados aos homens, bem como as transformações das estruturas familiares (crescimento das famílias

¹ Afirma Carrasco (1999, p. 1) que “Já no século XIX – e coincidindo com a primeira onda do feminismo – diversas autoras escrevem sobre o direito das mulheres a ter um emprego e denunciam as desigualdades nas condições trabalhistas e salariais entre os sexos. Desde então e particularmente desde os anos sessenta, os escritos econômicos que estudam a problemática das mulheres aumentaram sensivelmente.”

monoparentais)², a referência ao salário familiar masculino se tornou menos explícita. Porém, parte das desigualdades continua sendo justificada por preconceitos sociais, tais como “pressuposição quanto à menor disponibilidade e ao menor engajamento das mulheres no trabalho” e “menos obrigações de ordem financeira e material no caso das mulheres”.

As diversas interpretações na teoria social sobre a origem da segregação e das diferenças salariais entre homens e mulheres podem ser organizadas, segundo Leite e Salas (2008, p. 90-91), a partir de duas perspectivas analíticas opostas: (i) a do individualismo metodológico, que concebe os processos sociais somente a partir de decisões racionais de indivíduos munidos de “níveis diferentes de capital humano” (na qual se fundamenta a vertente neoclássica na economia), e (ii) a genericamente denominada de holismo metodológico, que explica os mesmos processos em termos de estruturas sociais, de instituições sociais ou da cultura.

As explicações heterodoxas de corte holístico, em especial as originadas no feminismo, apontam que “a segregação se sustenta na construção social denominada gênero, que faz com que se considerem certas atividades como tipificadas por sexo”. Assim, “segundo se considere uma ocupação como ‘feminina’ ou ‘masculina’, obtém-se menor ou maior rendimento por este tipo de trabalho” (LEITE e SALAS, 2008, p. 91).

Apoiados nesta perspectiva heterodoxa, Leite e Salas (2008, p. 89) sustentam como fatores centrais para a manutenção da desigualdade salarial por sexo a discriminação aberta e segregação setorial por gênero. Esta análise da persistência da segregação profissional como principal razão das diferenças salariais é encontrada também em Silvera (2003, p. 157): “a não mistura dos sexos nos empregos – seja no nível da concentração setorial do emprego feminino, seja no nível vertical, em que há concentração em algumas profissões menos qualificadas – ainda é a variável principal”. Afirmar Teixeira (2008) que a própria segregação profissional é derivada, entre outros fatores, da discriminação das mulheres no recrutamento para os empregos.

No que se refere à diferença salarial por sexo em contexto contemporâneo, é possível verificar como as menores remunerações das mulheres no emprego formal se relacionam à problemática da segregação profissional nos exemplos de Leone (2015, p. 18):

A remuneração horária das mulheres é maior que a dos homens somente no pessoal das forças armadas (em que a presença feminina é muito pequena) e a diferença em favor dos homens era muito grande tanto em ocupações onde a presença de mulheres é muito expressiva (ocupações de nível superior e dirigentes em geral que são ocupações de remunerações relativamente altas) quanto em ocupações onde é pequena a presença feminina (ocupações de manutenção e reparação e ocupações de produção de bens com processos discretos e contínuos).

O acesso das mulheres à educação e qualificação revela os “fatores não técnicos” (portanto, discriminatórios) da desigualdade salarial, visto que mulheres já possuem mais anos de estudo que homens no Brasil (e em praticamente todas as sociedades industrializadas do ocidente), mas ainda ganham menos que eles em todos os níveis de escolaridade, diferença que cresce conforme a escolaridade de ambos é mais elevada, conforme desenvolve Leone (2015, p. 20):

² De acordo com Teixeira (2008, p. 38), “Hoje, não é mais possível se falar de um padrão de família, constituído de pai, mãe e filhos. Novos arranjos familiares se formaram. O elevado número de mulheres chefes de família é uma realidade no mundo inteiro, especialmente nos países mais pobres. No Brasil, as mulheres representam hoje 1/3 dos chefes de família”.

A comparação dos rendimentos médios de homens e mulheres, considerando o nível de escolaridade, evidencia em primeiro lugar que qualquer que seja o nível de escolaridade os rendimentos médios masculinos são sempre superiores aos femininos e, em segundo lugar, que no nível superior de escolaridade, as diferenças de rendimento são ainda maiores que nas ocupações que exigem apenas o nível fundamental ou médio de escolaridade, ainda quando a presença feminina seja predominante exatamente nas ocupações que exigem nível superior de escolaridade. No nível superior de escolaridade, o rendimento médio dos homens em 2013 superava em 69% o rendimento médio das mulheres.

Observando-se a distribuição gendrada dos empregos, é possível identificar um processo de polarização do mercado de trabalho (FREYSSINET, 1989), colocando de um lado empregos que demandam qualificação contínua e polivalência (em geral ocupados por homens), e, em outro polo, trabalhos para os quais se exige adaptação do trabalhador no sentido de aceitação de empregos precários – temporários, subcontratados, em tempo parcial, sem proteção social – e considerados desqualificados (predominantemente ocupados por mulheres).

Além desta polarização do mercado pelo critério qualificação/desqualificação, distinguindo empregos prioritariamente destinados a homens e a mulheres, há também uma polarização do trabalho entre as próprias mulheres, caracterizada por Bruschini e Lombardi (2000, p. 2) como “bipolaridade do trabalho feminino”, na qual se tem, de um lado, manutenção de “grande contingente de mulheres que se insere no mercado de trabalho em um polo no qual se incluem as posições menos favoráveis e precárias, quanto ao vínculo de trabalho, à remuneração, à proteção social ou às condições de trabalho propriamente ditas” e, em outro polo, “a expansão da ocupação feminina em profissões de nível superior de prestígio, como a Medicina, a Arquitetura, o Direito e mesmo a Engenharia, áreas até há bem pouco tempo reservadas a profissionais do sexo masculino”.

Carrasco (1999) aponta, porém, os limites das análises que se restringem ao “lado da demanda” nas análises da estruturação do trabalho, considerando-as pouco explicativas acerca da problemática do trabalho das mulheres. Propõe que uma alternativa com maior poder explicativo deveria “considerar um processo dinâmico a interação entre a demanda de trabalho na esfera da produção e a oferta de trabalho na esfera da reprodução, condicionada pelas características dos diferentes grupos sociais”.

Importante observar mais de perto a “discriminação” como um dos fatores apontados para explicar as diferenças salariais que se mantêm mesmo quando entre os homens e as mulheres estão mantidas as condições iguais (isto é, no nível da formação, da experiência, da categoria profissional, da idade, do setor de atividade supostamente equivalente, etc.). Segundo Silvera (2003, p. 154), “a posição das mulheres antes de entrar no mercado de trabalho e fora do mercado de trabalho justificam em parte essas discriminações salariais”. Silvera (2003, p. 154) explica:

Esses fatores se baseiam nas relações sociais de sexo e remetem à divisão dos papéis no seio da esfera familiar (acesso diferenciado à educação e à formação, repartição ‘desigual’ do trabalho doméstico, existência de um ‘salário familiar masculino’ que garante as despesas do lar e, inversamente, um salário feminino complementar).

Silvera (2003) argumenta que em estudos exclusivamente econométricos, tais fatores seriam considerados exógenos ao mercado de trabalho e revelariam uma discriminação sobre a qual a análise econômica não teria influência. Ao contrário, a autora afirma que o mercado de trabalho se apoia na produção dessas desigualdades e as desenvolve ou as reduz quando conveniente.

De acordo com estudos de economistas desde uma perspectiva feminista-socialista, sistematizados por Carrasco (1999, p. 17), uma das hipóteses mais aceita afirma que os

salários mais baixos das mulheres dependem tanto da posição destas no lar como no mercado de trabalho, de modo que “os baixos salários se utilizariam não só para reproduzir os valores patriarcais, senão também teriam um objetivo competitivo”. Em outras palavras, sintetiza Carrasco (1999, p. 18):

os níveis salariais femininos estão influenciados tanto pelas características sociais das mulheres como responsáveis do trabalho doméstico, como pelo sistema geral de determinação salarial e de proteção do emprego que prevalece no mercado de trabalho e que em parte depende do poder de negociação dos diversos grupos de trabalhadoras(es).

Silvera afirma, neste mesmo sentido, que para compreender realmente as desigualdades salariais, é preciso analisar também as formas de fixação dos salários, o papel do Estado, as convenções coletivas. Segundo a autora,

as discriminações salariais são menores em países onde a negociação salarial é centralizada e se apoia numa intervenção dos parceiros sociais de forma consensual (com altos níveis de sindicalização, incluindo as mulheres) e em torno de objetivos claramente identificados, como a diminuição da faixa de salários ou a revalorização dos baixos salários. (SILVERA, 2003, p. 158)

III COMO REDUZIR A DESIGUALDADE SALARIAL POR SEXO?

Considerando o argumento exposto anteriormente, de que a segregação setorial é atualmente a principal causa da desigualdade salarial por sexo (“mulheres não recebem o mesmo salário que homens porque não ocupam os mesmos empregos”), destaca-se resultados de estudo da OCDE sobre a Austrália, país que tem a maior segregação profissional, mas com diferença salarial entre homens e mulheres entre as menores – elas ganham 83,4% do salário deles. Segundo Silvera (2003), este paradoxo é explicado pelo sistema centralizado de fixação das remunerações, pelo alto nível de sindicalização, notadamente entre as mulheres, e por uma forma de negociação tripartite forte. A fixação e aplicação dos salários mínimos e aumentos é abrangente, cobrindo 85% dos assalariados, 87,4% de mulheres e 83,4% dos homens.

Constata-se, a partir deste caso, que seria mais importante mobilizar os princípios gerais de fixação de remuneração do que a existência de mecanismos em prol da igualdade de remuneração, ou seja, “a igualdade de remuneração supõe uma ação anterior aos próprios processos de formação dos salários, e não medidas, a *posteriori*, de correção das desigualdades” (SILVERA, 2003, p. 159).

Tais medidas incluem, portanto, a negociação salarial, e para tal, um movimento sindical ativo. No Brasil, as lutas por igualdade salarial vêm sendo protagonizadas especialmente por mulheres sindicalistas, combinando pautas como igualdade de oportunidades no trabalho e na vida e redução da jornada de trabalho, “por estar diretamente vinculada às possibilidades de reorganização do tempo e do trabalho de reprodução social” (MORENO, 2014).

A pauta do salário mínimo, assim como todas as políticas de valorização dos baixos salários, contribui para reduzir as discriminações sexuadas em termos de salário (SILVERA, 2003, p. 159). No Brasil, esta pauta foi incorporada, partindo deste pressuposto, também pelo movimento feminista. A organização Marcha Mundial das Mulheres realizou, em 2003, uma campanha pela valorização do salário mínimo no Brasil, cujo objetivo era, entre outros, “consolidar uma reivindicação prioritária para articular diferentes setores e impactar o conjunto das mulheres, ao mesmo tempo em que fosse capaz de dar visibilidade para as desigualdades econômicas entre homens e mulheres, e entre as mulheres” (MORENO, 2014, p. 45). À época da campanha, 45% das mulheres ocupadas recebiam até um salário mínimo e por isso argumentava-se que “ainda que seja

uma agenda geral, ela tem um conteúdo explicitamente feminista na medida em que afeta diretamente a renda da maioria das mulheres”. Tratava-se tanto da demanda por uma política de combate à desigualdade social como às desigualdades de sexo e raça – sendo mulheres e negros a base da pirâmide socioeconômica do país.

Nos anos seguintes à campanha, houve significativa mudança no tratamento da questão do salário mínimo pelo governo federal brasileiro e também pelas organizações do movimento sindical, que organizou três marchas pelo salário mínimo entre 2004 e 2006, tonando-se interlocutor do governo federal sobre a questão. A política salarial adotada, em 2007, se deu em negociação com as centrais sindicais e se estruturou com o ajuste do valor do salário mínimo pela reposição da inflação e o aumento real pela variação do PIB dos dois anos anteriores (MORENO, 2014).

Leite e Salas (2015) analisam ter havido, no período recente, alta geral dos rendimentos no país, motivada tanto pela queda da taxa de desemprego como pelo reajuste do valor real do salário mínimo e, segundo estes autores, tal política tem reflexos na base da pirâmide salarial em todas as categorias de trabalhadores.

Outros impactos da política salarial, combinada a outras políticas sociais, são apresentados por Pochmann (2014, p. 71):

A partir da década de 2000, o Brasil combinou crescimento econômico com distribuição de renda, o que permitiu a retomada da mobilidade social, especialmente aquela associada à base da pirâmide social. Por intermédio de significativa expansão do nível de emprego com remuneração levemente acima do valor do salário mínimo e garantia de renda aos segmentos empobrecidos da população, ocorreu a incorporação de quase um quarto dos brasileiros no mercado de consumo de massa. (...) Trata-se, fundamentalmente, da recomposição da classe trabalhadora em novas bases de consumo.

Segundo Leite e Salas (2015, p. 7), o aumento do rendimento no Brasil ocorreu tanto para as mulheres como para os homens, e tanto para os negros como para os brancos, mas é mais expressivo no caso das mulheres do que no dos homens e no caso dos negros do que no dos brancos.

Entre 2004 e 2013, o aumento do rendimento médio das mulheres (58,5 %) superou expressivamente aquele dos homens (44,4 %), promovendo uma diminuição da diferença entre a renda média de homens e mulheres (que passa de 36 % em 2004 para aproximadamente 30 % em 2013).

Considerando também que a maior proporção de recebedores do salário mínimo no Brasil “se encontra entre as mulheres negras que residem nas regiões Norte e Nordeste, se inserem em seus domicílios na condição de cônjuge ou filhas, têm baixo nível de escolaridade e trabalham no setor de serviços como assalariadas sem carteira” (DIAS, 2008, p. 130), é possível afirmar que a política de valorização do salário mínimo beneficia fundamentalmente uma classe trabalhadora feminina que ocupa das bases da pirâmide social e proporciona, assim, simultaneamente, redução da desigualdade social e de gênero.

Porém, reconhece-se que ainda existe um longo percurso e poucas perspectivas no horizonte para que os salários representem algo parecido com o valor necessário calculado pelo DIEESE (R\$ 3.518,51), que atualmente é quase 5 vezes maior que o salário nominal (R\$788,00). Vale dizer que alguns anos de uma nova política salarial são insuficientes para recuperar mais de 40 anos de desvalorização dos salários acumulada.

Além disso, políticas do mercado de trabalho seriam insuficientes para efetivar redistribuição de rendimentos se não acompanhada de outras medidas, tais como “reforma e reestruturação dos mercados financeiros para restabelecer o seu papel na canalização de recursos para investimentos produtivos e sustentáveis” e “equilíbrio entre a tributação do

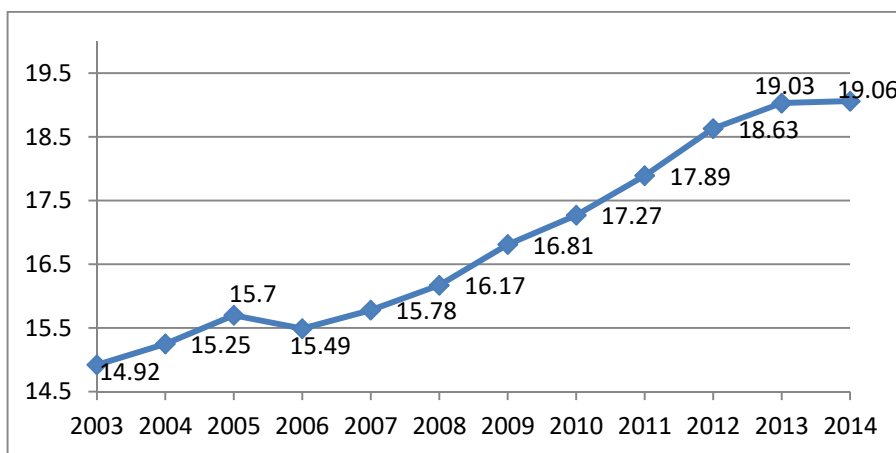
capital e dos rendimentos do trabalho” (OIT, 2013, p. XVI), saída apontada também por Piketty (2014, p. 637-661) ao defender como medida de regulação do capitalismo financeiro globalizado o imposto progressivo sobre o capital, no lugar do imposto sobre a renda.

IV DIFERENÇA SALARIAL E SEGREGAÇÃO SETORIAL NA INDÚSTRIA METALÚRGICA BRASILEIRA

Observando uma categoria específica de trabalho, a metalúrgica, com atenção especial aos setores eletroeletrônico e automobilístico e à luz das reflexões anteriores, desenvolve-se a uma análise inicial sobre a desigualdade salarial por sexo assentada na segregação setorial de gênero.

Segundo levantamento da CNM-CUT/DIEESE (2015) sobre o perfil da mulher metalúrgica brasileira, realizada a partir de dados do RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) e do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), o ramo metalúrgico segue composto majoritariamente por homens: em 2014, dos quase 2,5 milhões de trabalhadores, praticamente 2 milhões eram homens, enquanto quase 500 mil eram mulheres. A pesquisa também mostra que a participação feminina no ramo metalúrgico vem crescendo aos poucos, mas progressivamente nos últimos anos no Brasil, tendo passado de 14,92% do total de trabalhadores em 2003 para 19,06% em 2014, maior percentual dos últimos 12 anos, como mostra o Gráfico 1.

Gráfico 1 – Brasil: Evolução da participação da mulher no emprego do setor metalúrgico (2003-2014)



Fonte: MTE- Rais / Caged

Destaca-se que a participação feminina no ramo metalúrgico é mais significativa no setor de eletroeletrônicos, no qual mulheres representam 35,1% da força de trabalho. No setor automobilístico, com segundo maior percentual de mulheres na indústria metalúrgica, elas são 18,45% da força de trabalho. Considerando as trabalhadoras metalúrgicas como um todo (464.014), 150.172 mil delas estão em indústrias eletroeletrônicas e 89.749 estão nas automobilísticas.

O estudo da CNM-CUT/DIEESE (2015) ainda aponta que em paralelo a este crescimento da participação feminina, as desigualdades salariais entre homens e mulheres persistem, mesmo com as metalúrgicas tendo escolaridade superior à dos metalúrgicos. É maior o percentual de trabalhadoras com ensino médio (56,88% das metalúrgicas e 55,

35% dos metalúrgicos o possuem) e universitário (16,43% das metalúrgicas já possuem graduação superior, enquanto que os homens são 10,16%). Assim mesmo, a desigualdade salarial entre trabalhadores(as) metalúrgicos(as) cresceu entre 2012 e 2013 de -28,4% para -28,8%, tendo reduzido ligeiramente, em 2014, para novamente -28,4%.

Como se verifica na Tabela 1, no setor eletroeletrônico, a distância de salários em 2013 era a maior entre todos os setores metalúrgicos, 37,1%, enquanto no automotivo era de 33%, as duas maiores do setor metalúrgico e ambas maiores que a diferença salarial total no setor, de 28,4%, e também acima da diferença geral nacional, de 30%.

Tabela 1 – Brasil: Remuneração por sexo segundo segmento (2013)

Segmento	Segmento		Diferença em %
	Mulher	Homem	
Aeroespacial	4.451,01	5.875,90	- 24,2%
Automotivo	2.518,89	3.760,14	- 33,0%
Eletroeletrônico	1.900,22	3.022,33	-37,1%
Máquinas e equipamentos	2.358,40	2.993,50	-21,2%
Naval	3.059,25	3.284,37	-6,9%
Outros materiais de transportes	2.179,10	3.025,82	-28,0%
Siderurgia e metalurgia básica	1.963,86	2.433,77	-19,3%
Total	2.175,98	3.038,39	-28,4%

Fonte: TEM – Rais 2013.

Este cenário, a ser melhor explorado em futuras pesquisas, demonstra um efeito da segregação setorial de gênero na definição das desigualdades salariais em um setor específico: a indústria metalúrgica é composta predominantemente por força de trabalho masculina e é justamente no setores eletroeletrônico e automobilístico, que possuem os maiores percentuais de trabalhadoras da indústria metalúrgica, que é verificada a maior distância entre os salários de homens e mulheres. Considera-se aplicável aqui, o argumento de que a desigualdade salarial se relaciona com a inserção de mulheres por meio da segregação vertical em tais setores, isto é, presença predominante das trabalhadoras nas atividades pior remuneradas e sua quase ausência nos postos melhor remunerados, como os cargos técnicos intermediários e as chefias.

Não se considera menos importante, também, que o setor com maior percentual de mulheres da indústria metalúrgica, o eletroeletrônico, seja o que paga os salários mais baixos de toda a categoria. Em entrevista (LAPA, 2015, p. 148), com o presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas, o argumento apresentado para a predominância de mulheres no setor eletroeletrônico é o de que a mulher é vista como uma força de trabalho para a qual se “pode pagar menos” e revela a presença minoritária de mulheres nas chefias destas empresas:

[Existe] Uma lógica de *pagar menos*. Se é um trabalho voltado pra mulher, logo a mulher tem que ganhar menos. Então essa é a lógica de haver, em sua imensa maioria, trabalhadoras mulheres nas atividades de “demanda baixa”. Mas aí se você olhar os cargos de comando nessas empresas, são os homens, não são as mulheres. Então o fato de ter uma quantidade de mulheres não é com a lógica de “vamos privilegiar as mulheres para dar emprego”, é a lógica de ter uma quantidade de mulheres pra precarizar e pra ter uma condição salarialmente melhor [para a empresa]. Essa é a lógica desse segmento.

Parecem ser válidas, aqui, as argumentações de que a maior presença de mulheres em um setor rebaixa globalmente seu salário, isto é, “segundo se considere uma ocupação

como ‘feminina’ ou ‘masculina’, obtém-se menor ou maior rendimento por este tipo de trabalho” (LEITE e SALAS, 2008, p. 91). Trata-se, pois, argumento da discriminação aberta como um dos determinantes da desigualdade salarial entre os sexos.

V CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pode-se dizer que a segregação setorial por sexo e a discriminação aberta são os determinantes centrais, na atualidade, da desigualdade salarial. O fator da educação/qualificação perdeu peso entre estes determinantes, uma vez que as mulheres, em geral, já possuem mais anos de estudo que os homens.

O enfoque que incorpora a problemática das relações de gênero qualifica as análises sobre o mercado de trabalho, pois reconhece a mulher enquanto força de trabalho cujas características são forjadas na divisão sexual do trabalho (responsável prioritária pelo trabalho doméstico e de cuidados e cujo trabalho é considerado reiterada e erroneamente como trabalho complementar ao masculino), e tais características são levadas em conta pelos gestores do capital (LAPA, 2015). Ou seja, as discriminações que pesam sobre as mulheres “fora” do mercado de trabalho são componentes que pesam na sua constituição como trabalhadoras para as quais “se pode pagar menos”. Na prática, não poderiam ser considerados como elementos exógenos ao mercado, uma vez que são constituintes da formação da oferta de força de trabalho.

Concordando com Teixeira (2008, p. 39), considera-se que compreender as causas e consequências da segregação profissional é decisivo para a formulação de políticas para o mercado de trabalho. Segundo a autora, “as políticas de ação afirmativa podem ser interpretadas como uma tentativa de reduzir a segregação profissional e as políticas para igualar os salários podem ser vistas, em parte, como um esforço para reduzir as diferenças de renda que a segregação pode causar”. Vale considerar, porém, que as políticas chamadas “gerais”, como a da valorização do salário mínimo, parecem ser mecanismo eficaz para diminuir a desigualdade salarial entre os sexos, visto que as mulheres compõem as bases da estrutura social, isto é, predominarem entre os piores salários.

REFERÊNCIAS

ATAL, Juan Pablo; ÑOPO, Hugo; WINDER, Natalia. **New century, old disparities: gender and ethnic wage gaps in Latin America**. Inter-American Development Bank, 2009.

BRUSCHINI, C; LOMBARDI, M. R. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, nº 110, p. 67-104, jul. 2000.

CARRASCO, Cristina. Para uma Economia Feminista - Introdução. In: CARRASCO, Cristina (ed.). **Mujeres y economía**. Nuevas perspectivas para viejos e nuevos problemas. (Trad: Sempreviva Organização Feminista). Barcelona: Icaria. 1999.

CNM-CUT/DIEESE. **Perfil das trabalhadoras metalúrgicas**. Mar. 2015. Disponível em: <http://www.cnmcut.org.br/midias/arquivo/212-perfil-das-trabalhadoras-metalurgicas-2015.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2016.

DIAS, Júnior César. **Efeitos distributivos do salário mínimo no Brasil recente: recortes segundo a posição na ocupação**. Uberlândia: Universidade Federal de Uberlândia – Programa de Pós Graduação em Economia, dissertação, 2008.

FREYSSINET, M. A divisão capitalista do trabalho. **Tempo Social**. Revista de Sociologia da USP. São Paulo, v. 1, p. 73-103, 1989.

- HIRATA, H. **Nova divisão sexual do trabalho?** Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo, 2002.
- LAPA, T. S. **Processo de trabalho, divisão sexual do trabalho e práticas sociais das operárias na indústria eletroeletrônica no contexto da flexibilidade produtiva.** São Paulo: USP, Dissertação de Mestrado, São Paulo, 2015.
- LEITE, Marcia; SALAS, Carlos. Segregação setorial por gênero: uma comparação Brasil-México. In: COSTA, Albertina O; SORJ, Bila et. al. (orgs.) **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais.** São Paulo: Editora FGV, 2008.
- LEITE, Marcia; SALAS, Carlos. Trabalho e desigualdades no Brasil: desafios e contradições do atual modelo de desenvolvimento. **IdeAs**, n. 5, mai. 2015. Disponível em: <<http://ideas.revues.org/923>>. Acesso em 10 jan. 2016.
- MILKMAN, Ruth. **Gender at work: The dynamics of job segregation by sex during World War II.** Urbana: University of Illinois Press, 1987.
- MORENO, Renata. A economia na agenda política do feminismo. In: MORENO, R. (org.) **Feminismo, economia e política.** Debates para a construção da igualdade e autonomia das mulheres. São Paulo: SOF, 2014.
- OIT. **Relatório global sobre os salários 2012/13.** Salários e crescimento equitativo. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2013.
- PIKETTY, Thomas. **O capital no século XXI.** Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014.
- POCHMANN, M. **O mito da grande classe média.** Capitalismo e estrutura social. São Paulo: Boitempo, 2014.
- PUJOL, Michele. **Feminism and anti-feminism in early economic thought.** London: Edward Elgar, 1992.
- SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes.** Mito e realidade. São Paulo: Quatro Artes, 1969.
- SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero, patriarcado, violência.** São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2011.
- SILVERA, Rachel. Os salários: mantidas as condições desiguais? In: MARUANI, Margareth; HIRATA, Helena (orgs.) **As novas fronteiras da desigualdade.** Homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Senac, 2003. pp. 151-164.
- TEIXEIRA, Marilane O. Desigualdades salariais entre homens e mulheres a partir de uma abordagem de economistas feministas. **Gênero.** Revista do Núcleo Transdisciplinar de Estudos de Gênero, v. 9, n. 1, pp. 32-45, 2º semestre 2008.