

IMPLICAÇÕES DAS RELAÇÕES SOCIAIS DE SEXO E DAS IMAGENS DE GÊNERO PARA A REPRODUÇÃO DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO EM EMPRESAS

Tadeu Gomes TEIXEIRA¹

RESUMO: O objetivo deste artigo é analisar as implicações das relações sociais de sexo e das imagens de gênero para a inserção profissional de mulheres nas empresas, com foco nas diferenças qualitativas de participação feminina nos postos de trabalho, como a dificuldade de ascender a cargos de liderança e a decorrente diferença salarial e nas formas não explícitas de discriminação baseadas nas relações de sexo. Evidencia-se que as imagens de gênero que atribuem às mulheres a responsabilidade pelas atividades de reprodução também influenciam a distribuição dos postos de trabalho a homens e mulheres no mercado de trabalho, cabendo às mulheres uma inserção secundária. Assim, a despeito de uma crescente participação feminina no mercado de trabalho, as ações dos empresários são orientadas pelo mesmo imaginário social que aponta para lugares e atribuições sociais hierarquizados e desiguais para homens e mulheres. Com isso, reproduz-se nas empresas não só as relações sociais de sexo desiguais, mas também a mesma imagem sobre as relações de gênero.

PALAVRAS-CHAVE: Relações sociais de sexo. Imagens de gênero. Mercado de trabalho. Desigualdade de gênero no trabalho.

Introdução

Transformações nas estruturas de emprego podem modificar as estratégias de casamento; elas podem oferecer novas possibilidades para a construção da subjetividade, mas também podem ser vividas como novo espaço de filhas e esposas obedientes (SCOTT, 2011).

As reconfigurações no mundo do trabalho na segunda metade do século XX incluem diversas facetas e processos - como a reestruturação produtiva, reorientações nas ações sindicais, “novas” práticas de gestão, etc. – que influenciaram e impuseram dinâmicas diferenciadas ao mercado de trabalho e as relações sociais.

Além dessas transformações políticas e socioeconômicas, mudanças sociais e culturais, como as modificações nos perfis demográficos da população e os valores culturais que proporcionaram às mulheres maior participação social - principalmente a partir das lutas dos movimentos feministas pela politização do cotidiano e da vida privada - forjaram possibilidades de uma ampliação da participação feminina no mercado de trabalho.

¹ Doutorando em Ciências Sociais. UNICAMP - Universidade Estadual de Campinas – Departamento de Ciências Sociais. Campinas – SP – Brasil. 13083-970 - tagote@gmail.com

A partir desse cenário de transformações, realizou-se este trabalho com o objetivo de compreender e analisar as implicações das **relações sociais de sexo** e das **imagens de gênero** para a inserção profissional de mulheres nas empresas, com foco, principalmente, nas diferenças qualitativas de participação nos postos de trabalho, como a dificuldade de ascender a cargos de liderança e a decorrente diferença salarial e nas formas não explícitas de discriminação baseadas nas relações de sexo.

O trabalho foi realizado a partir de uma revisão da literatura sobre o tema e de uma análise secundária de dados sobre o mercado de trabalho e também acerca da situação ocupacional das mulheres em empresas.

Na primeira parte do texto, discute-se a constituição das relações sociais de sexo na sociedade brasileira e as imagens de gênero decorrentes desse processo, evidenciando as implicações das mesmas para as mulheres no mercado de trabalho. Em seguida, analisa-se o processo de reestruturação produtiva em interface com a ampliação da participação feminina no mercado de trabalho. Por fim, realiza-se uma análise da situação de trabalho das mulheres nas empresas e os limites dessa participação em decorrência das imagens de gênero presentes no imaginário empresarial.

As relações sociais de sexo e a constituição de imagens de gênero: implicações para a compreensão do trabalho feminino

As pesquisas realizadas no âmbito da sociologia do trabalho, ao focar a situação das mulheres no mercado de trabalho e a forma de inserção das mesmas, têm recorrido ao cabedal teórico proposto pelo movimento feminista e pelas discussões conceituais advindas dos estudos de gênero a fim de melhor compreender as questões referentes ao trabalho feminino, principalmente no tocante às questões relacionadas à manutenção do preconceito, das discriminações e dos menores salários recebidos pelas mulheres. Essas situações vivenciadas no trabalho teriam, portanto, uma interface com as relações de gênero que perpassam e estruturam a sociedade.

Nesse sentido, faz-se necessário observar e compreender que as **relações sociais de sexo** são institucionalizadas nas dinâmicas pessoais e nas condutas utilizadas para a ação social. Ou seja, as relações sociais de sexo, como ensina Kergoat (2009), estabelecidas nas sociedades derivam de construções sociais, e não de supostas “essencialidades” biológicas.

Isso implica, portanto, destaca a autora, na necessidade de considerar a tensão e o antagonismo existente entre os **grupos sociais** formados por homens e mulheres.

Além disso, ressalta Kergoat (2009), as relações sociais de sexo são atravessadas por uma hierarquização entre os sexos, caracterizando uma relação de dominação e de poder. As relações sociais de sexo atravessam, ainda, todas as relações sociais, não se referindo unicamente à esfera do trabalho. No entanto, essas relações possuem uma base material, fundada na divisão do trabalho. Em razão disso, o trabalho e suas divisões expressam a tensão existente na sociedade em decorrência das relações sociais de sexo.

Sendo assim, a divisão sexual do trabalho é um importante parâmetro para analisar as relações sociais de sexo. Como divisão sexual de trabalho, segue-se aqui, dentre as alternativas teóricas e conceituais a respeito do assunto, a conceituação de Hirata (2009), que aponta para o conflito, a opressão e dominação presente nessa divisão. Esse tipo de divisão social, que também é técnica, possui uma “consustancialidade” de classe e raça/etnia. De acordo com a autora, faz-se necessário ter em tela que a divisão sexual do trabalho é hierarquizada (com o trabalho masculino sempre com maior valor em relação ao trabalho feminino) e comporta a separação entre o trabalho masculino e feminino, que seriam distintos e separados.

As relações sociais de sexo e a divisão sexual do trabalho, segundo Hirata (2009), baseando-se em Kergoat (2009), são indissociáveis, pois formam um “sistema” que permite compreender as relações sociais assimétricas, desiguais e hierarquizadas entre homens e mulheres.

Importante aspecto a destacar, nas relações sociais de sexo² e que possui implicações para a divisão sexual do trabalho, é a **imagem de gênero** compartilhada pelo **imaginário social** e que se desdobra, por conseguinte, na constituição do **imaginário empresarial** sobre as relações sociais, como nos mostra Abramo (2007), o que influencia, decisivamente, no lugar atribuído à mulher no mercado de trabalho.

Segundo Abramo (2007), há uma **ordem de gênero** – conceito equivalente ao de relações sociais de gênero - que constitui as relações sociais. Ordem de gênero responsável por situar homens e mulheres nas diversas dimensões e lugares da vida social, incluindo o universo do trabalho. Nas relações de gênero instituídas no Brasil, a mulher é destinada à função de cuidar do universo doméstico e privado, espaço que socialmente é considerado

² Não faço distinção, neste trabalho, entre os conceitos relações sociais de sexo e relações de gênero por considerar, como afirmou Hirata (2009), que atualmente já não há tanta distância teórica entre os conceitos.

inferior e onde não se reconhece o valor das atividades realizadas, o que restringe o tempo e os recursos das mulheres para investir na própria capacitação e em trabalhos remunerados. Em consequência disso, o trabalho da mulher na sociedade seria pouco valorizado, tanto economicamente quanto socialmente.

Dessa maneira, as imagens de gênero existentes na sociedade, conforme analisa Abramo (2007), seriam responsáveis pela orientação de ações dicotomizadoras e hierarquizantes das relações entre homens e mulheres que garantiriam a manutenção e reprodução das desigualdades de gênero, incluindo aí o mundo do trabalho.

No Brasil, o processo de constituição das relações sociais de sexo e das imagens de gênero foi marcado pela submissão e opressão das mulheres. Ainda no processo de colonização, os colonizadores que aqui desembarcaram tomaram não só o país para si, mas também as mulheres dos grupos indígenas que aqui viviam. Posteriormente, as mulheres trazidas da África por meio da escravidão serviram não só de mão-de-obra para as Casas Grandes dos senhores de engenho, mas também como objetos sexuais aos quais esses senhores acreditavam ter amplo e irrestrito acesso. Esse processo, caracterizado pela opressão e submissão das mulheres dos grupos subalternos da sociedade – indígenas e escravos – constituiu o machismo e o patriarcalismo como práticas sociais hegemônicas nas relações de sexo na sociedade brasileira (DEL PRIORE, 2001).

Nesse contexto, as mulheres brancas e “livres”, esposas dos senhores de engenho e integrantes da elite agrária brasileira, eram vistas como assexuadas, sendo o espaço de suas vidas a família e a igreja. Em razão disso, as imagens de gênero que lhes eram atribuídas apresentavam-nas como fracas e devendo submissão ao poder masculino, não lhes cabendo participar, portanto, da vida pública. Em vez de educação para participar da vida social, as mulheres eram treinadas para o casamento e para cuidar das tarefas domésticas de reprodução da vida familiar, além de tolerar as aventuras extraconjugais do marido (DEL PRIORE, 2001). Esse processo, aliás, assemelhou-se aos discursos forjados no século XIX na Europa acerca do papel social das mulheres, como nos mostra Perrot (1988). Segundo essa autora, mesmo o universo “privado” sendo atribuído às mulheres, caberia aos homens a autoridade final e o poder no universo da família.

Já no início do século XX, a hierarquia e a rígida separação das mulheres da vida pública começaram a ser questionadas, com algumas poucas mulheres, inclusive, ocupando postos de trabalho nas ferrovias, correios, enfermagem e, principalmente, na educação (ARAÚJO, 2004).

A participação da mulher na vida pública, portanto, até meados do século XX no Brasil, esteve bastante restrita, e mesmo assim limitada, às ordens de gênero que constituíam a sociedade. As imagens de gênero formadas e disseminadas sobre a mulher a colocavam - dentro de uma lógica imaginária forjada através de séculos - numa posição de submissão ao homem, sempre no espaço do “lar” e da “família”, o lugar que lhe era reservado para execução de suas atividades de reprodução como mãe e mulher.

A partir de meados dos anos de 1960 e 1970, o Movimento Feminista ascendente pôs em questão as relações sociais entre homens e mulheres, mostrando a opressão e submissão da mulher. Politizando o “privado”, as feministas trouxeram as relações sociais de sexo para a vida pública, colocando em evidência não só a violência física, mas também a discriminação e as situações de exploração às quais as mulheres eram submetidas no espaço doméstico e nas tarefas de reprodução da vida social.

A partir desses traços constitutivos das relações sociais de sexo e das imagens de gênero, cabe-nos observar as possíveis implicações, mesmo depois de toda a luta das mulheres para ingressar e participar do mercado de trabalho em condições de igualdade, a influência que as imagens de gênero continuam a ter na formação do imaginário social e dos empresários e, conseqüentemente, nas relações sociais estabelecidas no universo das organizações empresariais.

Antes de abordar esse aspecto, no entanto, analisa-se a seguir as características do mercado de trabalho e das atividades de trabalho das mulheres no contexto da reestruturação produtiva e a influência dessas mudanças – associadas às relações sociais de sexo - sobre o trabalho das mulheres.

Mudanças no mundo do trabalho: reestruturação, feminização e as relações de gênero no mercado de trabalho

A reconfiguração do mundo do trabalho a partir de meados da década de 1970 está relacionada com o declínio da sociedade de bem-estar fordista que garantiu certo arranjo entre trabalhadores, grupos empresariais e Estados nacionais para manutenção e reprodução de um regime de acumulação – o fordismo, como nos mostra Harvey (1992). O fordismo e toda a sua lógica social, incluindo os métodos de gerenciamento e suas técnicas produtivas, foram

desestruturados a partir de um processo de reestruturação das estratégias de acumulação capitalista.

De acordo com Antunes (1999), essa crise do fordismo apresentava em seu âmago uma crise da própria estrutura da sociedade capitalista, cujos indicadores manifestaram-se, dentre outros aspectos, pela intensificação das lutas operárias nas décadas de 1960 e 1970 e também por uma retração do consumo, que em resposta à crise do fordismo se manifestava por meio do desemprego estrutural que manifestava suas evidências iniciais. Além disso, o próprio setor financeiro já ganhava relativa autonomia do setor produtivo, que rumou para a especulação e internacionalização, bem como a crise fiscal do Estado em decorrência da queda na arrecadação. Cabe citar ainda como parte desse processo, conforme nos mostra Antunes (1999), a acentuação da privatização, a tendência à desregulamentação e flexibilização do processo de trabalho e da legislação trabalhista.

Isto significa que uma série de reformas foi iniciada visando aprofundar a lógica capitalista nas relações entre o capital e o trabalho, isto é, aumentar as possibilidades de lucro com a mão-de-obra empregada. Além disso, o objetivo era também aumentar a produtividade do trabalho e do capital, intensificar a globalização da produção e da circulação das mercadorias e do capital financeiro em busca de novas oportunidades que garantissem realizações maiores de lucros. Nesse sentido, as reformas direcionavam o apoio dos Estados Nacionais para maiores ganhos das organizações empresariais a partir da produtividade e competitividade, o que quase sempre desconsiderava a proteção social e os interesses públicos (CASTELLS, 2005; ANTUNES, 1999).

A partir dessas mudanças, um novo processo na dinâmica capitalista se intensificou. Essa dinâmica se configurou em uma nova forma, em uma atualização, do processo de acumulação capitalista, processo esse que foi denominado por Harvey (1992) de acumulação flexível do capital. Esse processo de acumulação flexível, baseado no emprego intensivo das tecnologias da informação possui como características que o configura, predominantemente, o aparecimento de setores novos de produção, novas formas de fornecimento de serviços financeiros e novos mercados de consumo, bem como altas taxas de inovação tecnológica, organizacional e comercial (CASTELLS, 2005; HARVEY, 1992).

Todo esse processo, evidentemente, impactou significativamente nas ações dos trabalhadores e em suas vivências, processo que foi fortemente sentido em todo o mundo e, no Brasil, com mais intensidade na década de 1990, quando os governos de Fernando Collor (1990-1992) e Fernando Henrique Cardoso (1994-2002) aprofundaram via neoliberalismo a

lógica da abertura econômica, da flexibilidade e do embate com setores organizados dos trabalhadores. Assim, além de impactar na organização dos trabalhadores e em suas vivências profissionais, essas mudanças ampliaram o desemprego, a marginalização e a desigualdade social.

Todo esse processo de reestruturação e de mudanças impactou o mercado de trabalho e a configuração do trabalho das mulheres, já que, ao mesmo tempo ocorriam mudanças significativas na sociedade brasileira em termos de questionamento dos papéis atribuídos a homens e mulheres, bem como o questionamento de valores culturais e práticas sociais; juntos, esses processos de transformação social e de reestruturação forjaram as características que a inserção do trabalho feminino viria a ter no Brasil.

Sendo assim, cabe destacar dois processos: o aumento da participação feminina no mercado de trabalho e, concomitante, o impacto dos processos de reestruturação sobre a qualidade e o tipo de trabalho das mulheres.

A ampliação da inserção das mulheres no mercado de trabalho é uma tendência desde meados da década de 1970. Para entender esse aumento da participação e do perfil da força de trabalho feminina, é necessário considerar, como nos mostra Araújo (2004, p.4),

As mudanças econômicas e demográficas, a intensificação dos intercâmbios internacionais bem como das mudanças culturais e nos valores relativos ao papel da mulher na sociedade, impulsionadas pelas lutas feministas desde os anos 70 [...]

De acordo com Araújo (2004), desde o início da década de 1980 a inserção feminina no mercado de trabalho remunerado tem passado por mudanças significativas, período em que se começou a falar de feminização do mercado de trabalho. Pela tabela³ a seguir, pode-se observar essa tendência no mercado de trabalho ao longo das últimas três décadas:

³ Disponível em: < http://www.fcc.org.br/bdmulheres/download/grandes_numeros_2007-1.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2012.

Tabela I – Mulheres e homens no mercado de trabalho: indicadores de participação econômica. Brasil – 1976 a 2007

Anos	Mulheres					
	PEA			Ocupadas	Empregadas *	
	(Milhões)	Taxa de atividade	Porcentagem de mulheres na PEA	(Milhões)	(Milhões)	Porcentagem de mulheres entre os empregados
1976	11,4	28,8	28,8	11,2	7,3	30,3
1981	14,8	32,9	31,3	14,1	9,4	32,2
1983	16,8	35,6	33,0	16,0	10,5	33,4
1985	18,4	36,9	33,5	17,8	11,8	34,4
1990	22,9	39,2	35,5	22,1	14,7	36,7
1993	28	47	39,6	25,9	11,1	31,8
1995	30	48,1	40,4	27,8	11,6	32,6
1997	30,4	47,2	40,4	27,3	11,9	33,1
1998	31,3	47,5	40,7	27,6	12,5	33,9
2002	36,5	50,3	42,5	32,3	15,2	35,8
2007	43.091.498	52,4	43,6	38.422.820	19.521.257	37,5

Fonte: FIBGE/PNADs-Microdados

Anos	Homens					
	PEA			Ocupados	Empregados *	
	(Milhões)	Taxa de atividade	Porcentagem de homens na PEA	(Milhões)	(Milhões)	Porcentagem de homens entre os empregados
1976	28,2	73,6	71,2	27,8	16,7	69,7
1981	32,6	74,6	68,7	31,2	19,8	67,8
1983	34,6	74,8	67,0	32,4	21,0	66,6
1985	36,6	76	66,5	35,4	22,5	65,2
1990	41,6	75,3	64,5	40	25,4	63,3
1993	42,8	76	60,4	40,5	23,8	68,2
1995	44,2	75,3	59,6	41,9	24	67,4
1997	44,8	73,9	59,6	41,9	24,2	66,8
1998	45,6	73,6	59,3	42,3	24,2	66,1
2002	49,5	73,2	57,6	45,9	27,2	64,2
2007	55.754.071	72,4	56,4	52.363.199	32.562.081	62,5

Fonte: FIBGE/PNADs-Microdados

Pelos dados, nota-se que em 1981 o percentual de trabalhadoras na PEA era de 31,3%, o que representava um total de 14 milhões e 800 mil mulheres. Em 1995, esse percentual passou para 40,4%, enquanto no ano de 2007 essa participação chegou a 43,6%, integrando quase 44 milhões de trabalhadoras na PEA.

Se compararmos essa crescente participação feminina com o universo de homens no mercado de trabalho, percebe-se que em 1981 esse universo masculino constituía 68,7% da população economicamente ativa. Em 1995, essa percentual caiu para 59,6%, enquanto em 2007 reduziu-se para 56,4%. Os dados indicam, portanto, que há uma crescente inserção das

mulheres no mercado de trabalho ao longo das últimas três décadas, com acentuada participação feminina na força de trabalho.

É preciso ressaltar, no entanto, como destaca Araújo (2004) que alguns nichos ocupacionais nos quais essa força de trabalho feminina é maior, como são os casos dos setores de ensino, de serviços de saúde (enfermeiras e parteiras), além de áreas administrativas e burocráticas, como recepcionistas, secretárias, serviços de limpeza e higiene. Na indústria, ainda segundo essa autora, predominam, desde o início do século XX, o trabalho feminino nas áreas de confecção, têxtil, de alimentos e bebidas.

Esse processo de participação feminina no mercado de trabalho ocorreu, conforme analisa Araújo (2004), na esteira de movimentos políticos e sociais que questionaram as relações de sexo presentes na sociedade, como o movimento feminista, o que contribuiu para as mulheres exercerem atividades profissionais e a buscarem ocupações que eram, até então, majoritariamente masculinas.

No mesmo sentido, como mostram Bruschini e Lombardi (2007), mudanças nos padrões demográficos, como a diminuição das taxas de fecundidade e, principalmente, o crescente aumento de arranjos familiares chefiados por mulheres, impactou decisivamente nesse processo de inserção feminina. Além disso, como destacam as mesmas autoras, mudanças culturais e sociais relacionadas aos papéis sociais femininos na sociedade colaboraram para a feminização do mercado de trabalho.

Esse processo foi acompanhado pelo maior acesso das mulheres a escolaridade e a profissões técnicas, o que melhorou, qualitativamente, a participação feminina. De acordo com Bruschini e Lombardi (2007), o aumento da escolaridade das mulheres permitiu que as mesmas tivessem acesso a ocupações masculinizadas, principalmente profissões de nível superior, como arquitetura, engenharia, direito, medicina e outras ocupações de prestígio.

Apesar desse avanço, mesmo com profissões que demandam formação universitária, os postos de trabalho em que as atividades das mulheres predominam são os considerados “guetos” ocupacionais, como mostram Bruschini e Lombardi (2002; 2007), como as áreas de saúde, educação, artes, bem-estar social e humanidades. Mesmo assim, parcela significativa das mulheres tem conseguido postos de trabalho diferenciados, com melhores remunerações e condições de trabalho. Além disso, o perfil das trabalhadoras mudou, como apontam Bruschini e Lombardi (2007) se na década de 1970 as jovens, solteiras e sem filhos tinham uma maior inserção profissional, no início dos anos 2000 as trabalhadoras com maior taxa de ocupação eram casadas, com filhos e de faixa etária entre 30 e 49 anos.

Concomitante a esse processo de feminização do mercado de trabalho e de mudanças no perfil das trabalhadoras, é necessário destacar também a influência dos processos de reestruturação produtiva sobre o trabalho feminino.

De acordo com Araújo (2004), a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho não foi acompanhada pela oferta de empregos para todo o contingente de desempregadas, já que as políticas neoliberais ajudaram a solapar parte dos postos de trabalho. Além disso, pelo fato de parcelas crescentes dos arranjos familiares serem chefiados por mulheres, a contribuição da renda feminina tornou-se vital para algumas famílias, tornando-se o principal meio de renda. Esse aspecto em si não seria problemático, se não fosse o fato dos empresários utilizarem-se disso para pagar menores salários e impor condições precárias de trabalho à mulheres – devido às circunstâncias socioeconômicas desfavoráveis em que a maioria se torna chefe da família. Com isso, impõe-se um círculo vicioso de pobreza e segregação ocupacional a essas mulheres e a suas famílias.

Além desse fato, os processos de reestruturação produtiva tenderam a intensificar a exploração feminina, como no caso da mudança de perfil das trabalhadoras consideradas mais bem “adaptadas” ao modelo flexível de trabalho, que de solteiras e jovens sem filho, passou-se as casadas, com filhos e de mais idade, que pelo fato de terem vivenciado mais intensamente as atividades e responsabilidades de “administração” da reprodução e das atividades domésticos e da vida privada, teriam supostamente mais condições – pela sua “feminilidade” – de se adaptarem à flexibilidade propalada pela reestruturação produtiva, o que incluiu contratos precários de trabalho e atividades precárias.

Com isso, como destaca Araújo (2004, p.9),

[...] a segmentação das ocupações por sexo é [...] recriada ao longo do processo de reestruturação produtiva [...], sendo que as mudanças no sistema de produção têm requerido das mulheres uma série de habilidades que, adquiridas através do seu processo de socialização no espaço privado, apelam para um *reforço* de comportamentos culturalmente definidos como femininos.

Isso implica, portanto, na reprodução, no âmbito das relações de trabalho, das relações sociais de sexo existentes na sociedade, com as imagens de gênero sobre uma suposta “feminilidade” das mulheres atualizando uma ordem de gênero desigual e opressora.

Além disso, percebe-se que há uma clara polaridade do trabalho das mulheres nesse contexto de feminização do mercado de trabalho e da reestruturação produtiva. Essa polaridade do trabalho feminino, como mostra Lombardi (2009), é caracterizado por uma

dualização ou bipolaridade ocupacional, marcada pelo crescente número de mulheres que possuem acesso a educação e a postos de trabalho mais bem qualificados e de melhor remuneração e, simultaneamente, pela expansão do número de mulheres com trabalhos precários, sem proteção, pouco qualificados e de baixa remuneração.

Esses aspectos nos remetem a análise de Abramo (2007) sobre a mão-de-obra feminina entrar no mercado de trabalho sendo considerada uma força de trabalho secundária, ou seja, não sendo considerada a principal renda da família, já que as relações sociais de sexo na sociedade atribuem o papel de provedor ao homem, que teria a responsabilidade de possuir a maior renda, ou única, da unidade familiar, enquanto a mulher caberia o papel de cuidar das atividades domésticas e de reprodução, participando das atividades produtivas apenas de forma a complementar a renda principal da família. De forma secundária, portanto.

As relações sociais de sexo, portanto, também influenciam as relações de trabalho entre os sexos e as condições de inserção da mulher nas atividades produtivas, tanto quanto as relações de classe constitutivas das relações sociais. Ao mesmo tempo em que estruturam as relações sociais, a ordem de gênero condiciona as imagens de gênero presentes na sociedade, responsáveis pela atualização das desigualdades entre homens e mulheres, como no caso da atribuição do trabalho extradoméstico feminino a ao papel secundário.

Esse processo, portanto, requer que olhemos para o que ocorre, em termos de políticas de gestão, para o interior das empresas a fim de compreender as persistências das desigualdades e a reprodução das mesmas nesses espaços, pois é aí que são formuladas as estratégias de gestão que impossibilitam as mulheres de ascender hierarquicamente e impossibilitam, pelas imagens de gênero, igualdade de condições e oportunidades. É preciso entender, portanto, a reprodução das desigualdades no espaço das empresas para, a partir disso, propor estratégias para sua superação. É a análise realizada a seguir.

As relações sociais de sexo nas empresas: os limites da participação feminina nas empresas e a reprodução das imagens de gênero

A desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho possui como *locus* de sua manifestação as organizações empresariais. O problema da desigualdade e sua resolução, assim, passa pela necessária compreensão dos principais elementos acionados nas

Implicações das relações sociais de sexo e das imagens de gênero para a reprodução das desigualdades de gênero em empresas

relações sociais de sexo no universo das organizações que obstam a equidade de gênero, impedindo, por exemplo, a ascensão de mulheres a postos de chefia das empresas.

Essa desigualdade nos postos de trabalho ocupados por homens e mulheres no interior das empresas foi medida, recentemente, por uma pesquisa realizada pelo Ibope em parceria com o Instituto Ethos - entidade afinada com os interesses empresariais e que objetiva incentivar práticas de responsabilidade social pelas empresas - a fim de promover a “diversidade” e equidade de oportunidades nas empresas.

O relatório da pesquisa, realizado em 2008 e denominado Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas, afirma que:

O ambiente corporativo brasileiro reproduz o que vemos fora das empresas. Ainda que não haja mecanismos visíveis para cercear o ingresso e a promoção de mulheres e de negros, por exemplo, também não existem políticas concretas para reverter um quadro perverso de desigualdade (GASTALDI; GOLÇALVES, 2008, p.7).

Ou seja, as empresas tendem a reproduzir as relações sociais de sexo existentes na sociedade junto ao seu quadro de funcionários, reproduzindo as desigualdades e discriminações.

Qual é a medida dessa discriminação e desigualdade? Segundo o estudo do instituto ETHOS, a composição por sexo dos trabalhadores e trabalhadoras das 500 maiores empresas do Brasil possui a seguinte distribuição por setor/função:

Quadro 1 - Distribuição Funcional por Sexo

CARGO	Homem	Mulher
Quadro Executivo	88,5 %	11,5 %
Gerência	75,4 %	24,6 %
Supervisão	63 %	37 %
Quadro Funcional	65 %	35 %

Fonte: Adaptado de Gastaldi e Golçalves (2008).

Pelos dados apresentados pela pesquisa, evidencia-se que a participação das mulheres é menor que a dos homens em todos os níveis hierárquicos, e se torna mais desigual quanto mais alto é o cargo.

Quando os presidentes dessas maiores empresas são questionados sobre essa desigualdade, os mesmos possuem opinião de ser a situação adequada, mesmo em relação ao quadro executivo da empresa em que se observa apenas uma mulher para cada grupo de dez homens.

Quando perguntados se a proporção de mulheres presentes em cada nível hierárquico é adequada, os presidentes das empresas apresentaram a seguinte opinião:

Quadro 2 – Opinião dos presidentes das empresas sobre a adequação da proporção de homens e mulheres por nível hierárquico

Cargo	Sim	Não	Não informa
Quadro executivo	39 %	59 %	3 %
Gerência	48 %	49 %	3 %
Supervisão	59 %	37 %	4 %
Quadro funcional	75 %	23 %	2 %

Fonte: Adaptado de Gasltaldi e Golçalves (2008)

Percebe-se, ao analisar a tabela, que a percepção dos presidentes das empresas se coaduna com a pouca representatividade feminina nos cargos intermediários e superiores das empresas. Para esses profissionais responsáveis por estabelecer as diretrizes das empresas, a situação das mulheres entre o quadro funcional da base da pirâmide é mais adequada. À medida que os postos intermediários são analisados, como os cargos de supervisão e gerência, nota-se que a opinião dos presidentes das empresas se divide, oscilando entre considerar satisfatória a presença das mulheres ou não nesses níveis ocupacionais.

Apesar da maioria dos presidentes considerarem que a quantidade de mulheres nos níveis executivos das empresas é insatisfatória, o fato de 39% considerar satisfatória a presença de uma mulher em cada dez funcionários é revelador da imagem de gênero que fazem das mulheres e do lugar que atribuem às trabalhadoras: a de uma mão-de-obra secundária, que pode participar do quadro funcional da empresa, mas nos cargos mais baixos da hierarquia funcional.

Essa análise poderia ser questionada ao se comparar, por exemplo, com pesquisas que apontam a crescente participação feminina em cargos de liderança e chefia como nos mostram Bruschini e Lombardi (2007). De acordo com essas autoras, levantamento feito a partir dos

dados da RAIS apontou que 24% dos mais de 42.000 cargos de diretoria eram ocupados por mulheres. Haveria contradições entre os dados que apontam crescente participação das mulheres nas chefias e as análises que apontam uma manutenção das desigualdades e restrições a participação das mulheres nas hierarquias das empresas?

Ao analisar os dados da pesquisa, Bruschini e Lombardi (2007) destacam que as áreas em que as mulheres exercem funções de liderança são, predominantemente, de serviços comunitários e de saúde, área que agrega empresas de serviços hospitalares, serviço social, serviços culturais, etc. Ou seja, em áreas em que predominam, tradicionalmente, o trabalho feminino. Quando conseguem uma inserção em outras áreas, destacam as autoras, os salários para os mesmos postos de trabalho tendem a ser menores e as exigências para acessá-los maior, como maior escolaridade e maior tempo de trabalho prestado à empresa.

Essa segmentação dos postos de trabalho na base da hierarquia funcional, comparada com a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, reforça a tese de que as imagens de gênero presentes no imaginário social se reproduzem no imaginário empresarial, isto é, corroboram a análise de que, para os empregadores, a mão-de-obra feminina é secundária e, portanto, não cabe às mulheres ocuparem postos de trabalho que não lhes são destinados em seus papéis sociais de mães e responsáveis pela “família”.

De acordo com Abramo (2007), é o fato de ser considerada uma força de trabalho secundário no imaginário empresarial, dadas as imagens de gênero que orientam as ações desses agentes empresariais, o que reproduz as desigualdades entre homens e mulheres no trabalho.

Depoimentos de trabalhadoras apresentados em pesquisa de Luz et al. (2003), evidenciam como o imaginário empresarial pode atuar para reproduzir as desigualdades, dificultando o acesso das mulheres a postos mais elevados e mantendo a diferença de renda:

A cultura está muito forte por mais que a mulher tenha conseguido achar seu espaço no mercado de trabalho, ainda existe a cultura de que ela é mais frágil, é inferior. Aqui na empresa, existem apenas duas mulheres que são gerentes, diretora não existe nenhuma. A maioria das mulheres está na parte de coordenação e pára aí. [...] As funções de coordenação e chefia são muito parecidas, então há necessidade de fazer essa comparação. Às vezes, a nomenclatura do cargo é diferenciada justamente por questões salariais. Você está no mesmo grau, fazendo funções equivalentes, mas coloca-se nome diferente para dar alguma coisa a mais (LUZ, et al., 2003, p.6, grifo do autor)

Pelo depoimento da trabalhadora, evidencia-se que uma das estratégias para se manter a desigualdade, mesmo que de forma tácita, é pagar salários diferenciados para trabalhadoras que realizam as mesmas funções que outros funcionários, embora mantendo certa aparência de cargos diferentes, criados mesmo para hierarquizar e manter as desigualdades. Com isso, colocam-se as mulheres até certos cargos intermediários, não ultrapassando certa barreira profissional.

Esse aspecto pode ser mais bem compreendido ao se seguir a análise de Abramo (2007), que aponta para uma existência no imaginário empresarial de que até mesmo a remuneração mais baixa da mulher seria em razão de sua disposição de ganhar menos, já que elas não estariam dispostas a negociar mais com os superiores. Essa atitude, segundo essa autora, seria explicada pelos empresários como resultante do lugar central que a família possui para as mulheres - que viria em primeiro lugar, em detrimento do trabalho.

Assim, com menores salários, teriam mais tempo para se dedicar à família, explicam os empresários. Com isso, o salário das mulheres seria secundário na “família”, já que seriam complementares e adicionais, pois a tarefa de ser o provedor da casa é do homem, com a mulher apenas “contribuindo”, já que preocupada em cuidar dos filhos e das atividades de reprodução (ABRAMO, 2007).

O que se observa nas experiências das mulheres, no entanto, vai em outra direção: a necessidade de conciliar a as atividades de trabalho extra-doméstico com as atividades de reprodução. É o que se observa nos depoimentos a seguir: “Eu concilio [trabalho doméstico e trabalho profissional] porque não tenho filho e isso é um ponto muito forte. Acho que se eu tivesse filhos, isso seria muito mais difícil” (Vivian, 36 anos). (LUZ, et al., 2003, p.6).

Pior que na minha casa com o marido que eu tenho, eu faço tudo sozinha. Eu consigo conciliar tudo. Consigo chegar em casa e ver se o menino fez a lição de casa, eu vou ver se fez a tarefa, se não fez eu vou colocar para fazer. A roupa e faxina, fica tudo para o sábado e domingo. Eu e minha filha, vamos nós duas fazer tudo [...] (Eva, 44 anos). (LUZ, et al., 2003, p. 13).

Pelos depoimentos das trabalhadoras, é possível verificar que as imagens de gênero presentes no imaginário social influenciam decisivamente na manutenção da reprodução das relações sociais de sexo, já que a ordem de gênero estruturada na sociedade impõe às mulheres a necessidade de assumirem as atividades de reprodução, mesmo quando se dedicam às atividades produtivas. Isso significa, portanto, que há uma construção social baseada nas relações de gênero que impõe às mulheres certos lugares “legítimos” socialmente, não sendo

o mundo da produção - ou não em primeiro lugar - esse espaço legítimo. Assim, as imagens de gênero que os empresários reproduzem são decorrentes, portanto, de uma ordem estabelecida nas relações sociais de sexo.

Assim, como analisa Abramo (2007), se a função de provedor da família é do homem e não é atribuição das mulheres, sendo a sua preocupação apenas o cuidado dos filhos e das famílias, como destacam os empresários em seus discursos, as suas atividades de trabalho também seriam condicionadas e subordinadas aos ciclos de vida familiar, sendo, por isso, instáveis.

Sendo assim, a lógica do imaginário empresarial das relações de gênero é orientada pela idéia de que o homem é provedor, o salário feminino secundário e, portanto, as trajetórias femininas são instáveis. Outro aspecto recorrente no imaginário empresarial, segundo Abramo (2007), seria a pouca disponibilidade das mulheres de se dedicarem à empresa, pois estariam impossibilitadas de realizarem horas extras, viagens a serviço das empresas e trabalho em horários noturnos. Esse discurso seria acionado, segundo a autora, para impedir o acesso das mulheres a postos da empresa e mesmo para impedir a ascensão profissional de muitas trabalhadoras.

Essa imagem de gênero como destaca Abramo (2007), há muito são desconstruídas pela realidade de trabalho de muitas trabalhadoras, que exercem suas funções nas mais variadas condições. No entanto, não se trata, aqui, de mostrar as falácias de tais imagens de gênero, mas de evidenciar como as mesmas, oriundas das relações sociais de sexo estabelecidas na sociedade, influenciam nos lugares destinados às mulheres no trabalho.

Sendo assim, como analisa Abramo (2007), é o fato de se considerar que as imagens de gênero e o julgamento realizado pelos empresários sobre os supostos problemas, inadequações e limitações das mulheres no mercado de trabalho, elementos que supostamente explicariam as desigualdades existentes no interior das empresas é, na verdade, decorrente da organização social dos papéis de gênero que atribuem às mulheres as responsabilidades domésticas e tarefas de reprodução, o que imputa às mulheres um sobre-trabalho, “duplas jornadas” e trajetórias de trabalho e profissionais menos satisfatórias, já que marcadas por barreiras socialmente estabelecidas.

Considerações finais

Buscou-se neste trabalho analisar as implicações das relações sociais de sexo e das imagens de gênero para a constituição do imaginário empresarial e a influência do mesmo na reprodução das desigualdades entre homens e mulheres nas empresas e, por conseguinte, no mercado de trabalho.

Para isso, mostraram-se como as relações sociais de sexo são estruturantes na sociedade, capazes de estabelecer certa ordem de gênero que orienta as ações, valores e normas sociais nos mais variados campos da vivência social, incluindo, claro, as relações de trabalho. Nesse sentido, a imagem de gênero constituída a partir das relações sociais de sexo e presentes no imaginário social constitui também o imaginário dos agentes empresariais sobre como supostamente seriam as relações de gênero na sociedade e como as mesmas influenciariam os papéis profissionais das mulheres no trabalho.

Verifica-se, portanto, uma extensão das desigualdades de gênero no interior das empresas, já que as ações dos empresários são orientadas pelo mesmo imaginário social que aponta para lugares e atribuições sociais hierarquizados e desiguais para homens e mulheres na sociedade. Com isso, reproduz-se no universo das empresas não só as relações sociais de sexo desiguais, mas também a mesma imagem sobre as relações de gênero.

Sendo assim, as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho e nas atividades de trabalho, como nos mostram diferentes pesquisas, evidenciam essa reprodução de uma ordem de gênero. Com isso, a própria reconstituição de características de uma suposta “feminilidade” da mulher e a atribuição de postos de trabalho repetitivos e enfadonhos, seria, portanto, uma amostra desse processo, bem como a atribuição de uma lógica secundária ao trabalho das mulheres, que teriam, por isso, salários menores mesmo para postos de trabalho com as mesmas tarefas.

O entendimento desses mecanismos de reprodução das desigualdades de gênero no interior das empresas é fundamental para combater a discriminação e as assimetrias, portanto, ente homens e mulheres. Entender esses mecanismos de reprodução de uma ordem de gênero que hierarquiza e reproduz a desigualdade permite elaborar melhor políticas públicas e ações para minorar e reduzir as iniquidades hierárquicas e salariais, no âmbito doméstico e da vida privada. Mais que isso, é entender como as relações de trabalho reproduzem as relações sociais de sexo para combater não só as desigualdades, mas a reprodução das próprias

desigualdades nas relações sociais de sexo que desencadeiam tais processos no universo do trabalho.

Além da questão das desigualdades entre homens e mulheres, aponta, igualmente, para a necessidade de se compreender como operam os mesmos mecanismos das relações sociais que impedem a ascensão dos homens e mulheres negros e pessoas homo-afetivas no mercado de trabalho.

Aliás, de acordo com o instituto Ethos, não se pesquisa acerca das discriminações sofridas pelos *gays* no mercado de trabalho e nas empresas “por considerar todas as dificuldades que o levantamento desse tipo de informação implica” (GASTALDI; GOLÇALVES, 2008, p.11), ou seja, é um tabu das desigualdades e das relações de gênero em que não se mexe. É mais um desafio para a sociologia do trabalho, portanto, enfrentar também “as dificuldades de levantar esse tipo de informação” que reproduz as discriminações, preconceitos, desigualdades para propor, em melhores condições, políticas de equidade de gênero no mercado de trabalho.

IMPLICATIONS OF THE SOCIAL RELATIONS OF SEX AND GENDER IMAGES FOR THE REPRODUCTION OF GENDER INEQUALITY IN COMPANIES

ABSTRACT: *The aim of this article is to analyze the implications of social relations of gender and gender images for the professional integration of women in companies, focusing on qualitative differences of female participation in jobs, as the difficulty to ascend to positions of leadership and the resulting wage gap and not explicit in the forms of discrimination based on sex ratios. It is evident that the images of gender that assign to women the responsibility for reproductive activities also influence the distribution of jobs to men and women in employment, leaving women to a secondary insertion. Thus, despite a growing female participation in the labor market, the actions of entrepreneurs are driven by the same social imagery that points to places and social attributes hierarchical and unequal to men and women. Thus, it reproduces in the companies not only unequal social relations of gender, but also the same image about gender relations.*

KEYWORDS: *Social relations of sex. Images of gender. Labor market. Gender inequality at work.*

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

ABRAMO, L. Inserção das mulheres no mercado de trabalho na América Latina: uma força de trabalho secundária? In: HIRATA, H.; SEGNINI, L. (Orgs). **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: SENAC, 2007. p.21-42.

ARAÚJO, A. M. C. Os sentidos do trabalho da mulher em tempos de reestruturação produtiva. In: INTERNATIONAL CONGRESS ON WOMEN'S HEALTH ISSUES AND IV CONGRESS ON OBSTETRIC AND NEONATAL NURSING, 15., 2004, Ribeirão Preto. **Anais...** Ribeirão Preto: USP, 2004. p.1-29.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. Trabalho, educação e rendimentos das mulheres no Brasil em anos recentes. In: HIRATA, H.; SEGNINI, L. (Org). **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: SENAC, 2007. p.42-88.

BRUSCHINI, M. C. A; LOMBARDI, M. R. Instruídas e trabalhadeiras: trabalho feminino no final do século XX. **Cadernos Pagu**, Campinas, n.17/18, p.157-196, 2002.

CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. São Paulo: Editora Paz e Terra, 2005.

DEL PRIORE, M. **A história das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2001.

GASTALDI, H.; GOLÇALVES, B.S. Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE PESQUISA, 3., 2008, São Paulo. **Anais...** São Paulo: IBOPE, 2008. Disponível em: <http://www.ibope.com.br/produzindoconhecimento/download/perfil_500_empresas_helio_gastaldi.pdf>. Acesso em: 24 jun. 2010.

HARVEY, D. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1992.

HIRATA, H. Mundialização, divisão sexual do trabalho e movimentos feministas transnacionais. **Cadernos de Crítica Feminista**, Recife, Ano III, n.2, dez. 2009.

KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, H.; LABORIE, F.; LE DOARÉ, H.; SENOTIER, D. (Org.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Ed. da UNESP, 2009.

LOMBARDI, M. R. Anotações sobre desigualdade de gênero no mercado de trabalho. In: SEMINÁRIO FRANCO-BRASILEIRO SOBRE ECONOMIA SOLIDÁRIA E AS NOVAS CONFIGURAÇÕES DO TRABALHO, 1., 2009, Campinas. **Anais...** Campinas: UNICAMP, 2009. p.1-25.

LUZ, N. S.; BEZERRA PINA, A. M; GYTAHI, L.; ARAUJO, A. M. C. Gênero e trabalho em uma empresa de linha branca. In: CONGRESSO LATINOAMERICANO DE SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO, 4., 2003, Havana. **Anais...** Havana, 2003. CD-ROM.

PERROT, M. **Os excluídos da história**: operários, mulheres e prisioneiros. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.

SCOTT, J. **Gênero:** uma categoria útil para a análise histórica. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/textos/generodh/gen_categoria.html.> Acesso em: 14 abr. 2011.