



Abril 2019 - ISSN: 1696-8352

DESIGUALDADE DE GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO: UMA ABORDAGEM INSTITUCIONAL¹

Adeilson Elias de Souza²
Emily dos Santos Mota³
Daniel Arruda Coronel⁴
Angel Maitê Bobato⁵
Igor Castellano da Silva⁶

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Adeilson Elias de Souza, Emily dos Santos Mota, Daniel Arruda Coronel, Ángel Maitê Bobato e Igor Castellano da Silva (2019): "Desigualdade de gênero e mercado de trabalho: uma abordagem institucional", Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, (abril 2019).

En línea:

<https://www.eumed.net/rev/oel/2019/04/desigualdade-genero-trabalho.html>

Resumo: O objetivo deste trabalho é verificar como as relações de gênero, que são configuradas por relações de poder, podem afetar a formação de um mercado de trabalho desigual. Esse questionamento surge da discussão de que as estruturas das relações sociais se transformam ao longo do tempo, assim como a estrutura do mercado de trabalho altera-se devido a esses fatores sociais, como o gênero, e também a fatores econômicos e regulatórios. Para alcançar o objetivo proposto, utilizou-se como amparo analítico a teoria de instituições para verificar como o gênero pode ser definido enquanto uma instituição social. Além disso, foi realizado o levantamento de dados primários do mercado de trabalho do Brasil, como a taxa de desocupação por idade e sexo, e rendimento médio do trabalho principal por sexo, ambos disponibilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no período de 2012 a 2018. Dessa forma, constatou-se que o gênero, observado sob a perspectiva institucional, é entendido como fruto de uma construção social e histórica, enquanto consequência das relações sociais de dominação que permeiam a sociedade.

¹O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

²Mestrando em Economia e Desenvolvimento pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). E-mail: adeilsonelias@outlook.com.

³Mestranda em Economia e Desenvolvimento pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). E-mail: emilystmota@gmail.com.

⁴Professor Associado do Departamento de Economia e Relações Internacionais, com atuação como Docente Permanente nos Programas de Pós-Graduação (Stricto sensu) em Gestão de Organizações Públicas, de Agronegócios e de Economia e Desenvolvimento, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Atualmente, é bolsista de produtividade do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), diretor da Editora UFSM e presidente do seu conselho editorial. E-mail: daniel.coronel@uol.com.br.

⁵Mestranda em Economia e Desenvolvimento pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). E-mail: angelmaitebobato@gmail.com.

⁶ Professor Adjunto do Departamento de Economia e Relações Internacionais da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Professor do corpo permanente do Programa de Pós-Graduação em Relações Internacionais (PPGRI) e do Pós-Graduação em Economia e Desenvolvimento (PPGE&D). Coordenador do Grupo de Estudos em Capacidade Estatal, Segurança e Defesa (GECAP) da UFSM. E-mail: igor.castellano@gmail.com.

Palavras-chave: Relações de gênero; Instituição social; Mercado de trabalho.

INEQUALITY OF GENDER AND LABOUR MARKET: AN INSTITUTIONAL APPROACH

Abstract: The aim of this paper is to verify how the gender relations, which are configured by power relations, can affect the formation of unequal labour market. This issue appears from the discussion that the structures of the social relations transform themselves throughout time, and so the structure of labour market alters itself due to these social factors, as the gender, and also the economic and regulatory factors. To achieve this proposed objective, we used as analytical support the theory of institutions, to verify how the gender can be defined while a social institution. Besides that, it was carried out a primary data collection of labour trade of Brazil, as the vacancy data by age and sex, and the average income of main labour by sex, both available by the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE) in the period from 2012 to 2018. This way, we determined that the gender, observed under the institutional perspective, is understood as result of a social and historical construction, while consequence of social relations of domination that permeate the society.

Keywords: Gender Relations; Social Institution; Labour Market.

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho apresentou, ao longo do tempo, diversas alterações sociais e regulatórias, as quais permitiram a alteração da composição estrutural a partir da divisão social de classes e a modificação do desempenho da produtividade do trabalho na economia através de hábitos sociais adquiridos socialmente e incorporados nas instituições sociais existentes.

O estudo de gênero como instituição social se faz importante ao permitir o desenvolvimento da compreensão de que os papéis econômicos estabelecidos são uma construção social que sofre influência de ordem coletiva. A constituição de papéis na relação com o todo interfere nos comportamentos individuais, e, em função disso, o gênero se configura como instituição social por se tratar de uma relação de poder e dominação que gera desigualdade e concede privilégios. Essa relação, assim como suas transformações em meio a trajetórias históricas, impacta a estrutura de outras esferas sociais com as quais a instituição gênero interage de modo complexo (SOUZA, 2009).

Neste contexto institucional, busca-se contrapor a discussão de um ponto de vista que entende as instituições como capazes de influenciar os comportamentos e as formas de sentir dos indivíduos, com uma instituição que está aberta a mudanças dentro de uma trajetória histórica em que o efeito coletivo influencia o indivíduo. Nesta perspectiva, este trabalho visa responder à seguinte questão: como as relações de gênero configuradas como relações de poder impactam a formação de um mercado de trabalho desigual? A discussão a respeito do tema está baseada no argumento de que, conforme se transforma a estrutura das relações sociais, também se transforma a estrutura do mercado de trabalho.

Dessa forma, para discutir e analisar a problemática proposta, os objetivos específicos do trabalho são: (a) analisar os papéis de gênero como instituição social; (b) debater as possíveis implicações nas estruturas sociais causadas pelas instituições existentes na sociedade; e (c) verificar a composição do mercado de trabalho brasileiro a partir de idade e do gênero.

Visto que as questões relacionadas a gênero têm, ao longo do tempo, adquirido espaço nas discussões acadêmicas e midiáticas, nota-se a existência de um debate teórico que trata do gênero sob a perspectiva da desigualdade, seja ela em questões salariais ou nos postos de trabalho, que estabelecem de forma clara os papéis estereotipados como femininos e masculinos. Tal debate encontra a oportunidade de enriquecimento teórico por meio da abordagem do gênero enquanto instituição social. Dessa forma, foi incorporada à pesquisa uma discussão institucional a respeito de gênero, dialogando com a análise do papel das instituições sociais no estabelecimento de padrões entre indivíduos e grupos e relacionando-a ao impacto que essa organização de papéis e o processo histórico desses padrões causam na composição do mercado de trabalho.

Neste sentido, os procedimentos metodológicos adotados no trabalho referem-se tanto a aspectos teóricos qualitativos, por meio de uma discussão institucional do mercado de trabalho brasileiro, quanto a uma análise quantitativa descritiva através de gráficos contendo a evolução dos números referentes a taxa de desocupação por idade e sexo e rendimento médio do trabalho principal de acordo com o sexo do indivíduo.

Além desta introdução, o trabalho está estruturado em três seções. A segunda trata sobre gênero como instituição social; a terceira aborda a influência institucional na formação e constituição do mercado de trabalho brasileiro, e, por fim, a quarta contém as considerações finais.

2 GÊNERO COMO INSTITUIÇÃO SOCIAL

Antes de debater o gênero do ponto de vista institucional, são necessárias a conceituação, a caracterização e o papel das instituições, neste caso, as sociais, para que se compreenda com acuidade a dinâmica da construção social do conceito do gênero e também como as instituições e suas mudanças sociais impactam as relações de poder.

Instituições sociais são sistemas que estabelecem padrões e papéis, objetivando satisfazer as necessidades sociais básicas dos cidadãos. Esses padrões determinam um código de conduta que estabelece a forma como cada instituição cumpre um papel específico na sociedade. As principais instituições sociais são Família, Empresa, Estado, Igreja e Escola (LAKATOS, 1997, p. 74).

A relação entre o indivíduo e a coletividade no que se refere à formação de comportamentos tem sua discussão baseada nos pensamentos de Émile Durkheim. Segundo Quintaneiro; Barbosa; Oliveira (2003), o autor considera a sociologia como “a ciência das instituições, da sua gênese e do seu funcionamento”, e aborda, dentro de um debate positivista, que as instituições assumem um papel determinístico no comportamento social por meio de uma autoridade que influencia não só nas formas de agir e pensar, mas também de sentir. Segundo Durkheim, é o fato social, objeto externo à sociedade, que proporciona tal intervenção.

O fato social se configura por um processo externo ao indivíduo e se trata do efeito que as partes sofrem pelo todo. Ou seja, apesar dos grupos serem formados por indivíduos, o pensamento do todo não é construído pela consciência das partes. Essa percepção tem relação direta com o papel das instituições sociais já mencionadas anteriormente, e uma delas é a Igreja, que denota o comportamento de devoção aos indivíduos, e essa devoção age de forma imperativa quanto aos

comportamentos por meio de dogmas religiosos, sendo este um fato social que cristaliza e coage as formas de se vestir, se comunicar e outras diversas formas de expressão (QUINTANEIRO; BARBOSA; OLIVEIRA, 2003).

A cristalização dos papéis discutida por Durkheim caracteriza as instituições como sendo determinísticas nos comportamentos humanos, quase impossibilitando as transformações sociais por meio dos constrangimentos realizados pelas mudanças nos comportamentos individuais. Segundo Quintaneiro, Barbosa e Oliveira (2003), Durkheim esclarece que as ações transformadoras surgem apenas quando um grupo de indivíduos combina uma ação, e essa ação comum será a responsável por estabelecer um novo comportamento social, um produto novo que representa uma transformação social ou ainda um conjunto de comportamentos capazes de interferir nos demais indivíduos. No entanto, isso ocorre se o ponto de partida não foram as características individuais, condutas peculiares que realizaram as mudanças, mas um grupo com atitudes similares e com capacidades suficientes de influenciar os demais.

Para Quintaneiro, Barbosa e Oliveira (2003), o percurso para a mudança impossibilita-se mais ainda se a centralidade das regras para a coesão social for mais intensa. A Igreja, como instituição social, estabelece a submissão da mulher perante o seu marido. Nessa passagem fica claro como essa instituição tem poder de estabelecer um comportamento da mulher em relação ao homem, e esse hábito tornou-se natural porque foi algo estabelecido como certo e historicamente naturalizado para algo que Durkheim expôs como “coisas agradáveis de que gostamos e que desejamos espontaneamente”. Nesse aspecto, esse papel foi estabelecido na sociedade de forma determinística, sendo quase impossível qualquer mudança em relação a isso.

As instituições definidas segundo a concepção de Durkheim são modelos pré-estabelecidos com elementos sociais permanentes. No entanto esse tratamento passou a ser confrontado por uma nova forma de enxergar e tratar as instituições, em que há a possibilidade de mudança e a construção do indivíduo como agente, ou seja, o meio coletivo gera influência nos comportamentos individuais da mesma forma que o sujeito adquiriu a habilidade de influenciar na esfera em que ele vive. Tal empoderamento abrange a racionalidade caracterizada pelo poder de decisão individual de desejar ou não se manter em determinadas circunstâncias, além da possibilidade de se criar, segundo Martin (2003), determinados níveis de desigualdade e concessão de privilégios (WHARTON, 2005).

Com base nessa nova abordagem institucional, Lakatos e Marconni (1999) definem mudança social como “toda transformação observável no tempo que afeta, de maneira não provisória ou efêmera, a estrutura ou o funcionamento da organização social de dada coletividade e modifica o curso de sua história”. Quando acumuladas durante um grande período histórico, essas mudanças geram processos sociais intensos, por meio de acontecimentos e ações, o suficiente para gerar uma evolução social, levando a crer que mudanças e evolução diferem quanto ao período de tempo, ou seja, curto e longo prazo, respectivamente. As transformações servem como mediadoras entre mudanças e evolução, uma vez que as transformações são caracterizadas principalmente pela sua continuidade. De forma resumida, as mudanças sociais acontecem em curto prazo, essas ações e acontecimentos, quando sucedem de formas recorrentes como um processo social contínuo, geram

então uma evolução social. Deve-se levar em consideração, entretanto, que essas transformações podem agir de forma progressiva, benéfica, planejada ou não, e a evolução ocorre em termos quantitativos, ou seja, contribuições que a trajetória trouxe como crescimentos, ou qualitativamente por meio de mudanças em relação à estrutura estabelecida anteriormente (CATANEO, 2009).

Martin (2004) elaborou características-chave nas diversas instituições, servindo também como base para a discussão do gênero com uma instituição social. Dentre estas estão fatores como a própria questão social, o tempo, a localização no espaço e a periodicidade, além disso, estas se caracterizam pela forma como são reutilizadas e reformuladas pelos indivíduos ou pelo conjunto desses indivíduos. Essas características evidenciam que as instituições, para entender gênero enquanto instituições sociais, possuem o papel de auxiliar e também de dificultar o modo como os indivíduos vão agir, ou seja, comportar-se no meio social. A autora ainda cita as seguintes características-chave:

- i. as instituições têm posições e relações sociais que são caracterizadas pelas expectativas particulares, normas, regras e procedimentos;
- ii. são constituídas e reconstituídas por agentes corporificados;
- iii. elas são internalizadas pelos membros dos grupos e igualmente os membros se identificam com suas práticas, desta forma, o fenômeno institucional adquire significado e importância;
- iv. instituições são inconsistentes, contraditórias e abundantemente conflituosas;
- v. apresentam-se em contínua mudança;
- vi. são organizadas de acordo com e permeada pelo poder e
- vii. instituições e indivíduos mutuamente se constituem, ambos não estão separados dentro de fenômenos macro e micro sociais (MARTIN, 2004, p. 1251).

Ainda, conforme a autora, a base da definição de gênero como instituição social encontra-se nas suas desigualdades, uma vez que estas denotam as relações de poder na sociedade e a dominação social faz parte de uma trajetória histórica, ou seja, uma construção social. No que concerne a essa construção, Souza (2009) explicita que “este processo de criação social de gênero ocorre de uma forma dialógica entre indivíduo e sociedade, o qual permite compreender a instituição e sua desigualdade”, ou seja, uma ordenação social coletiva. Compreender o gênero proporciona o entendimento de como essa instituição impacta as outras esferas sociais, e a forma que as transformações institucionais no gênero alteram estruturalmente aspectos das demais instituições, visto que ambas interagem de modo complexo historicamente. Um exemplo desse impacto foi o modo como os movimentos feministas alteraram as formas de se relacionar dentro da instituição gênero, e, conseqüentemente, essas mudanças impactaram as demais instituições como a família, a empresa, as escolas etc.

Essas desigualdades baseadas nas relações sociais de dominação entre homens e mulheres são constatadas no acesso, nos recursos e direitos laborais, segundo Souza (2009), situando-se em diversas estruturas como escolas, famílias e principalmente mercado de trabalho. O contexto histórico que favoreceu a desigualdade na ordenação de ocupação surgiu quando o homem teve sua primeira noção de propriedade: as mulheres, segundo Veblen (1898), eram confiscadas como troféus,

originando o casamento de propriedade e a figura masculina como chefe, restando para a mulher a submissão e a inferioridade.

Isto posto, as relações sociais estruturadas no poder estiveram presentes na constituição do mercado de trabalho brasileiro, que pode ser percebida, por exemplo, na distribuição dos postos de trabalhos, uma vez que “costureira chique” é uma função caracterizada como feminina por meio da divisão de papéis, conferindo aos homens cargos e funções não atrelados aos serviços domésticos que são destinados às mulheres no decorrer dos anos. Um dos aspectos que oportunizaram quadros de desigualdade, principalmente em relação a gênero e idade, esteve diretamente atrelado à falta de regulação dessas relações de trabalho, ou seja, a informalidade nos contratos de trabalho resultou na precarização dos salários, ou na má distribuição deles. É dessa forma que se percebe que o constrangimento em relação aos papéis e comportamentos historicamente estabelecidos proporciona mudanças e possíveis conquistas de benefícios para aqueles socialmente fragilizados. No mercado de trabalho, esse fato é ascendido por meio de instituições que regulam as relações de trabalho em busca de maiores equidades.

3 INFLUÊNCIA INSTITUCIONAL NA FORMAÇÃO E CONSTITUIÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

No decorrer das duas últimas décadas, diversos estudos analisaram os motivos que causam distorções entre os rendimentos de trabalhadores na mesma profissão. Algumas questões, dentre elas a idade e o sexo/gênero dos trabalhadores, foram levantadas por Soares (2000), Barros et al. (2007) e Carvalho et al. (2006) como influenciadoras do nível de emprego e rendimento da mão de obra. De acordo com Lima et al. (2011), os países que possuem volumosa população e que ainda se encontram em desenvolvimento, apresentam problemas de distinções de rendimentos e de oportunidades de emprego baseados no sexo e na idade dos indivíduos, sendo influenciados também pela busca de substituição perfeita do trabalhador no mercado de trabalho.

Para Maia (2018), é possível observar no Brasil que alguns grupos sociais são mais beneficiados que outros no mercado de trabalho. A autora destaca que essa discriminação é fruto de um processo histórico ainda enraizado pela sociedade brasileira. Arbache e De Negri (2002) afirmam que o mercado de trabalho brasileiro apresenta intensas desigualdades e que os problemas encontrados refletem as diferenciações entre rendimento e alocação dos trabalhadores.

Pinheiro et al. (2008) destacam que, mesmo que as mulheres possuam uma média de escolaridade mais elevada que a dos homens, estas ainda apresentam uma dificuldade maior de ingresso no mercado de trabalho e detêm rendimentos inferiores aos do sexo masculino, devido à discriminação que é ocasionada pela sociedade e afeta diretamente o mercado de trabalho.

A segurança e a renda auferidas pelo emprego são alguns dos muitos incentivos que os trabalhadores possuem no trabalho. Assim, o operário em busca de trabalho se submete a exercer vários tipos de profissões, como marceneiro, carpinteiro, mecânico e pedreiro, não levando em conta muitas vezes a sua especialização (BARBOSA, 2008).

Para que se possa analisar a participação do emprego formal em relação ao emprego total brasileiro, é preciso compreender com acuidade que as formas de emprego variam entre os níveis de

idade dos empregados. Os trabalhadores mais jovens relativamente ocupam uma maior quantidade de cargos sem remuneração, contribuindo nos negócios de outros membros familiares, ao passo que os trabalhos formais e por conta própria são mais comuns entre o público adulto. Além disso, a crescente informalidade nos contratos de trabalho e estreitamento desse mercado na década de 1990 dificultou ainda mais o ingresso de jovens no mercado de trabalho formal (BALTAR, 2015).

Em relação à mão de obra feminina na formação do mercado de trabalho brasileiro, verificou-se que meninas pobres almejavam ser uma “costureira chique”. E a mecanização possibilitou o barateamento da mão de obra ao poder incorporar o trabalho feminino e infantil⁷ ao processo produtivo (BARBOSA, 2008).

Em um ambiente econômico em que a organização dos trabalhadores não possui grande relevância, existia a tendência a ocorrer modificações na regulação do trabalho, causando uma determinada descentralização das condições de contratação e de flexibilização dos direitos e remunerações do trabalho. A globalização viabilizou uma competição entre firmas, que reivindicam maior liberdade institucional para poder competir, de modo que possam exigir mais dos seus trabalhadores e se exponham menos a estes agentes (SENNETT, 1998; URIARTE, 2000; KREIN, 2007).

Os países mais desenvolvidos economicamente, na década de 1980, tenderam a apresentar regulações institucionais a respeito do mercado de trabalho devido ao considerável consenso a respeito do nível de importância das instituições recorrentes ao mercado de trabalho. No Brasil, as regulações no mercado de trabalho foram pensadas de formas custosas e negativas de três maneiras. Uma pelo lado do perfil distributivo, outra pelo desempenho macroeconômico de curto prazo da determinada economia, além das possibilidades de crescimento de médio e longo prazo apresentados pelo país (WORLD BANK, 2002).

Ramos e Carneiro (2009) analisaram as implicações das instituições presentes no mercado de trabalho e o funcionamento da economia brasileira, realizando uma contraposição aos posicionamentos de que a rotatividade no mercado de trabalho é elevada pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e pela estrutura desse mercado, através de evidências econométricas ao final da década de 1980.

Havia o argumento de que as instituições brasileiras relacionadas ao mercado de trabalho foram planejadas para uma economia fechada e que a inserção do Brasil no comércio internacional exige uma adaptação destas normas para que o país possa adequar o melhor uso dos seus recursos. O crescimento do PIB brasileiro após o ano de 2003 possibilitou o aumento do emprego formal e a diminuição dos trabalhos sem carteira assinada e realizados por conta própria. No entanto, as normas e instituições responsáveis pela contratação e remuneração do trabalho continuaram sem sofrer alterações (DE ANDRADE BALTAR e KREIN, 2013).

As relações institucionais definidas no Brasil são responsáveis pelos defensores das ideias a respeito das estreitas formas de benefícios e rotatividade do mercado de trabalho como causadoras

⁷ A renda auferida pelas mulheres e crianças servia apenas como uma renda complementar ao salário do homem (BARBOSA, 2018).

da não cooperação entre o capital e o trabalho. E os efeitos negativos dessa ineficiente interação destes agentes são mais situados nos salários dos trabalhadores e na produtividade geral da economia, podendo causar limitações ao crescimento econômico (RAMOS; CARNEIRO, 2009).

O sistema de proteção social, as leis trabalhistas e os sindicatos interagiram de forma positiva no período pós-guerra, contribuindo para a execução da legitimidade do poder público na promoção do desenvolvimento econômico. A partir disso, as normas trabalhistas deixaram de tratar a compra e a venda de trabalho como acontece com o comércio de mercadorias, e o trabalhador passou a ser mais valorizado. No entanto, de acordo com Krein (2007) e Dedecca (1999), na década de 1980, houve uma mudança nas instituições trabalhistas no sentido de dar aos empregadores um poder maior no uso da contratação, remuneração e uso da mão de obra disponível, caracterizando uma ruptura nas normas que vinham sendo adotadas nas décadas anteriores.

A perda de eficiência das regulações nas leis que tratam do trabalho contribuiu para a instabilidade e diminuição nos níveis de emprego e produção, ocasionando desemprego e elevação das disparidades sociais e econômicas dentre os trabalhadores. O poder público pode agir de maneira a regulamentar de forma justa e eficaz as relações de trabalho, promovendo uma intermediação entre patrões e empregados de modo a tornar esta relação sadia e causadora de bem-estar, que irá se refletir não só nesses agentes, mas também nas demais pessoas da sociedade, através do aumento nos níveis de produtividade econômica (DE ANDRADE BALTAR ; KREIN, 2013).

O Estado dava a impressão de não se importar com as relações de trabalho, porém, nos momentos em que a classe operária se unia de forma organizada, ele entrava em cena. Além disso, o Estado também esteve presente no apoio dado aos imigrantes, que, por sua vez, ocasionou um excesso demasiado de potenciais trabalhadores (BARBOSA, 2008).

Um eventual melhoramento da regulação institucional do trabalho assalariado envolve a continuação da valorização do salário mínimo e a facilitação das condições de melhoramento organizacional dos trabalhadores, promovendo um aumento do poder de reivindicação de melhorias nas condições de trabalho, nos reajustes salariais e no aumento de empregos mais estáveis (BALTAR, 2015).

A partir da Figura 1, pode-se observar um esquema realizado por Ramos (2007), em que relaciona o desempenho do mercado de trabalho a algumas variáveis importantes capazes de influenciá-lo.

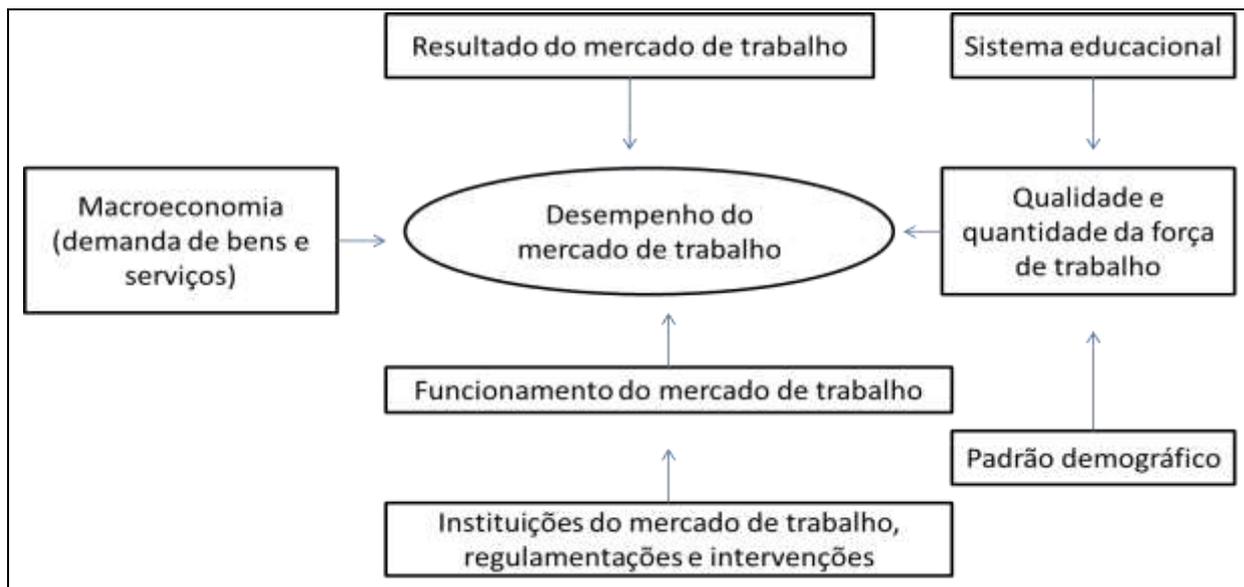


Figura 1 – Esquematização do desempenho do mercado de trabalho
Fonte: Ramos (2007)

Através da Figura 1, observam-se alguns fatores que afetam o desempenho do mercado de trabalho. No lado esquerdo, a macroeconomia afeta o desempenho do mercado de trabalho através da demanda de bens e serviços, que influencia os níveis de emprego da economia. E, na parte superior, a quantidade de trabalho resultante da oferta e demanda por emprego afeta o desempenho do mercado de trabalho ao contribuir para mudanças nos níveis de produtividade da economia.

Ainda analisando a Figura 1, nas posições inferior e direita, as instituições do mercado de trabalho, as regulações e intervenções afetam o funcionamento do mercado de trabalho ao garantir direitos, remunerações e incentivos aos trabalhadores, e, conseqüentemente, da qualidade e do desempenho do mercado de trabalho através dos níveis de produtividade. O padrão demográfico e o sistema educacional afetam o capital humano ao regular a quantidade de trabalhadores e alterar a eficiência do trabalho por meio da incorporação de técnicas produtivas. Assim, a qualidade e a quantidade da força de trabalho contribuem diretamente para o desempenho do mercado de trabalho.

A partir da Figura 2, pode-se acompanhar a evolução da taxa de desocupação por idade no Brasil, trimestralmente, durante o período de 2012 a 2018. As linhas estão ordenadas de acordo com as cores correspondentes a cada intervalo de idade da população desocupada.

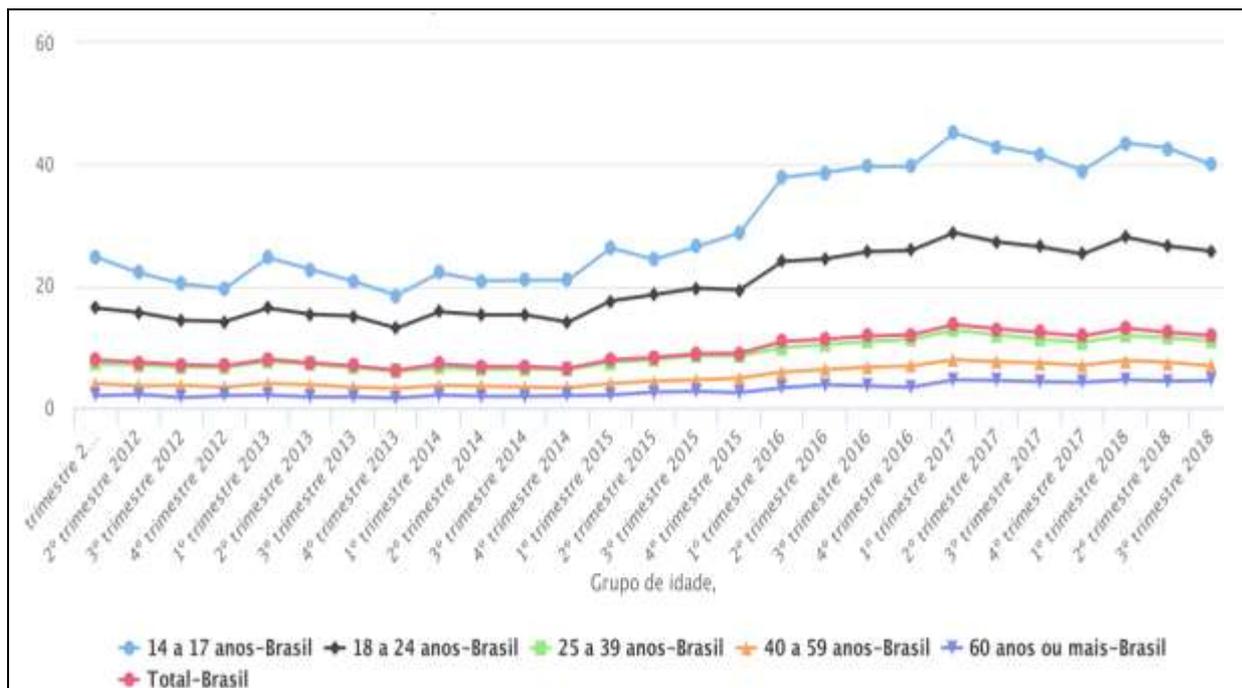


Figura 2- Taxa de desocupação por idade no Brasil durante o período do primeiro trimestre de 2012 ao terceiro trimestre de 2018

Fonte: IBGE – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral

De acordo com a Figura 2, é possível observar que a maior parcela da população desocupada está entre as pessoas de 14 a 17 anos, o que, de certa forma, é esperado, pois as regulações institucionais preveem que trabalhadores formais precisam ser maiores de 18 anos. Em seguida, o segundo grupo de pessoas com maior participação de desocupados refere-se à população de 18 a 24 anos, representada pela linha pontilhada preta, sendo justificado pelo fato de que este grupo conta com jovens que, na maioria das vezes, não apresentam experiência e, com o decorrer das crises econômicas, os empregadores optam por trabalhadores com maiores níveis de experiência em seus negócios. Resumindo, é possível acompanhar que existe uma tendência à redução da taxa de pessoas desocupadas à medida que a população fica mais velha, sendo a menor taxa de pessoas desocupadas representada pela população com 60 anos ou mais.

Na Figura 3, é possível observar a taxa de desocupação da população brasileira de acordo com o sexo. As linhas pontilhadas pretas representam as mulheres, a verde representa o total do Brasil, e a azul a da população masculina.

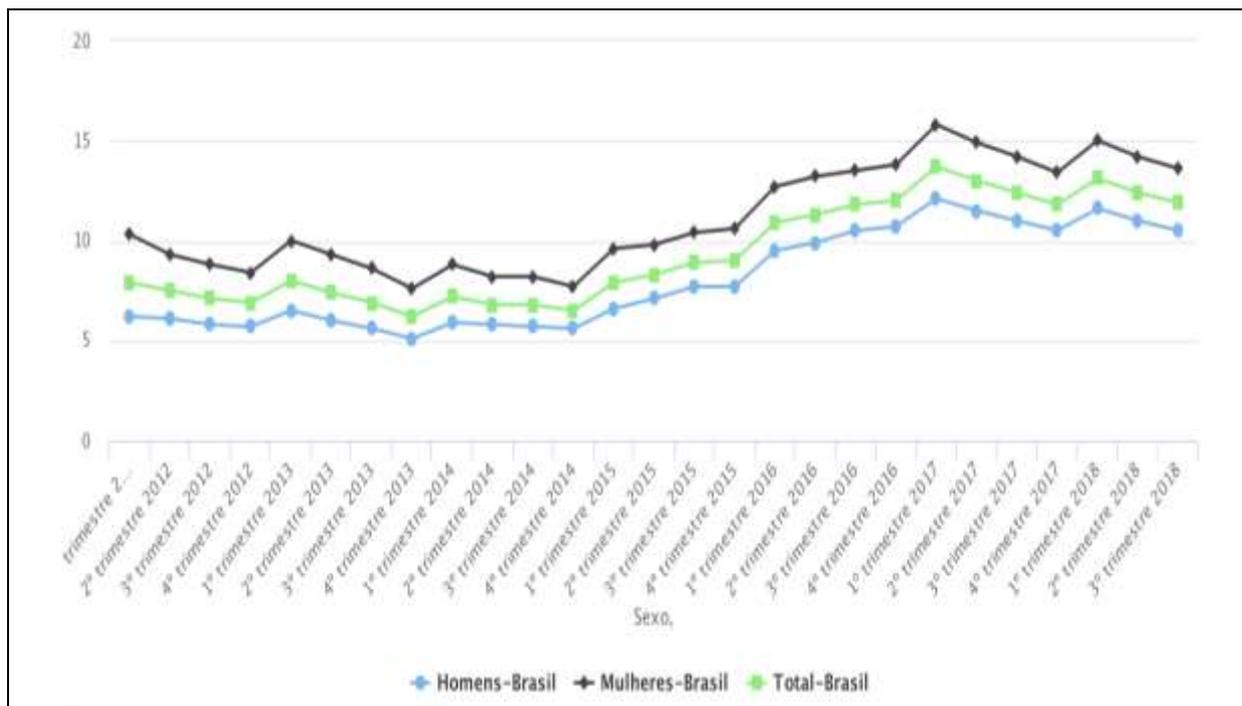


Figura 3- Taxa de desocupação por sexo no Brasil durante o período do primeiro trimestre de 2012 ao terceiro trimestre de 2018

Fonte: IBGE – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral

Ao observar a Figura 3, analisa-se que a população feminina, entre o primeiro trimestre de 2012 e o terceiro de 2018, é a que apresenta a maior taxa de desocupação, e isso, além de outras questões, é causado pela cultura paternalista, ainda presente na sociedade brasileira, em se que cultua que a renda familiar deve ser gerada pelo agente masculino e a mulher deve realizar atividades domésticas e cuidar dos filhos. Os homens, representados pela linha azul, possuem a menor taxa de desocupação, e o total nacional, na linha verde, refere-se a uma média entre as taxas de desocupação de homens e mulheres, e situa-se no intervalo das linhas preta e azul.

Observa-se, na Figura 4, a evolução da taxa de rendimento médio da população brasileira no trabalho principal de acordo com homens e mulheres. O período analisado é correspondente entre o primeiro trimestre do ano de 2012 e o terceiro de 2018.

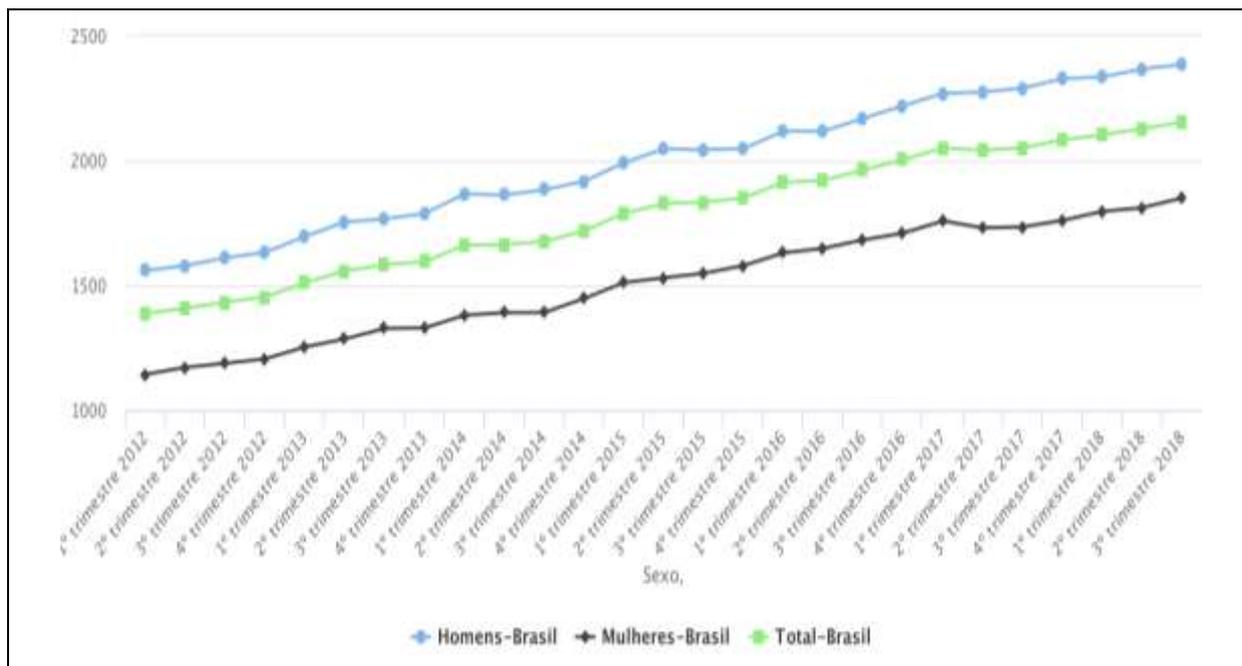


Figura 4- Rendimento médio do trabalho principal no Brasil durante o período do primeiro trimestre de 2012 ao terceiro trimestre de 2018

Fonte: IBGE – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral

Nota: O rendimento se refere ao mês anterior à coleta dos dados

De acordo com a Figura 4, é possível acompanhar o rendimento médio do trabalho dos empregados brasileiros. Pode-se concluir que o rendimento médio dos trabalhadores brasileiros apresenta tendência de alta no decorrer dos trimestres analisados. O maior rendimento médio no Brasil pertence aos trabalhadores do sexo masculino, representado pela linha azul, dado o preconceito existente no mercado de trabalho em relação aos salários entre homem e mulher por diversas argumentações. Além disso, esta diferença entre o rendimento dos trabalhadores do sexo masculino e do feminino apresenta um aumento a partir do primeiro trimestre de 2017 e se mantém nos períodos seguintes.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Instituições estabelecem regras e padrões de comportamento na sociedade, de forma que a coletividade afeta as maneiras de pensar, agir e sentir dos indivíduos. A abordagem institucional contrasta-se em duas versões no que se refere à influência: a determinística de papéis e a que está aberta a mudanças proporcionadas pelo poder de agente do indivíduo. Ou seja, enquanto a primeira abordagem, a de Durkheim, trata a mudança social como uma situação de quase impossibilidade, a segunda reconhece o poder de agência como um fator-chave que leva às transformações das estruturas sociais de poder.

Os papéis de gênero são fenômenos sociais que representam a relevância das instituições. Nessa abordagem, a desigualdade é o fator que denota a presença de poder nesse tipo de relação social, que privilegia o masculino e torna inferior o feminino. Isto posto, gênero como instituição social pode ser compreendido a partir do estabelecimento de papéis, entendendo assim o gênero como

uma criação social e histórica, que, como consequência, fora gerada numa relação de dominação. No entanto, conforme aconteçam as mudanças sociais nas relações de gênero, surgem os constrangimentos em relação a esses comportamentos estabelecidos socialmente que influenciam e transformam as estruturas das demais instituições: família e mercado de trabalho. Nesta última, isso se faz possível por meio da regulação cometida por outras instituições mediadoras.

Diante das diversas abordagens tratadas nesta pesquisa a respeito das instituições no mercado de trabalho, observam-se as relevantes contribuições que algumas variáveis exercem na regulação e desempenho do mercado de trabalho nacional, como o caráter de status social atrelado à posse de emprego, a discriminação salarial por gênero, a separação dos empregos por níveis de idade, a regulação institucional, o poder sindical, o volume do exército industrial de reserva, e a interferência governamental no aparato institucional do mercado de trabalho.

De acordo com a contextualização da população desocupada no Brasil, no período compreendido entre o primeiro trimestre de 2012 e o terceiro de 2018, a partir de níveis de idade e gênero, podem-se obter algumas informações relevantes a respeito do mercado de trabalho nacional. Em relação à idade, observa-se que esta possui uma relação direta com a taxa de população desocupada, sendo decrescente à medida que os indivíduos ficam mais velhos. Outra informação é que a taxa de desocupados no Brasil também se diferencia em relação ao gênero do indivíduo, sendo maior a taxa de pessoas desocupadas no público feminino em relação à população masculina. Assim, ressalta-se que algumas explicações para a diferenciação destas taxas de pessoas desocupadas são a experiência do trabalhador, que pode estar atrelada à idade, e também a cultura paternalista ainda existente, na qual a figura feminina “deve” cuidar do lar e dos filhos enquanto o homem gera recursos financeiros para a família.

Apesar dos esforços existentes nesta pesquisa, algumas questões podem ser mais bem detalhadas com o aprofundamento teórico das instituições sociais relacionadas ao fator gênero na condução do desempenho do mercado de trabalho. Dessa forma, em pesquisas futuras, sugere-se a realização de estudos referentes ao papel institucional do fator gênero no mercado de trabalho em setores onde a desigualdade é expressiva, por exemplo, nas Forças Armadas.

REFERÊNCIAS

ARBACHE, J. S.; DE NEGRI, J. A. Diferenciais de salários interindustriais no Brasil: evidências e implicações. Brasília, DF: **IPEA**, 2002. (Texto para discussão, n. 918).

BALTAR, P. Crescimento da economia e mercado de trabalho no Brasil. Texto para Discussão, **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)**, 2015. Disponível em: <<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/121610/1/819704296.pdf>>. Acesso em: 24 nov. 2018.

BARBOSA, A. de F. O mercado de trabalho antes de 1930: emprego e "desemprego" na cidade de São Paulo. **Novos Estudos-CEBRAP**, n. 80, p. 91-106, 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/nec/n80/a07n80.pdf>>. Acesso em: 24 nov. 2018.

BARROS, R. P.; FRANCO, S.; MENDONÇA, R. (2007). Discriminação e segmentação no mercado de trabalho e desigualdade de renda no Brasil. Rio de Janeiro: **Ipea**, jul. 2007 (Texto para Discussão, n. 1288).

CARVALHO, A. P.; NÉRI, C. M.; SILVA, D. B. N.. (2006). Diferenciais de Salários por Raça e Gênero no Brasil: Aplicação dos Procedimentos de Oaxaca e Heckman em Pesquisas Amostrais Complexas. **Anais... XV Encontro Nacional de Estudos Populacionais**, ABEP, Caxambú-MG – Brasil, Setembro de 2006.

CATANEO, M.E. **Conhecendo Ambientes Educativos**: livro didático; design instrucional Carmen Maria Cipriani Pandini. – Palhoça: Unisul Virtual, 2009.

DE ANDRADE BALTAR, P.E; KREIN, J.D. A retomada do desenvolvimento e a regulação do mercado do trabalho no Brasil. **Caderno crh**, v. 26, n. 68, 2013. Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/crh/article/view/19506/12591>>. Acesso em: 24 nov. 2018.

DEDECCA, C. S. Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado. **Campinas, Universidade Estadual de Campinas-UNICAMP, Instituto de Economia**, 1999.

GIDDENS, A. Métodos de pesquisa sociológica. **Sociologia**, v. 4, 2005.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?=&t=series-historicas>>. Acesso em: 29 nov. 2018.

KREIN, J. D. AL. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005**. 2007. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/285517/1/Krein_JoseDari_D.pdf>. Acesso em: 29 nov. 2018.

LAKATOS, E. M. **Sociologia da administração**. São Paulo: Atlas, 1997.

LAKATOS, E.M; MARCONI, M. de A. **Sociologia geral**. São Paulo: Atlas, 1999.

LIMA, A. C. da C.; HERMETO, A. M.; SIMÕES, R. (2011). Migração e inserção no mercado de trabalho: uma abordagem multinominal para a população economicamente ativa do Brasil. In: **XXXIX Encontro Nacional de Economia**, 2011, Foz do Iguaçu. Anais do XXXIX Encontro Nacional de Economia, 2011.

MAIA, K. et al. Diferenças salariais e discriminação por gênero e cor no mercado de trabalho da região sul do Brasil. **Revista Estudo & Debate**, v. 25, n. 1, 2018.

MARTIN, P.Y. **Gender As Social Institution**. Louisiana: Southern Sociological Society, Vol. 82, n ° 4 , junho de 2004, págs. 1249-1273.

MUNDIAL, Banco. **Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial: Luta contra a pobreza de 2000/2001–Panorama Geral**. 2002.

PINHEIRO, L.; FONTOURA, N. O.; QUERINO, A. C.; BONETTI, A.; ROSA, W. Retrato das desigualdades de gênero e raça. Brasília, DF: **IPEA**, 2008. (Texto para Discussão).

QUINTANEIRO, T.; OLIVEIRA, M.L. de; OLIVEIRA, B.M.G.M. de. **Um toque de clássicos**. 2. ed. Belo Horizonte: UFMG, 2003. p. 145.

RAMOS, C. A.; CARNEIRO, F. G. Os determinantes da rotatividade do trabalho no Brasil: instituições x ciclos econômicos. **Nova Economia**, v. 12, n. 2, 2009. Disponível em: <<https://revistas.face.ufmg.br/index.php/novaeconomia/article/view/400/404>>. Acesso em: 24 nov. 2018.

RAMOS, L. **O desempenho recente do mercado de trabalho brasileiro: tendências, fatos estilizados e padrões espaciais**. 2007. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/1756/1/TD_1255.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2018.

SENNETT, R. *The corrosion of character: The personal consequences of work in the new capitalism*. **WW Norton & Company**, 1998.

SOARES, S. S. D. O perfil da discriminação no mercado de trabalho: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. Brasília: **Ipea**, nov. 2000 (Texto para Discussão, n. 769).

SOUZA, M. F. da P. de. GÊNERO E DESIGUALDADE SOB O ENFOQUE INSTITUCIONAL. **Revista Eletrônica de Ciências Sociais**, Juiz de Fora, v. 7, n. 3, p.42-57, ago. 2009.

URIARTE, L. R. et al. **Identificação do perfil intraempreendedor**. 2000. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/78206/174612.pdf?sequence=1&isAllowed=y> >. Acesso em: 29 nov. 2018.

VEBLEN, T. Why is Economics not an Evolutionary Science? **The Quarterly Journal Of Economics**. Inglaterra, p. 373-397. jul. 1898.

WHARTON, A. **The sociology of gender**: na introduction to theory and research. Oxford: Blackwell, 2005.