



A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO E PARAENSE: AVANÇOS E VULNERABILIDADES EM PERÍODO RECENTE (2000/2014)

Luciana Cristina Romeu Sousa¹

José Raimundo Trindade²

RESUMO

O artigo busca entender a dinâmica de inserção da mulher no mercado de trabalho especificamente regional e paraense. Para isso, faz-se breve análise da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro, para após tratar-se da sua inserção na região Norte e no estado do Pará. Foram utilizados os dados da Pesquisa Nacional de Amostra a Domicílio do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – PNAD/IBGE – para análise geral, e para a análise da rotatividade foram utilizados os dados da Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho – RAIS/MTb. Os resultados indicam que a taxa de rotatividade da mulher apresenta peculiaridades em relação a masculina, quando se adentra aos fatores preponderantes para esse resultado, observa-se que há uma forte vulnerabilidade para a mulher quanto à participação em trabalhos temporários e baixo tempo de permanência no emprego.

PALAVRAS-CHAVE: mercado de trabalho, mulher e rotatividade.

1 INTRODUÇÃO

A inserção feminina no mercado de trabalho neste início do século XXI reveste-se de condicionantes que se orientam desde as radicais mudanças tecnológicas e informacionais por que passa o capitalismo enquanto metamorfose reestruturadora do seu processo reprodutivo, até o retorno de formas consideradas clássicas de exploração. A dinâmica batizada por Harvey (2008, 2011) de “acumulação flexível” tem na mão de obra feminina um traço importante na recomposição dos mecanismos de exploração da força de trabalho em geral e das novas e complexas formas de interação social da divisão do trabalho que, mais e mais, reveste-se de um conteúdo cujos aspectos de gênero se tornam imprescindíveis de serem tratados.

¹ Economista pela Universidade Federal do Pará – UFPA e doutoranda em Economia do Programa de Pós-Graduação em Economia da UFPA – PPGE/UFPA. Bolsista/Pesquisadora do Observatório Paraense do Mercado de Trabalho – OPAMET da UFPA. (luci_romeu@yahoo.com.br)

² Professor do Programa de Pós-graduação em Economia (PPGE) da UFPA e Coordenador do Observatório Paraense do Mercado de Trabalho – OPAMET da UFPA. (jrtrindade@uol.com.br).



O objetivo deste artigo será entender a dinâmica do mercado de trabalho a partir do enfoque da inserção feminina, tendo como recorte o tratamento regional e estadual. Assim problematizam-se, a partir de estatísticas descritivas, as condições da inserção da mulher no mercado de trabalho na região Norte e no estado do Pará, nos últimos quinze anos, a fim de compreender os avanços e vulnerabilidades da mão de obra feminina. Para isso, serão utilizados indicadores sintéticos tendo como base os dados do IBGE (PNAD) e do MTb (RAIS). Além desta introdução o trabalho se dividirá em três seções: i) breve levantamento histórico e analítico da inserção da mulher no mercado de trabalho em termos gerais; ii) a inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro e; iii) apresentação e análise de dados descritivos sobre o panorama geral do trabalho feminino no Brasil na região Norte e Pará, tratando especificamente da taxa de rotatividade e variáveis influentes sobre a mesma, por fim apresenta-se as considerações finais.

2 A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E O PROCESSO DE REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA EM CURSO

Na Europa ainda do século XIX, o emprego de máquinas no processo produtivo mudou completamente as relações de trabalho, pois as mesmas passaram a incorporar um ritmo de trabalho novo, bem como uma disciplina de tempo e modo de produzir diferente. Segundo Marx (1985) a mecanização da produção transferia o saber-fazer necessário de produzir mercadorias, que os trabalhadores tinham, para as máquinas. Dessa forma, indivíduos que nunca haviam trabalhado na indústria capitalista (mulheres e crianças) poderiam participar desse modo de produção e, ainda ofereciam uma vantagem para o proprietário dos meios de produção, pois eram mão de obra mais barata que a masculina.

Assim as mulheres marcaram sua inserção no mundo do trabalho sujeitas a intensivas horas de trabalho e salários baixíssimos, ainda tinham que manter o trabalho doméstico, enquanto condição de reprodução pessoal da família trabalhadora, acumulando assim trabalho remunerado (na fábrica) e não remunerado (em casa). De acordo com Perrot (2006), na França as mulheres lutavam contra as máquinas, seja como esposas dos operários: em defesa do nível de vida da família; ou como operárias: por direito ao emprego e a melhor remuneração e condições de trabalho.

Após a Segunda Guerra Mundial, emergiu o modelo fordista, no qual o processo produtivo baseava-se no intenso controle do trabalho, através da rígida cronometragem das operações e da negociação salarial. Todavia, em meados dos anos 1960, esse modelo dá sinais de esgotamento. A



profunda crise do padrão de acumulação assentado no pós-guerra se exteriorizou como resultado da própria falência do modo de regulação fordista. As relações contratuais de trabalho passam a ser questionadas pelas diferentes frações do capital e o avanço da crença neoliberal, estabelecem o “ressurgimento da ideologia do *Big Market*” (Brunhoff, 1991:47). O resultado disso foi uma reestruturação do trabalho – aumento de subcontratação, do trabalho flexível e do trabalho em tempo parcial. Nos anos 1980, as indústrias apenas aprofundaram as mudanças iniciadas em 1970 (HARVEY, 2008, 2011).

Segundo Harvey (2008), o modelo de acumulação flexível que se instalou conjuntamente com o regramento neoliberal, enquanto dinâmica de regulação social, se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo; envolvendo assim rápida mudança nos padrões de desenvolvimento desigual, tanto em setores como em regiões geográficas. A flexibilidade do trabalho significa dizer que, numa dada situação de queda de produção e vendas, as empresas tem a liberdade de despedir uma parte de seus trabalhadores sem grandes penalidades; isso significa também que a partir das oscilações de demanda, uma empresa pode reduzir ou ampliar a jornada de trabalho; além disso, as empresas enfrentam menores dificuldades no sentido de reduzir os salários reais para participar, por exemplo, de uma concorrência internacional (VASAPOLLO, 2005).

A percepção de flexibilidade das relações de trabalho tal como expressa anteriormente, apresenta níveis e contornos variáveis de país para país e, mesmo no interior de cada país, subentende um conjunto diferenciado de novas ou reinventadas práticas de contratação da força de trabalho: subcontratação, trabalho domiciliar, trabalho por tarefas, trabalho em tempo parcial, “cooperativas”, etc.. Beynon (1997) ao discutir o caso da Inglaterra, nota que nos últimos vinte anos houve um acelerado aumento do “conta propismo” e do “*parth-time*”. Do mesmo modo observa-se o crescimento do emprego em tempo parcial, normalmente ocupado por mulheres, criando-se, conforme Beynon, um “filtro de gênero”, que estaria rapidamente sendo modificado, “à medida que proporções crescentes de homens encontram serviço nessa base”. O caso da França e da Itália pode ser ilustrativo, também, deste movimento de “remercantilização” da força de trabalho, como mostra Hirata (1998, 2009). É nesta nova configuração que se estabelece um crescente contingente de mão de obra feminina, o qual se busca delinear um quadro prospectivo a partir da próxima seção.

3 A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO



No Brasil as atividades exercidas tipicamente pelas mulheres inseriam-se, principalmente, em três categorias ocupacionais: os serviços pessoais e domésticos; atividades educacionais e de saúde, tais como professora primária, enfermeira ou parteira e; a indústria têxtil e de confecções. Vale observar que a presença feminina na indústria diminui com o processo de expansão da industrial. De acordo com Pena (1981) isso ocorreu porque a dinâmica do emprego e a formação do proletariado urbano brasileiro não estariam ligadas apenas ao funcionamento interno do capitalismo, mas também ao patriarcalismo – dominação do homem sobre a mulher – atingindo o mercado de trabalho. Assim, o emprego de mulheres nos primeiros anos de industrialização foi devido a escassez de mão de obra masculina, e suas ocupações nesse período eram as piores possíveis – menos qualificadas, mais monótonas e com piores remunerações.

A partir de 1970, a presença da mulher no mercado de trabalho amplia-se, passando a ocupar postos de trabalhos em setores que outrora não eram bem vindas – construção civil, metalurgia e transporte (HIRATA, 1998). Além disso, nas três últimas décadas do século XX as mulheres tiveram mais acesso a educação, elevando assim seu grau de escolaridade e levando a exercer atividades mais diversificadas, porém sem estabelecer condições de igualdade com os homens.

Nos anos 1990, o setor de serviços expande-se no país (setor no qual a mulher já possuía predominância) abrindo oportunidade para a mão de obra masculina também. O interessante de ser observado é que, era mais fácil, mais homem ocuparem postos “femininos” do que mulheres serem absolvidas nas profissões “masculinas”. O perfil da mulher trabalhadora também mudou no final do século XX para mulheres mais velhas, casadas e com filhos, pois até a década de 1970 o perfil era de mulheres mais jovens, solteiras e sem filhos (LAVINAS, 2001). Isso significou uma mudança também na posição familiar: não apenas cuidadoras, mas também provedoras da renda familiar.

O século XXI tem sido marcado pela crescente presença da mulher no mercado, e como resultado das mudanças no final do século passado, as mulheres trabalhadoras atuais possuem uma escolaridade mais elevada e encontra-se em ocupações mais diversificadas (D’ALONSO, 2008). Entretanto, uma parcela majoritária ainda se encontra em atividades mais vulneráveis; recebendo remunerações menores que a dos homens; além de apresentarem maiores chances de ficarem desempregadas – rotatividade – que será mais detalhada em seção a frente, devido o contexto de flexibilidade empregatícia própria do contexto neoliberal.

Valenzuela (1999) estabelece três condicionantes para caracterização da vinculação da segmentação existente no mercado de trabalho com discriminação. Em primeiro lugar, através da



segmentação no processo de contratação de mão-de-obra, mediante o qual produz-se acesso diferenciado entre homens e mulheres, brancos e negros nas ocupações e nas empresas, tanto no momento de contratação como no de promoções, vamos denominar esta específica interação entre segmentação e discriminação como “filtro” de entrada por raça ou gênero.

Em segundo lugar, a análise incide na segmentação de valorização das ocupações. Depreende-se que as ocupações exercidas por mulheres, negros e mulheres negras têm menores salários que as dos homens e brancos, mesmo que sob o ponto de vista do número médio de anos de escolaridade e do domínio de habilidades que compunham o conhecimento tácito que estejam em patamares assemelhados, produto de uma discriminação valorativa. Um terceiro tipo de discriminação, de menor incidência, observa-se no exercício de funções idênticas e na mesma empresa, contudo com remunerações menores para mulheres e negros.

Em torno do gênero é estruturada a divisão entre trabalho produtivo remunerado e trabalho doméstico não remunerado, contudo fundamental ao processo de reprodução do trabalhador. O perfil segregador do mercado de trabalho para condição feminina, apesar de uma paulatina mudança nas últimas décadas, ainda mantém-se, em alguns setores até se agravando. Segundo Velenzuela (1999:151) o “gênero também estrutura a divisão dentro do trabalho remunerado entre ocupações e posições mais valorizadas, com uma concentração maior de homens, e aquelas de menor prestígio e recompensa, onde se situam majoritariamente as mulheres”. Detecta-se, portanto, um quadro de desigualdades cuja matriz encontra-se centrada na questão de gênero, o que denota-se pelos diferenciais médios de salários obtidos para o exercício da mesma função entre homens e mulheres. Segundo Lavinias (1999:193) “a renda padronizada pelo número médio de horas trabalhadas na semana por homens e mulheres corrobora a constatação já feita de que aumenta o diferencial médio de rendimentos entre os sexos, em detrimento das mulheres, nos períodos de recuperação dos salários”.

3.1 O CENÁRIO BRASILEIRO E PARAENSE ATUAL DO MERCADO DE TRABALHO PARA AS MULHERES – ANÁLISE DESCRITIVA

Conforme exposto nas seções anteriores, a mulher teve sua inserção no mercado de trabalho basicamente em situações de subutilização, desvalorização salarial e de suas capacidades, bem como baixas oportunidades de escolarização e qualificação profissional. Nesta seção serão expostas informações sobre a situação do trabalho feminino no século XXI, isso será feito através de

estatísticas disponíveis na PNAD/IBGE. Na tabela 1 pode-se observar a distribuição da população ocupada entre os gêneros feminino e masculino para o Brasil, Região Norte e Estado do Pará. Para o Brasil, em termos percentuais (participação), as mulheres se mantêm na casa dos 40% em todo o período (2001-2014), porém de uma forma crescente – em que obteve um crescimento de quase três pontos percentuais (p.p.) – de 41% em 2001 para 44% em 2014, aproximadamente. Os homens apresentam comportamento inverso, pois apesar de representarem mais de 50% da população ocupada brasileira, estão demonstrando uma queda em sua participação.

Na Região Norte, a participação da mulher variou entre 39% e 41%, sua evolução na série foi de apenas um p.p., se comparado o primeiro e o último ano; a participação dos homens é maior se comparada com o Brasil, pois varia entre 58% e 60%, e seu decréscimo foi, coincidentemente, de apenas um p.p. em toda a série (Tabela 1). O Pará se destaca na informação devido apresentar um decréscimo da participação da mulher no mercado de trabalho, este comportamento pode ser explicado por suas altas taxas de informalidade, desemprego e subemprego; nas quais o sexo feminino ainda está mais vulnerável, sobretudo devido ao emprego doméstico sem carteira assinada.

Tabela 1: População Economicamente Ativa, em valores absolutos e participação por sexo, Brasil, Norte e Pará – 2001 a 2014

Ano	Brasil				Norte				Pará			
	Homem		Mulher		Homem		Mulher		Homem		Mulher	
	V. Absol.	Partic. %										
2001	49.344	58,1	35.542	41,9	2.631	60,3	1.730	39,7	1.143	59,2	787	40,8
2002	50.498	57,6	37.252	42,5	2.703	58,6	1.909	41,4	1.187	58,3	848	41,7
2003	51.303	57,3	38.182	42,7	2.832	58,4	2.017	41,6	1.239	58,5	878	41,5
2004	53.251	56,9	40.312	43,1	4.215	60,0	2.805	40,0	2.048	60,7	1.329	39,4
2005	54.679	56,6	42.003	43,4	4.293	59,3	2.949	40,7	2.054	60,1	1.366	40,0
2006	55.127	56,3	42.733	43,7	4.353	59,9	2.921	40,2	2.073	59,9	1.386	40,1
2007	55.826	56,5	43.073	43,6	4.353	59,2	2.998	40,8	2.099	60,2	1.388	39,8
2008	56.769	56,4	43.818	43,6	4.557	60,3	3.000	39,7	2.169	61,0	1.386	39,0
2009	57.404	56,1	44.877	43,9	4.565	58,7	3.209	41,3	2.128	59,9	1.427	40,1
2011	57.616	56,7	43.970	43,3	4.778	60,1	3.176	39,9	2.275	60,6	1.477	39,4
2012	58.094	56,7	44.369	43,3	4.825	59,5	3.281	40,5	2.264	59,6	1.535	40,4
2013	58.462	56,5	44.940	43,5	4.847	59,8	3.258	40,2	2.293	60,4	1.505	39,6
2014	59.832	56,0	46.993	44,0	5.031	59,4	3.435	40,6	2.340	60,2	1.546	39,8

Fonte: PNAD/IBGE, 2014. (Pessoas de 10 anos ou mais de idade).

Nota-se, mediante a tabela 2, que se mantém a desigualdades de rendimentos para as mulheres. Para o Brasil, no início do século o rendimento da mulher correspondia pouco mais de 62%, esse valor subiu 9 p.p. em 2014 – aproximadamente 71%. Na região Norte e no Pará esse percentual apresentou um melhor crescimento, no Pará cresceu 15 p.p. Esses valores deixam latente a desvalorização que a mulher sofre no mercado, pois apesar das evoluções em suas conquistas na sociedade, ainda há barreiras a serem superadas.

Tabela 2: Valor do rendimento médio mensal em reais por sexo, Brasil, Norte e Pará – 2001 a 2014

Ano	Brasil			Norte			Pará		
	Homem	Mulher	Percentual da mulher em relação ao homem	Homem	Mulher	Percentual da mulher em relação ao homem	Homem	Mulher	Percentual da mulher em relação ao homem
2001	618	387	62,6	518	331	63,9	477	299	62,7
2002	663	420	63,3	542	366	67,5	533	340	63,8
2003	719	455	63,3	552	381	69,0	499	328	65,7
2004	766	486	63,4	580	367	63,3	554	322	58,1
2005	836	538	64,4	616	405	65,7	558	364	65,2
2006	932	614	65,9	676	471	69,7	616	408	66,2
2007	1.005	662	65,9	745	528	70,9	708	475	67,1
2008	1.110	744	67,0	828	587	70,9	780	526	67,4
2009	1.181	791	67,0	895	640	71,5	795	569	71,6
2011	1.424	1.003	70,4	1.057	806	76,3	963	717	74,5
2012	1.617	1.139	70,4	1.155	890	77,1	1.036	773	74,6
2013	1.758	1.252	71,2	1.258	1.001	79,6	1.116	851	76,3
2014	1.880	1.351	71,9	1.367	1.058	77,4	1.167	901	77,2

Fonte: PNAD/IBGE, 2014. (Pessoas de 10 anos ou mais de idade).

Acerca da jornada de trabalho por sexo, tabela 3, conclui-se que, no Brasil, em jornadas de até 39 horas semanais o público feminino apresenta uma participação relativamente maior, enquanto que em jornadas de trabalho acima de 40 horas o público masculino é maior, no entanto, é importante destacar que tanto homens quanto mulheres estão mais agregados no grupo de 40 a 44 horas de trabalho, jornada que corresponde ao perfil do trabalho brasileiro. No Norte e Pará esse comportamento é diferente para as mulheres, pois as mesmas apresentam-se mais agregadas na faixa de 15 a 39 horas, enquanto que os homens continuam mais agregados na faixa de 40 a 44 horas, exceto entre os anos 2001 a 2003, onde concentraram-se mais na faixa de 49 horas ou mais.

Tabela 3: Jornada de trabalho semanal por sexo – 2001 a 2014

Ano	Até 14 horas		15 a 39 horas		40 a 44 horas		45 a 48 horas		49 horas ou mais	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Brasil										
2001 a 2003	1,8	4,6	8,5	12,7	19,8	12,3	11,8	5,2	16,8	6,3
2004 a 2006	1,9	4,9	9,0	13,1	20,9	13,0	11,2	5,2	14,8	5,8
2007 a 2009	1,8	4,4	8,9	12,9	23,8	15,0	9,8	4,6	13,3	5,5
2011 a 2014	2,0	4,0	8,5	11,8	27,2	17,7	9,3	4,8	10,5	4,3
Norte										
2001 a 2003	1,6	3,8	10,1	12,7	18,5	10,5	14,0	5,3	16,4	6,9
2004 a 2006	2,1	5,4	12,1	14,1	18,8	9,7	13,5	4,5	14,8	5,1
2007 a 2009	1,9	4,9	13,0	14,3	22,4	11,3	11,3	4,1	12,2	4,6
2011 a 2014	2,4	5,2	13,7	13,9	25,0	12,8	10,2	3,5	9,6	3,6
Pará										
2001 a 2003	1,9	4,0	10,4	13,6	16,3	8,1	13,3	5,2	18,5	8,7
2004 a 2006	2,4	6,3	12,0	14,4	16,9	7,3	14,0	4,3	16,3	6,2
2007 a 2009	2,1	5,4	13,2	15,0	21,2	8,9	12,6	4,0	12,4	5,0
2011 a 2014	2,1	4,2	14,7	15,0	24,8	12,1	10,0	3,3	9,9	3,9

Fonte: PNAD/IBGE, 2014. (Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência)

De acordo com Lavinias (2001), as mulheres se inserem mais em empregos de tempo parcial, que permitem acumular o trabalho doméstico com o extra-doméstico. Isso explica os dados da tabela 3, pois o quadro de acumulação de trabalho remunerado e não-remunerado ainda é o mesmo para mulher desde meados do século XX. Em relação ao nível de escolaridade, a mulher teve um começo bastante inferiorizado na sociedade, pois ficaram excluídas do meio educacional por muito tempo, e no mercado de trabalho isso não foi diferente. Os postos de trabalho mais qualificados e que exigiam altos níveis de escolaridade sempre ficavam para os homens. No entanto, no século atual esse comportamento teve uma reviravolta favorável para o público feminino, pois atualmente o grau de instrução da mulher superou o dos homens.

Na tabela 4, tem-se a distribuição dos trabalhadores por sexo de acordo com seus graus de instrução para o Brasil, Norte e Pará. Ao se comparar a área sombreada mais escura, que corresponde a 15 anos ou mais de estudos, as mulheres tem um comportamento mais ascendente que o dos homens, e estes por sua vez apresentam maior crescimento no grupo de trabalhadores sem instrução ou com menos de 1 ano de estudo – área sombreada clara. Esse resultado foi semelhante para as

espacialidades observadas (Brasil, Norte e Pará), e é realmente excelente, pois demonstra a reversão que a mulher conseguiu fazer ao longo do tempo, em que outrora eram consideradas sem capacidades e desqualificadas para certos postos de trabalho, para um quadro em que são mais qualificadas que os homens.

Tabela 4: Distribuição dos trabalhadores por sexo de acordo com seus graus de instrução – Brasil, Norte e Pará, 2001 a 2014

Ano	Sem instrução e menos de 1 ano		1 a 3 anos		4 a 7 anos		8 a 10 anos		11 a 14 anos		15 anos ou mais	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Brasil												
2001 a 2003	8,2	4,6	8,7	5,1	17,7	11,2	9,0	6,1	11,4	10,2	3,6	3,7
2004 a 2006	6,1	3,4	7,4	4,1	16,5	10,2	9,8	6,7	14,1	13,2	3,8	4,4
2007 a 2009	5,4	2,9	6,3	3,4	14,8	9,1	10,2	6,8	16,3	14,9	4,5	5,3
2011 a 2014	5,0	2,4	4,7	2,4	12,9	7,3	10,4	6,6	18,7	16,9	5,6	6,9
Norte												
2001 a 2003	8,3	4,1	10,0	4,8	17,7	10,0	10,4	6,7	11,9	11,0	2,2	2,3
2004 a 2006	8,5	4,0	10,7	5,1	18,2	9,7	9,7	6,1	11,9	11,2	2,0	2,4
2007 a 2009	7,5	3,3	9,2	4,0	16,3	8,3	10,7	6,4	14,4	13,3	2,6	3,6
2011 a 2014	7,2	3,0	7,4	3,1	14,7	7,0	10,8	6,0	17,1	14,7	3,7	5,0
Pará												
2001 a 2003	7,8	3,8	11,5	5,5	17,7	10,6	10,7	7,3	10,0	9,9	2,2	2,3
2004 a 2006	9,1	3,8	13,4	6,4	18,2	10,2	9,7	6,2	9,4	9,5	1,6	2,0
2007 a 2009	8,0	3,1	11,3	4,8	17,1	8,8	10,9	6,9	12,2	11,9	2,0	2,8
2011 a 2014	7,1	3,0	9,7	3,9	16,1	7,8	11,0	6,4	14,8	13,3	2,8	3,8

Fonte: PNAD/IBGE, 2014. (Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência).

Entretanto, apesar das conquistas em termos de qualificação profissional que as mulheres vêm conseguindo, um elemento tem demonstrado preocupações para todo o mercado de trabalho – é o fenômeno da rotatividade. Esse elemento ameaçador para a estabilidade do emprego no Brasil será exposto na seção seguinte.

4. ROTATIVIDADE NO MERCADO DE TRABALHO

A rotatividade é analisada como efeito de causa e consequência, na qual a mesma é vista como uma consequência da flexibilidade do mercado de trabalho (causa), sinteticamente é entendida como o fluxo de saída e entrada de mão de obra no mercado, ou seja, demissão seguida de admissão.



No Brasil o primeiro estudo acerca do tema foi na década de 1970 por Camargo em 1976, em seu trabalho o autor considera que a rotatividade equivaleria a uma substituição visando à redução de custos salariais por meio da contratação de trabalhadores com salários mais baixos, ou seja, seria uma decisão unilateral dos empregadores. Denota-se que o mercado de trabalho brasileiro é estruturalmente flexível, apresentando poucos elementos dos compromissos fordianos clássicos de segurança no emprego e transferência de produtividade aos salários, sendo que a força de trabalho feminina está ainda mais sujeita a esta flexibilidade estrutural³. Como corretamente trata Dornelles (2012), no Brasil a elevada rotatividade relaciona-se a facilidade do empregador de trocar uma mão de obra mais cara por outra mais barata (TRINDADE, 2001).

4.1 A TAXA DE ROTATIVIDADE DA FORÇA DE TRABALHO FEMININA

No gráfico 1 está apresentado as taxas de rotatividade por sexo para o Brasil, região Norte e Pará. No Brasil, conforme já esperado, as taxas de rotatividade são mais altas tanto para as mulheres como para os homens do que as do Norte e as do Norte são mais elevadas que as do Pará, exceto em 2005, quanto a taxa de rotatividade dos homens no Pará foi maior que a dos mesmos no Norte.

Outro ponto visivelmente exposto no gráfico 1 é o fato das taxas de rotatividade dos homens serem maiores que as das mulheres. Apesar de isso parecer ser um fator favorável para o trabalho feminino, não se deve analisar os dados apenas em seus valores brutos, e sim deve-se observar as entrelinhas dos mesmos. Pois, também pesa o fato dos homens terem maior participação no mercado de trabalho que as mulheres, portanto, é natural que apresentem uma rotatividade maior.

³ A flexibilidade do mercado de trabalho permite que as empresas “troquem” seus trabalhadores, contratando novos empregados com menores salários e eliminando aqueles postos de trabalho com maior rendimento. Há um movimento de redução de custos de produção. (HUERTAS e COSTA, 2008)

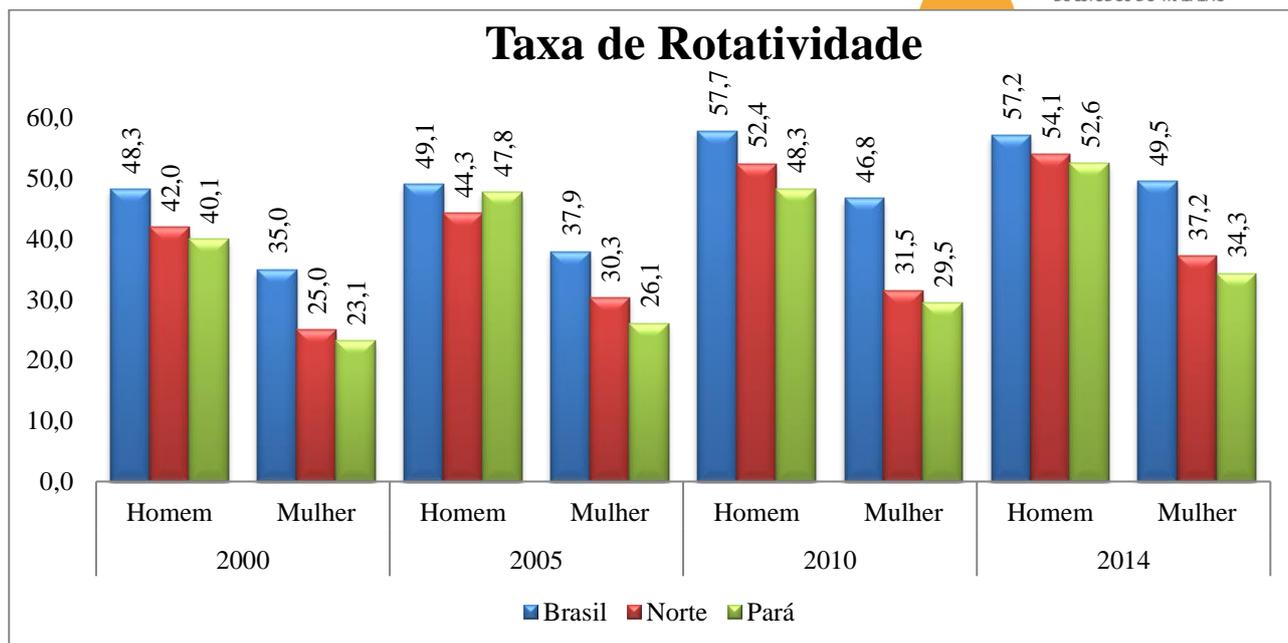


Gráfico 1: Taxas de Rotatividade por sexo, Brasil, Norte e Pará – 2000, 2005, 2010 e 2014
Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da RAIS.

Estes resultados apresentados pela taxa de rotatividade indicam também o caráter pró-cíclico deste fenômeno no Brasil, ou seja, a rotatividade cresce ao mesmo tempo em que o mercado de trabalho cresce (CARDOSO, 1999). As elevadas e crescentes taxas de rotatividade observadas nestes anos refletem a forte e intensa dinâmica do mercado de trabalho, que apresentou significativo crescimento do estoque anual de empregos formais no período, mas que foi acompanhado pelo forte crescimento do volume de desligamentos anuais e pela curta duração de grande parte dos contratos de trabalho (DIEESE, 2011).

É devido ao viés de acreditar que a mulher está menos vulnerável a rotatividade que o homem, que nos gráficos a seguir serão apresentadas as variações dessas taxas em cada período para cada espacialidade observada. No gráfico 2, tem-se a variação da taxa de rotatividade em cada período consideram o anterior, para o Brasil. Os números do gráfico mostra que a volatilidade do emprego para a mulher é superior a do homem, pois olhando apenas para a evolução de suas taxas de rotatividade conclui-se que as mesmas apresentaram um comportamento de maior crescimento do que para os homens, em vista que para esse último a taxa de rotatividade até diminuiu de 2010 para 2014, enquanto que para a mulher não houve diminuição, apenas crescimento. De 2000 a 2014 a variação de crescimento da taxa de rotatividade do homem foi de 8,87 enquanto que da mulher foi 14,54.

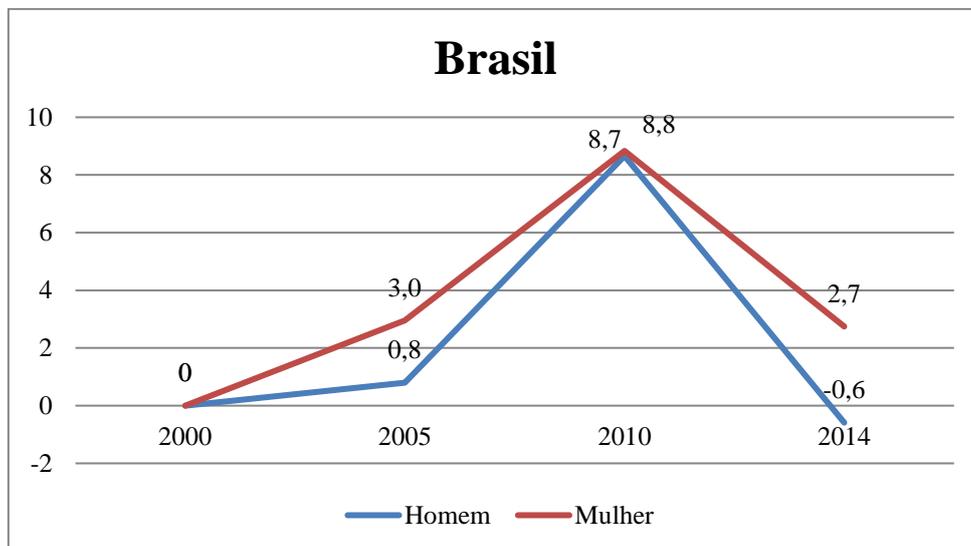


Gráfico 2: Variação de crescimento das taxas de Rotatividade por sexo, Brasil – 2000, 2005, 2010 e 2014
 Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da RAIS.

No gráfico 4 está apresentado as variações de crescimento das taxas de rotatividade por sexo para o estado do Pará, onde também pode-se notar que as taxas para a mulher estão crescendo mais que as do homem a partir de 2010, é importante destacar ainda, o elevado crescimento entre 2000 e 2005 para os homens. De 2000 a 2014 a variação de crescimento da taxa de rotatividade do homem foi de 12,51 enquanto que da mulher foi 11,18, demonstrando assim que no Pará houve um menor crescimento dessa taxa no trabalho feminino, diferente do comportamento no Brasil, onde apresentou uma tendência de crescimento muito mais elevado para a mulher.

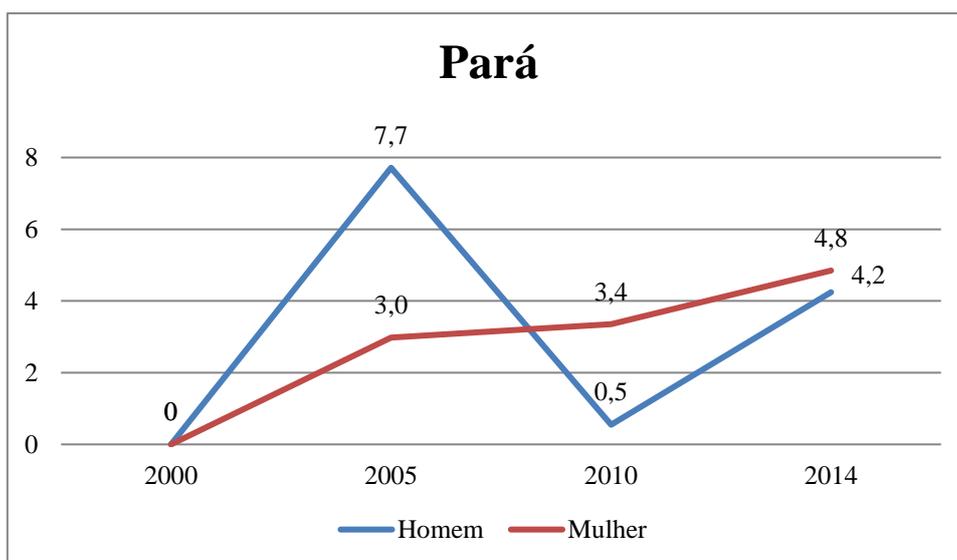


Gráfico 4: Variação de crescimento das taxas de Rotatividade por sexo, Pará – 2000, 2005, 2010 e 2014

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da RAIS.

4.2 DESLIGAMENTO E TEMPO DE EMPREGO

O objetivo desse tópico é adentrar mais afundo nas possíveis causas da elevada taxa de rotatividade da mulher no mercado de trabalho. Os motivos do desligamento e o tempo de emprego foram as duas causas escolhidas, porém é importante destacar que a elevada taxa de rotatividade, tanto para o homem quanto para mulher, também recebe influência de outros fatores como: decisão empresarial de redução dos custos, a baixa escolaridade dos trabalhadores, a procura de um emprego melhor (por parte do trabalhador), a instabilidade das pequenas empresas, dentre outros.

Nas tabelas 5, 6 e 7 estão apresentados os motivos de desligamento do trabalho para as mulheres. O comportamento é o mesmo para o Brasil e Pará, no qual pode-se observar que grande parcela do desligamento da mulher do mercado de trabalho se dá por demissão sem justa causa – área com sombreamento claro. Esse percentual ao longo da série saiu da faixa dos 50% em 2000 para 40% em 2014, destacando o Brasil com maior queda nesse valor (Tabela 5).

Outro ponto de destaque na tabela 6 é o crescimento do motivo de desligamento por término de contrato (área de sombreamento escuro), sendo que no Pará houve o maior crescimento desse motivo: cresceu 12,6 p.p. de 2000 a 2014. Esse valor demonstra uma relação de trabalho mais frágil para a mulher no estado do Pará, sendo uma forte justificativa para o crescimento de suas taxas de rotatividade. No Brasil (Tabela 5), o destaque está no desligamento sem justa causa, com crescimento de 9,2 p.p., de 2000 para 2014.

Tabela 5: Distribuição percentual dos motivos de desligamento no trabalho para mulheres no Brasil, 2000, 2005, 2010 e 2014.

Motivo Desligamento	2000	2005	2010	2014
Demissão com Justa Causa*	1,1	1,0	1,2	1,6
Demissão sem Justa Causa*	54,1	49,5	42,7	41,6
Término Contrato	18,4	23,4	24,1	21,5
Desligamento com Justa Causa**	0,3	0,2	0,2	0,2
Desligamento sem Justa Causa**	18,5	19,3	25,0	27,7
Específico para servidor público***	0,0	0,0	0,0	0,1
Transferência	6,5	5,4	6,1	6,3
Mudança Regime	0,1	0,1	0,0	0,0
Reforma****	0,0	0,0	0,0	0,0
Falecimento	0,2	0,2	0,2	0,2
Aposentadoria	0,8	0,9	0,5	0,8

* Por iniciativa do empregador. ** Por iniciativa do empregado. *** Posse em outro cargo inacumulável, readaptação, redistribuição e cessão. **** De militar para a reserva remunerada.

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da RAIS.

Tabela 6: Distribuição percentual dos motivos de desligamento no trabalho para mulheres no Pará, 2000, 2005, 2010 e 2014.

Motivo Desligamento	2000	2005	2010	2014
Demissão com Justa Causa*	1,5	2,2	2,8	1,1
Demissão sem Justa Causa*	56,2	49,1	51,1	47,5
Término de Contrato	15,5	24,5	23,3	28,1
Desligamento com Justa Causa**	0,2	0,2	0,2	0,3
Desligamento sem Justa Causa**	11,1	16,2	14,7	16,1
Específico para servidor público***	0,0	0,0	0,0	0,1
Transferência	13,0	5,1	6,9	6,4
Mudança de Regime Trabalhista	0,3	0,1	0,2	0,0
Reforma****	0,0	0,0	0,0	0,0
Aposentadoria	1,8	2,2	0,4	0,3
Falecimento	0,3	0,3	0,3	0,2

* Por iniciativa do empregador. ** Por iniciativa do empregado. *** Posse em outro cargo inacumulável, readaptação, redistribuição e cessão. **** De militar para a reserva remunerada.

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da RAIS.

De acordo com o DIEESE (2011), o crescimento dos empregos com curta duração, deve-se ao forte aquecimento do mercado formal de trabalho após 2004, resultando principalmente na elevação das taxas de crescimento do “reemprego” e, complementarmente, do “primeiro emprego”, que são os fatores que preponderam na conformação dos vínculos com menos de um ano da RAIS (Tabela 7) e que explicam aproximadamente 31,0% do estoque anual do mercado formal nos últimos anos.

Na tabela 7 tem-se o tempo de permanência no emprego para a mulher, em que pode-se observar a concentração do número de mulheres empregadas em cada faixa, na área sombreada em destaque tem-se que entre 50% a 60% das mulheres conseguem permanecer no trabalho até completarem um ano, dado que vai de acordo quando observa-se as tabelas anteriores – quando é constatado o crescimento de desligamento por termino de contrato – demonstrando assim a vulnerabilidade e instabilidade da mulher no mercado de trabalho.

Tabela 8: Distribuição percentual acumulada do tempo de permanência no emprego para a mulher – Brasil, Norte e Pará – 200, 2005, 2010 e 2014.

Faixa de tempo de emprego em meses	2000			2005			2010			2014		
	Brasil	Norte	Pará									
Ate 2,9 meses	27	21	19	28	24	22	31	24	19	29	23	20
3,0 a 5,9 meses	40	35	30	42	40	35	44	39	32	42	38	36
6,0 a 11,9 meses	58	54	49	61	62	60	64	61	54	62	60	58
12,0 a 23,9 meses	73	68	65	76	79	75	80	79	75	79	80	79
24,0 a 35,9 meses	81	76	73	84	86	83	87	87	84	87	88	88
36,0 a 59,9 meses	90	84	82	92	93	90	93	94	92	93	94	94
60,0 a 119,9 meses	96	90	90	97	97	95	97	98	97	97	98	98
120,0 meses ou mais	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da RAIS.

Segundo o DIEESE (2011), a curta duração de uma grande parcela dos contratos de trabalho no Brasil constitui uma das características do funcionamento do mercado de trabalho formal, que é apontada pelos atores sociais de diferentes origens como um problema para o bom funcionamento desse mercado; pois além de prejudicar o melhor desempenho dos trabalhadores no exercício profissional, de se constituir em custo empresarial, é um grande desafio para as políticas públicas voltadas ao mercado de trabalho.

CONCLUSÃO

No artigo pôde-se entender que a dinâmica de inserção de mulheres no mercado de trabalho segue caminhos peculiares, tanto em momentos de expansão econômica, como em momentos de crise. Um ponto interessante de ser observado é a introdução das mulheres no mercado de trabalho, que se originou nas indústrias, como operárias de baixo custo, mas que ao longo do tempo se afastaram cada vez mais desse setor; e atualmente no Brasil apresentam mais participação no setor de comércio e serviços (destaque para o serviço doméstico também) do que os homens, sobretudo na região Norte e no Pará.

Entretanto, vale ressaltar que apesar das dificuldades e barreiras que as mulheres encontraram em sua inserção no mercado de trabalho, o século XX foi marcado por significativos avanços de direitos. A exemplo disso, tem-se seu aumento no nível de escolaridade, atualmente as mulheres conseguiram ultrapassar o nível de escolaridade dos homens, o que se pode considerar um avanço, haja vista que sua história sempre foi marcada pela privação do direito ao conhecimento. Todavia, ainda há muitas barreiras que precisam ser quebradas, pois a precariedade no trabalho, tanto para o homem quanto para a mulher, pautada nas relações vulneráveis, tem se acentuado em todo o mundo,



dado ao aumento da flexibilidade nas relações trabalhistas, e quem ainda sofre mais é a mulher, pois grande parcela ocupa postos de alta rotatividade, além de ainda sofrer com a diferença de rendimentos (salários menores que dos homens), ainda constitui a menor participação na população economicamente ativa.

Dessa forma, pode-se constatar, pelo estudo, que faz-se pertinente a criação de políticas de emprego duradouras com o objetivo de oportunizar a força de trabalho feminina, condições de construção de vínculos duradouros e estáveis em seus postos de trabalho, partindo do princípio de que, quanto mais tempo, mais experiência e maior a possibilidade de melhores condições de trabalho, qualificação (através do conhecimento tácito) e remuneração.

BIBLIOGRAFIA

- ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2000a.
- CASTELLS, Manuel. **Sociedade em rede**. 2ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.
- D' ALONSO, G.L. **Trabalhadoras brasileiras e a relação com o trabalho**: trajetórias e travessias. México: Psicol Am Lat. n.º.15, dez. 2008.
- DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. **Rotatividade e Flexibilidade no Mercado de Trabalho**. São Paulo: DIEESE, 2011.
- DORNELLES FILHO, A. A. **A rotatividade no mercado formal de trabalho de Caxias do Sul entre 2006 e 2010**. XI Encontro sobre Aspectos Econômicos e Sociais da Região Nordeste do RS, 8-9 / 10 / 2012, Caxias do Sul. Acessado em: 05/09/2016. Disponível em: http://www.ucs.br/site/midia/arquivos/rotatividade_mercado_formal.pdf
- HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma perspectiva sobre as origens da mudança cultural. 17ªed. São Paulo: Loyola, 2008.
- _____. **O Enigma do Capital**. São Paulo: Boitempo, 2011.
- HIRATA, Helena. **Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero**. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Ano 4. n.7. São Paulo: ALAST, 1998.
- _____. **Globalização e divisão sexual do trabalho numa perspectiva compara**. In: GUIMARÃES, N. A. (Org.). **Trabalho flexível, empregos precários? Uma comparação Brasil, França, Japão**. São Paulo: Editora da USP, 2009.
- HUERTAS NETO, M. ; COSTA, P. L. **Impactos da rotatividade na renda dos trabalhadores**: uma análise do período atual. IN: **Colóquio Internacional de la Sepla**, 4, Buenos Aires, 2008.
- LAVINAS, Lena. **Empregabilidade no Brasil**: inflexões de gênero e diferenciais femininos. Rio de Janeiro: IPEA, 2001.
- _____. **Emprego feminino**: O que há de novo e o que se repete. Rio de Janeiro: Dados, v. 40, n.º1, 1997.
- LEITE, Márcia; RIZEK, Cibele. **Dimensões e representações do trabalho fabril feminino**. In Abramo, Laís; Abreu, Alice R. de P. (orgs) **Gênero e trabalho na sociologia Latino-Americana**. ALAST/SERT- Congresso Latino-americano de Sociologia do Trabalho. Série II. São Paulo, 1998.
- MARX, Karl. **O Capital**. v.1. São Paulo: Nova Cultura, 1985.
- PENA, Maria V. J. **Mulheres e trabalhadoras**: presença feminina na constituição do sistema fabril. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.



PERROT, Michele. **Os excluídos da história**. São Paulo: Paz e Terra, 2006.

TRINDADE, J. R. B. **A metamorfose do trabalho na Amazônia**. Belém: Editora da UFPA/NAEA, 2001.

VASAPOLLO, Luciano. **O trabalho atípico e a precariedade**. São Paulo: Expressão Popular, 2005.

Determinantes do trabalho produtivo feminino: novos riscos em antigas tensões

Luana Passos

Universidade Federal Fluminense

Email: luanapassos_s@hotmail.com

1. Introdução

Em 2013, foi 61% a taxa de participação econômica feminina no Brasil. Mas, esse número coloca o país em posição suavemente melhor que a média de sua região, e em posição não tão desvantajosa em relação à média dos países de alta renda. Conforme os dados mostrados por Winkler (2016), na América Latina e Caribe a taxa de atividade econômica das mulheres, em 2013, foi de 59% e nos países de alta renda¹ essa taxa chegou a 65%. Os dados de Winkler (2016) sinalizam que as mulheres do mundo ainda vivenciam constrangimentos na sua atuação econômica, o que torna premente a compreensão dos fatores inibidores da participação das mulheres na esfera produtiva. Não sendo a situação brasileira muito distinta de outros locais do mundo, torna-se imperativo a avaliação dos elementos que ainda hoje dificultam a atuação profissional das mulheres brasileiras.

Em que pese a vasta literatura que se debruçou sobre determinantes no mercado de trabalho brasileiro, Guimarães e Santos (2010) foi a única pesquisa que se valeu de um *Probit* Bivariado. O presente trabalho se diferencia de Guimarães e Santos (2010)

¹ Os seguintes países estão computados como de alta renda: Austrália, Canadá, Dinamarca, Finlândia, França, Alemanha, Islândia, Irlanda, Israel, Itália, Japão, Espanha, Suécia, Reino Unido, Suíça, Noruega, Nova Zelândia, Países Baixos, Coreia do Sul, EUA.

incorporando variáveis tais como, presença de idosos, frequência das crianças na escola ou creche e o tempo de afazeres domésticos, variáveis consideradas relevantes para alocação de tempo dos indivíduos conforme a economia feminista.

O *Probit* Bivariado é uma técnica mais conveniente para investigação dos constrangimentos da atuação econômica, dado que possibilita o cotejamento dos fatores que definem a disposição ao mercado de trabalho de mulheres e homens. Ademais, acredita-se que a decisão de participação no mercado de trabalho de mulheres “casadas” é correlacionada com a decisão do seu cônjuge, o que qualifica essa técnica para investigação.

Posto isso, o objetivo desse artigo é investigar os fatores que influenciam a decisão de homens e mulheres com cônjuges serem economicamente ativos, bem como o peso de cada um na decisão. A indagação que orienta essa pesquisa é se elementos distintos influenciam a atuação econômica de homens e mulheres, ou, se a decisão de participação no mercado de trabalho é determinada por fatores comuns, todavia, com peso desproporcional ou, em sentidos contrários.

Este artigo está dividido em quatro seções além desta introdução e das considerações finais. Na primeira seção é feita uma revisão da literatura dos determinantes da atuação econômica no Brasil. Na segunda é discutido o marco teórico da alocação do tempo dos indivíduos. Na terceira seção se explica a metodologia utilizada. Na quarta e última seção são apresentados e analisados os resultados.

2. Determinantes da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro: uma revisão

Um claro movimento de aumento, entre 1982 e 1997, da atuação econômica das mulheres e da redução do diferencial de taxa de participação na força de trabalho entre homens e mulheres foi notado no Brasil por Scorzafave e Menezes-Filho (2001) com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD). Para os autores, por meio do modelo de probabilidade, percebe-se como principais determinantes do aumento da atuação econômica feminina a diminuição da proporção de mulheres menos educadas na força de trabalho e o aumento na participação das mulheres cônjuges e mais velhas.

Os dados mais recentes corroboram o avanço da participação econômica feminina. Soares e Yzaki (2002) acompanharam as variações na participação das mulheres no mercado de trabalho, com base nos dados da PNAD de 1981 a 2001. Os autores acharam dentre os determinantes: a posição de chefe da família tem pouco poder de explicação, o aumento na taxa de participação das mulheres com cônjuge tem um forte poder, bem como o nível educacional das mulheres. Na mesma linha, Cruz, Baço e Paz (2013) concluíram que a participação feminina na força de trabalho no Brasil, entre 1999 e 2009 com dados da PNAD e o modelo de probabilidade, cresceu de forma tímida. Para os autores, há indícios de que quanto maior a escolaridade da mulher, e menor o número de filhos e maior a idade dos mesmos, maior será a probabilidade de participação feminina no mercado de trabalho.

Além da educação, do número de filhos e da idade dos mesmos, Sedlacek e Santos (1991), utilizando os dados da PNAD de 1984 e o modelo de probabilidade, destacam que quanto maior o salário do marido menor é a probabilidade de as mulheres cônjuges participarem do mercado de trabalho.

Corroborando esse achado e destaca outros determinantes a pesquisa de Guimarães e Santos (2010), que utiliza a PNAD de 2006 para área urbana e o modelo que estima a probabilidade de atuação econômica de homens e mulheres de modo conjunto. Para os autores, a variável que teve maior impacto positivo na equação de ocupação dos maridos foi a variável filhos menores de 14 anos, já no caso das esposas, esta variável foi a que obteve maior impacto negativo na participação do mercado de trabalho.

Um olhar para o rural é dado por Santos et al. (2010). O trabalho mostra que, por meio do procedimento de Heckman (1979) e com os dados da PNAD 2007, apesar de o maior nível de qualificação das mulheres em relação aos homens, observou-se que o rendimento destes tende a ser mais elevado do que o feminino. Sobre a participação no mercado de trabalho rural, os resultados revelaram um aumento na probabilidade do homem estar no mercado de trabalho rural associado a um filho pequeno adicional na família, o contrário ocorrendo com as mulheres. As mulheres casadas tendem a reduzir sua participação no mercado de trabalho rural, efeito que pode ser ampliado ainda pelas transferências de renda governamentais, a exemplo do Bolsa Família.

Aprofundando o debate Costa (2007) investiga, com base na PNAD de 2005, a participação no mercado de trabalho através do modelo de probabilidade, e o tipo de

inserção no mercado de trabalho e tipo de jornada semanal pelo modelo de probabilidade multinomial e probabilidade ordenado, respectivamente. Os resultados encontrados mostraram que educação e a presença de filhos são relevantes para a decisão feminina, enquanto a masculina não apresenta determinantes importantes. Os idosos e o tempo de afazeres domésticos também foram considerados, apresentando efeitos negativos. A oferta de creche exerceu um efeito positivo e significativo sobre a probabilidade de a mulher trabalhar. No que se refere às ocupações os resultados apontam que ocupações mais flexíveis, como conta-própria ou com menores jornadas de trabalho, aumentam a probabilidade de a mulher ir para o mercado de trabalho.

Dialoga com Costa (2007) os resultados de Queiroz e Aragón (2015). Esses autores concluem, com dados da PNAD 2011 e o modelo de Heckman (1979), que a participação e o tempo feminino alocado no mercado de trabalho são influenciados de forma negativa pela maternidade, pela renda não trabalho e do cônjuge, e de forma positiva pela educação, posição de chefe da família e o acesso à escola ou creche por parte dos filhos.

Outro foco interessante é dado por Ramos, Aguas e Furtado (2011) que investigam os determinantes concedendo relevo para a condição econômica das famílias. Os autores, valendo dos dados da PNAD de 2008 e do modelo de probabilidade, encontraram evidências de que famílias consideradas potencialmente pobres têm uma maior probabilidade de ter a mulher na força de trabalho. Esse diferencial, contudo, apresenta uma redução substancial, e é mesmo revertido, quando elas possuem filhos em idade pré-escolar. Ademais, maiores níveis de escolaridade apresentaram um efeito positivo sobre a oferta de trabalho feminina.

Barbosa (2014), com análise realizada com base na PNAD para os anos de 1992, 1997, 2002, 2007 e 2012 e o uso do modelo de probabilidade, concluiu que os seus resultados corroboraram as evidências indicadas em estudos anteriores de que educação e filhos são fortes determinantes da oferta de trabalho feminina no Brasil. A autora mostra também que os idosos impactam negativamente na atividade econômica das mulheres. Barbosa e Costa (2017) dialogam com Barbosa (2014) na metodologia e nos achados, para o período de 2001 a 2015. O foco das autoras era identificar como os serviços de creches atuam na inserção das mulheres com filhos no mercado de trabalho. Os resultados indicam que o fato de as crianças frequentarem creche e a

oferta do serviço aumentam a probabilidade de as mulheres participarem do mercado de trabalho.

3. **Economia Feminista: crítica a *New Home Economics***

Por muito tempo a economia tradicional foi questionada por desconsiderar o trabalho doméstico e suas implicações econômicas. Todavia, a *New Home Economics*, que tem Becker como maior expoente, incorpora nos modelos tradicionais a produção dentro da família, passando a ter uma vasta influência e utilização nas análises econômicas.

A economia feminista apresenta uma perspectiva da alocação do tempo que diverge da *New Home Economics*, (ENRIQUEZ, 2012; DONATH, 2000; FEBER; NELSON, 2003) por ser uma corrente de pensamento que historicamente atribui relevo a necessidade de incorporação das relações de gênero como variável relevante para funcionamento da economia, bem como para compreensão da posição das mulheres enquanto agentes econômicos.

A *New Home Economics* é criticada por amparar-se na concepção de que as famílias são unidades harmoniosas, racionais e a-históricas, nas quais as pessoas de modo racional decidirão a distribuição do seu tempo entre as atividades do mercado-trabalhos pagos-, atividades domésticas-trabalhos não pagos (ENRIQUEZ, 2012; CARRASCO, 2006). Por essa abordagem, a divisão de trabalho dentro da família segue a uma resposta econômico racional conforme a avaliação que o mercado faz do tempo para cada um dos seus membros, ou seja, a decisão de alocação do tempo é reflexo da produtividade dos indivíduos nas atividades.

A economia feminista considera que marca as decisões tomadas pelos indivíduos valores e normas compartilhados pela sociedade (NELSON,1995). A dita vantagem comparativa das mulheres nas atividades de casa não é uma vantagem inata e sim construída socialmente conforme os papéis culturalmente instituídos para homens e mulheres. Esse domínio feminino para as atividades do lar não devem ser tomados, portanto, como justificativa racional e econômica para as diferentes taxas de participação e forma de inserção da mulher no mercado de trabalho, pelo contrário, essas diferenças não parecem refletir uma decisão consensual e racional, mas uma

construção normativa que certamente precisa ser superada, dado que como aponta e Agarwal (1997) são fruto de relações sociais dissimétricas entre os sexos.

Uma crítica que tem relevo na concepção da *New Home Economics* é a racionalização dos papéis tradicionais de ambos os sexos (ENGLAND, 2003; NELSON, 1995) e a não percepção de sua preservação como problema (NELSON, 1995). Já as feministas questionam essa atribuição social que especializa a mulher para o cuidado, dado os obstáculos erguidos para uma maior igualdade de gênero, o que faz com que o choque entre esses dois grupos seja inevitável (FEBER, 2003; CARRASCO, 2006). Para Melo e Serrano (1997), embora Becker trate questões pertinentes ao papel feminino sua análise não incorpora a temática da desigualdade, muito menos contribui para compreensão mais aguçada de por que esta situação existe. A *New Home Economics* repousa sua análise do comportamento da família em um “evento exógeno”, o qual aceita e considera como benéfico: a divisão sexual do trabalho (CARRASCO, 2006).

É perceptível socialmente que existe uma assimetria na alocação de tempo entre homens e mulheres no que concerne às atividades remuneradas e não remuneradas (ENGLAND; FOLBRE, 2003; MUÑOZ; MODROÑO; SERRANO, 2011). Não obstante, para Mazurkiewicz (2016) a abordagem neoclássica aponta essa questão como privada e que deve ser equacionada no âmbito da família, de modo diametralmente oposto à economia feminista que percebe os custos para as mulheres decorrentes dessa divisão do trabalho, e demanda a atuação do Estado na resolução da questão de como melhora à alocação de tempo entre homens e mulheres nas distintas atividades. A crítica de Carrasco (2006) também tem essa tônica ao apontar que a abordagem da *New Home Economics* fornece uma investigação da alocação do tempo que não abre brechas para proposição de transformações sociais, algo central para a economia feminista.

Tem de se ponderar, amparada nas considerações da economia feminista, que a modelação proposta por Becker (1965) concede relevo ao *trade-off* entre trabalhar e alocar o tempo em outras atividades, incluindo aí a produção de mercadorias (produção doméstica). No modelo a produção doméstica soa apenas como mais um elemento em que se pode alocar o tempo, não ganhando espaço central.

Todavia, a oferta de trabalho feminina ficaria muito mais realista concedendo relevo ao *trade-off* entre trabalho e produção doméstica, uma vez que o conflito

alocativo que tem proeminência na vida das mulheres, em especial das mais pobres, é entre o tempo que abdicará de estar no mercado de trabalho para cuidar da família, e vice-versa. Muñoz, Modroño e Serano (2011), com uma amostra de 15 países europeus, constatam que as mulheres alocam mais tempo no cuidado do que em atividades remuneradas, e considerando a Itália, Estônia, Hungria, Eslovênia, Espanha, Polónia, França e Lituânia após o sono, o trabalho de cuidados não pagos constitui a principal atividade feminina.

Conceder destaque ao *trade-off* feminino entre trabalho e produção doméstica refletiria de modo mais real o cotidiano. Porém, cabe ponderar que mesmo um modelo que concedesse relevo ao tempo alocado na produção doméstica não seria capaz de equacionar o problema intrínseco aos modelos de maximização de utilidade. Não é considerado nesses modelos que as produtividades marginais, que definem a alocação de tempo dos indivíduos, têm como inerência a construção social que define o cuidado como atributo feminino. A atribuição social que historicamente especializa a mulher nas atividades de cuidado potencializa sua produtividade no trabalho doméstico, logo, microeconomicamente a escolha racional direcionará as mulheres para o cuidado do lar.

Ademais, para Melo e Serrano (1997), a visão neoclássica do trabalho doméstico realizada por Becker padece de dificuldades teóricas, com destaque para as hipóteses de otimização e noção de equilíbrio. Conforme os autores, as pressuposições que amparam o processo de maximização da utilidade não se encaixam na análise do trabalho doméstico. As mulheres não se comportam como empresas capitalistas, sendo pouco realístico considerar que uma mãe, por exemplo, agirá conforme seu individualismo e utilitarismo uma vez que é pouco provável que exista relação mais altruísta do que ter filhos. E a noção de equilíbrio aplicado ao trabalho doméstico se aproxima de uma análise tautológica, dado que é impossível testar a validade da hipótese.

A complexidade abarcada nas relações sociais entre os sexos e seus efeitos no mundo do trabalho demandam, portanto, uma compreensão mais aguçada das correlações entre aspectos econômicos, como a produtividade dos indivíduos, com elementos provenientes de construções sociais, como as normas de gênero, na determinação da alocação de tempo.

Nesse sentido, pensar em termos de preferências endógenas como aponta Bowles (1998) parece mais conveniente do que a forma que a teoria neoclássica aborda

exogenamente as preferências. O conceito de endogeneidade das preferências de Bowles (1998) revela que as preferências dos agentes não são dadas, mas se modelam conforme as instituições formais e informais que orientam a interação entre os indivíduos na sociedade. Os mercados e outras instituições econômicas e sociais são capazes de influenciar os valores, os gostos e a personalidade, modelando as tarefas que os indivíduos desempenham na sociedade (BOWLES, 1998). Cabe frisar que ignorar a endogeneidade das preferências como faz a teoria neoclássica, a despeito de possibilitar a simplificação dos modelos, obscurece os processos pelos quais se perpetuam as assimetrias de gênero (ENGLAND, 2003).

Se as preferências que definem as decisões individuais são endógenas, as próprias normas sociais que modelam as preferências podem ser endógenas. Para Argarwal (1997), as normas sociais podem ser endógenas, na medida que estão sujeitas a negociação e mudança. Para a autora, as normas sociais devem ser incluídas nos modelos econômicos, todavia, considerando que elas são endógenas.

4. Metodologia

Será utilizado um *Probit* Bivariado que consiste na estimação de duas variáveis dependentes em duas equações distintas correlacionadas pelos erros.

Assumindo que Y_1^* seja a variável latente que representa o salário de reserva do homem e Y_2^* a variável latente que representa o salário de reserva da mulher, x_1^T e x_2^T vetores de variáveis explicativas, a especificação das duas equações toma a seguinte estrutura geral:

$$Y_1^* = x_1^T \beta_1 + u_1 \quad (1)$$

$$Y_2^* = x_2^T \beta_2 + u_2 \quad (2)$$

O Quadro 1 apresenta as variáveis que serão utilizadas na estimação e que foram espelhadas nas variáveis presentes na revisão da literatura.

Quadro 1
Descrições das variáveis utilizadas na estimação

	Variável	Descrição
Dependente	<i>Dummy</i> de participação no mercado de trabalho	Informa se o indivíduo é economicamente ativo
Explicativas	<i>Dummy</i> de ter idoso no domicílio de 60 a 69 anos ²	Informa se mora idoso no domicílio de 60 a 69 anos
	<i>Dummy</i> de ter idoso no domicílio de 70 a 79	Informa se mora idoso no domicílio de 70 a 79 anos
	<i>Dummy</i> de ter idoso no domicílio de 80 anos ou mais	Informa se mora idoso no domicílio de 80 anos ou mais
	<i>Dummy</i> de ter criança de 0 a 3 anos no domicílio	Informa se mora criança de 0 a 3 anos no domicílio
	<i>Dummy</i> de ter criança de 4 a 6 anos no domicílio	Informa se mora criança de 4 a 6 anos no domicílio
	<i>Dummy</i> de ter criança de 7 a 14 anos no domicílio	Informa se mora criança de 7 a 14 anos no domicílio
	Escolaridade de 4 a 7 anos de estudos completos	Informa se o indivíduo estudou de 4 a 7 anos
	Escolaridade de 8 a 11 anos de estudos completos	Informa se o indivíduo estudou de 8 a 11 anos
	Escolaridade de 12 ou mais anos de estudos completos	Informa se o indivíduo estudou 12 anos ou mais
	Idade	Informa a idade do indivíduo
	Idade ao quadro	Informa a idade do indivíduo elevada ao quadrado
	<i>Dummy</i> de criança de 0 a 3 anos que está na creche	Informa criança de 0 a 3 anos do domicílio que está na creche
	<i>Dummy</i> de criança de 4 a 6 anos que está na escola	Informa criança de 4 a 6 anos do domicílio que está na escola
	<i>Dummy</i> de criança de 7 a 14 anos que está na escola	Informa criança de 7 a 14 anos do domicílio que está na escola
	<i>Dummy</i> de negro	Informe se o indivíduo é negro (preto ou pardo)
Horas afazeres domésticos	Informa o tempo que o indivíduo realiza atividades domésticas	
<i>Dummies</i> para macrorregiões	Correspondem as regiões do Brasil	
<i>Dummy</i> para região urbana	Informa se o indivíduo mora na área urbana	

Y_1^* e Y_2^* são variáveis latentes, enquanto Y_1 e Y_2 são variáveis binárias assumindo valor de 1 se o homem (mulher) é economicamente ativo e 0 em caso contrário. Dado que Y^* é uma variável latente, a observação, na prática, da decisão é feita conforme a equação (3):

$$Y_1 = 1 \text{ se } Y_1^* > 0 \text{ e } 0 \text{ em caso contrário} \quad (3)$$

$$Y_2 = 1 \text{ se } Y_2^* > 0 \text{ e } 0 \text{ em caso contrário}$$

As pressuposições adicionais em relação ao modelo são:

$$E(u_1) = E(u_2) = 0 \quad (4)$$

$$var(u_1) = var(u_2) = 1 \quad (5)$$

$$cov(u_1, u_2) = \rho \quad (6)$$

$$[u_1, u_2] \sim BVN [0, 0, 1, 1, \rho] \quad (7)$$

² Os idosos considerados são aposentados ou pensionistas.

As equações de 4 a 7 indicam que: os erros u_1 e u_2 têm uma distribuição normal bivariada (BVN) e independem de x_1^T e x_2^T ; as variâncias são unitárias; e coeficiente de correlação ρ .

O modelo *Probit* Bivariado comparece como mais adequado a essa pesquisa aventando-se a possibilidade de haver uma interdependência entre a decisão de participação no mercado de trabalho de homens e mulheres com cônjuges.

A abordagem em *cross section* é da Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicílio (PNAD), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), cobrindo as áreas urbanas e rurais, para o ano de 2015.

Para investigar a participação no mercado de trabalho brasileira será considerado homens e mulheres com cônjuge, de 16 a 50 anos³, que estavam na posição de pessoa de referência na família ou de cônjuge e que eram economicamente ativos na PNAD 2015.

5. Resultados

5.1 Apresentação dos resultados

Na Tabela 1 são apresentados os resultados dos efeitos marginais do modelo *Probit* Bivariado de participação no mercado de trabalho de mulheres e homens com cônjuges.

O *Probit* Bivariado gera um coeficiente de correlação ρ , que mede a correlação entre os termos de distúrbios das duas equações. Atendendo as expectativas, o valor estimado deste coeficiente foi positivo e estatisticamente significativo (0,48***), indicando que a participação de homens e mulheres com cônjuges no mercado de trabalho é diretamente dependente.

A presença de idosos no domicílio é significativa e negativa, tanto para mulheres como para homens, evidenciando que os idosos impactam negativamente na disposição ao mercado de trabalho para os dois grupos. Para as mulheres a presença de idosos de 60 a 69 e 70 a 79 anos reduz em 5% a probabilidade de as mulheres serem economicamente ativas, e em 4% se os idosos tiverem 80 anos ou mais. No caso dos homens, a probabilidade se reduz em 7% para os idosos de 60 a 69 anos, 6% para os

³ Foi escolhida essa faixa etária para excluir as pessoas que embora estejam na força de trabalho já são aposentadas.

idosos de 70 a 79 anos, e 4% para os idosos de 80 anos ou mais. O efeito é levemente superior para os homens, na média, 1 ponto percentual maior do que a probabilidade feminina.

A presença de crianças no domicílio de 0 a 3 anos impacta negativamente na atividade econômica das mulheres e de forma positiva para os homens, já se as crianças tiverem de 4 a 6 anos ou de 7 a 14 anos o efeito continua sendo negativo para as mulheres, porém, não é significativo para os homens. Os resultados indicam que se a mulher tiver crianças de 0 a 3 anos ou de 4 a 6 anos no domicílio a probabilidade de participar do mercado de trabalho se reduz em 1%, e se tiver crianças de 7 a 14 anos a probabilidade se reduz em 2%. Para os homens ter crianças de 0 a 3 anos no domicílio aumenta a probabilidade de ser economicamente ativo em 1%.

Tabela 1

Efeitos marginais da participação no mercado de trabalho de mulheres e homens (<i>Probit Bivariado</i>), 2015		
Variáveis	Mulheres	Homens
Ter idoso no domicílio de 60-69 anos	-0,05***	-0,07***
Ter idosos no domicílio de 70-79 anos	-0,05***	-0,06***
Ter idosos no domicílio de 80 anos ou mais	-0,04***	-0,04***
Ter criança de 0-3 anos no domicílio	-0,01***	0,01***
Ter criança de 4-6 anos no domicílio	-0,01**	0,00
Ter criança de 7-14 anos no domicílio	-0,02**	0,00
Criança de 0-3 anos na escola	0,03***	0,07***
Criança de 4-6 anos na escola	0,01***	0,02***
Criança de 7-14 anos na escola	0,01	0,02**
4-7 anos de estudo completos	0,01***	0,01***
8-11 anos de estudo completos	0,03***	0,05***
12 anos ou mais de estudo completos	0,01***	0,08***
Idade	0,05***	0,07***
Idade ao quadrado	-0,00***	-0,00**
Cor negra	0,01***	0,00***
Horas de afazeres domésticos	-0,00***	-0,00***
Região Sul	0,02***	0,02***
Região Sudeste	0,00	0,00**
Região Nordeste	-0,01***	-0,01**
Região Norte	-0,01***	-0,03**
Região Centro-Oeste	Referência	Referência
Local de residência urbana	0,00***	0,00

Fonte: PNAD, 2015

Elaboração Própria

Nota: nível de significância: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Nota: os valores são aproximados

Número de observações: 214.349

A escolaridade tem um efeito significativo e positivo na atividade econômica tanto para mulheres como para homens. Porém, a escolaridade tem um impacto maior para os homens do que para as mulheres: para a categoria de 8 a 11 anos de estudos a diferença é de 2 pontos percentuais a mais para os homens no aumento da probabilidade de participar do mercado de trabalho, e de 7 pontos percentuais para categoria de mais de 12 anos de escolaridade.

A idade tem um efeito positivo tanto para homens como para as mulheres. A idade aumentaria 5% a probabilidade de a mulher ser ativa no mercado de trabalho e 7% no caso dos homens. Já a variável idade ao quadrado tem sinal negativo indicando que a experiência aumenta a probabilidade de as mulheres e os homens trabalharem, mas a taxas decrescentes, o efeito não chega a 1% nos dois casos.

Ser negro aumenta probabilidade de homens e mulheres serem economicamente ativos, mas o efeito não ultrapassa 1% para os dois grupos.

O tempo gasto com afazeres domésticos tem uma relação negativa com a atividade econômica tanto para mulheres como homens, mais com peso suavemente superior para as mulheres (0,001 ponto percentual).

A presença das crianças em escola ou creche tem uma relação positiva e significativa para mulheres e homens, com exceção da categoria de crianças de 7 a 14 anos que não é significativa para as mulheres. Para a categoria de crianças de 0 a 3 anos que frequenta creche haveria um impacto positivo de 7% na probabilidade de participação dos homens e 2% para as demais categorias. No caso das mulheres, o efeito seria de 3% positivo para a categoria de crianças de 0 a 3 anos na creche, e de 1% para crianças de 4 a 6 anos na escola.

5.2 Discussão dos resultados

Nessa subseção serão discutidos os resultados de variáveis selecionadas que têm maior relevância para o estudo em questão.

Os achados dessa pesquisa dialogam com a economia feminista que aponta a atribuição social do cuidado das crianças como função prioritária feminina no

contraponto da responsabilidade masculina pela proteção material. Não é à toa que, em 2015, as crianças pequenas no domicílio reduziram as chances de as mulheres se disporem ao mercado de trabalho e o inverso para os homens.

Em relação as crianças no domicílio, o impacto negativo na atuação econômica feminina é 1 ponto percentual maior quando as crianças têm de 7 a 14 anos o que soaria estranho uma vez que para as crianças de 0 a 3 anos a demanda por cuidados é mais robusta. Todavia, o teste de médias mostra que não é estatisticamente significativa a diferença entre os coeficientes das categorias de crianças de 0 a 3 anos e 7 a 14 anos, e, de crianças de 4 a 6 anos e 7 a 14 anos.

Os achados para a presença das crianças na escola ou creche coadunam com a perspectiva que mostra a premência de políticas de cuidados para as crianças, de forma a ampliar as oportunidades de inserção dos pais no mundo do trabalho pago. Cabe pontuar que a probabilidade apresenta 4 pontos percentuais (p.p.) a mais para os homens frente as mulheres quando as crianças têm de 0 a 3 anos. A externalização dos cuidados infantis para as mulheres não representa a liberação de sua responsabilidade primária em relação as demandas dos filhos, por exemplo, se as crianças ficam doentes, no período de férias da creche, ou até mesmo no contra turno das instituições quem assume o cuidado, em geral, são as mães. Já para os homens pode-se aventar que o cuidado formal para as crianças represente a mitigação quase total de sua pouca responsabilidade no cuidado, o que faria com que ter as crianças na creche tivesse um efeito de destaque para o aumento de sua atuação econômica. Mas, isso é uma hipótese que carece de investigações empíricas.

Os resultados aqui encontrados para a presença de idosos no domicílio evidenciam que o cenário demográfico de envelhecimento populacional deve comparecer como novo risco social. O fato fica atestado na presença dos idosos, aposentados ou pensionistas, ter tido, em 2015, um peso maior do que as crianças pequenas na mitigação da probabilidade de as mulheres serem economicamente ativas. A diferença entre os coeficientes da presença de crianças de 0 a 3 anos com o da presença de idosos de 60 a 69 anos e 70 a 79 anos foi de 4 p.p. a menos para o primeiro, e de 3 p.p. a menos das crianças de 0 a 3 anos frente a idosos com 80 anos ou mais.

Embora a teoria e a prática apontem o cuidado como uma questão feminina, curiosamente o modelo sugere que os idosos afetam de forma negativa a atuação

econômica dos homens. Também não é intuitivo o fato de a presença de idosos mitigar a participação dos homens no mercado de trabalho com efeito levemente superior frente as mulheres. Os resultados para as mulheres estão em sintonia com a literatura teórica. Contudo, o resultado dos homens que contraria a economia feminista traz inquietações a respeito de qual movimento nas relações de gênero acompanhará o envelhecimento populacional.

As probabilidades se reduzem levemente com o aumento da idade o que contraria a expectativa de que idosos mais velhos, por demandar mais cuidados, refletiriam de forma mais restritiva para atuação profissional dos demais membros familiares. Há de se ponderar uma diferenciação na expectativa de vida conforme classe social, o que pode ter sido captado nas estimativas. Para as famílias mais ricas a provisão de cuidados pode, em certa medida, ser externalizada, mitigando os efeitos dos idosos sobre a atividade econômica.

Em relação ao tempo de afazeres domésticos, esperava-se um efeito mais acentuado, dado esse elemento ser apontado de forma recorrente na economia feminista como inibidor da atuação econômica das mulheres. O efeito negativo para os homens e a suave diferença no efeito marginal frente as mulheres vai também em sentido contrário ao que aponta a economia feminista que o cuidado familiar ainda é uma questão prioritariamente feminina. Cabe frisar de como essa variável não é proveniente de uma pesquisa ampla sobre uso do tempo, a forma de captação dos afazeres domésticos podem ter influenciado nos resultados.

6. Considerações Finais

A visão social sobre o cuidado não acompanhou a revolução feminina no que se refere atuação pública, haja vista que não houve uma desvinculação feminina do papel de cuidar, menos ainda um marcante aumento da atuação dos homens nas atividades do lar.

Os avanços sociais, como envelhecimento populacional, mudanças nos arranjos familiares e participação feminina no mercado de trabalho, todavia, pintam em novos tons as demandas por políticas sociais, colocando em relevo novos riscos nas antigas tensões presentes na desigual divisão sexual do trabalho.

O modelo desenvolvido nesse artigo, com base na PNAD 2015, encontra evidências de que os idosos e as crianças podem constranger a participação das mulheres no mercado de trabalho. A presença de um idoso no domicílio reduz 5% a probabilidade de a mulher ser ativa no caso do idoso ter de 60 a 69 anos e 70 a 79 anos, e em 4% se o idoso tiver 80 anos ou mais. Para os homens, os valores são respectivamente 7% para idosos com idade entre 60 a 69 anos, 6% para idosos com 70 a 79 anos, e 4% para idosos de 80 anos ou mais. Ao contrário do que era esperado as probabilidades se reduzem como o aumento da idade dos idosos. Cabe ponderar que, em 2015, era baixa a proporção de domicílios que contavam com pessoas com cônjuge e com idosos, sugerindo um efeito em um quantitativo reduzido de lares. Embora a teoria e a prática apontem o cuidado como uma questão feminina, curiosamente o modelo sugere que os idosos também afetam de forma negativa a atuação econômica dos homens.

No caso das crianças o efeito para os homens é positivo, ou não significativo, na atuação no mercado de trabalho, sendo o aumento da probabilidade para as crianças de 0 a 3 anos de 1%. No caso das mulheres as crianças apresentam efeito negativo de 1% para as de 0 a 3 anos e de 4 a 6 anos, para as crianças maiores (7 a 14 anos) o efeito foi de 2%.

A presença das crianças em escola ou creche apresenta uma relação positiva e significativa para mulheres e homens, a exceção foi a faixa etária de 7 a 14 anos que não é significativa para as mulheres.

A escolaridade, de forma análoga as outras pesquisas, aumenta a probabilidade de homens e mulheres serem economicamente ativos.

O trabalho concede pistas para a compreensão da decisão de alocação do tempo feminino, embora refute em alguns momentos a teoria. Tentou-se captar nos modelos algumas normas de gênero, mas devido à indisponibilidade de informações outros elementos relevantes não foram considerados o que pode ter contaminado os resultados.

O futuro reserva muitas inquietações para as demandas por igualdade nas relações de gênero, em especial no bojo da onda conservadora, restritiva de direitos e austera em termos econômicos, que o país experimenta em ritmo cada vez mais acelerado.

Referências

- AGARWAL, B. “Bargaining” and gender relations: within and beyond the household. *Feminist Economics*, v. 3, n.1, p. 1-51, 1997.
- BARBOSA, A. L. Participação feminina na força de trabalho brasileira: evolução e determinantes. In: Camarano, A. A.(Org) Novo Regime demográfico: uma nova relação entre população e desenvolvimento. Rio de Janeiro: IPEA, 2014.
- BARBOSA, A. L.; COSTA, J. S. Oferta de creches e participação das mulheres no mercado de trabalho no Brasil. Rio de Janeiro: IPEA, 2017 (Boletim de mercado de trabalho: conjuntura e análise, ano 23).
- BECKER, G. A theory of the allocation of time. *Economic Journal* 75, p.493–517.1965.
- BOWLES, S. Endogenous preferences the cultural consequences of markets and other economic institutions. *Journal of Economic Literature*, V. XXXVI, p. 75–111, 1998.
- CARRASCO, C. La economía feminista: una apuesta por otra economía. In:VARA, M. J. (coord.), *Estudios sobre Género y Economía*. Madrid: Akal, p.29-62, 2006.
- CARRASCO, C.; DOMÍNGUEZ, M. Family Strategies for Meeting Care and Domestic Work Needs: Evidence from Spain, *Feminist Economics*, v.17, n. 4, p. 159–188, 2011.
- COSTA, J., Determinantes da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. Dissertação (Mestrado em Economia), Universidade de Brasília, Brasília, 2007.
- CRUZ, A. E.; BAÇO, F. M.; PAZ, D. Determinantes da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro: evidências utilizando probit. In: XIII Encontro Nacional da ABET, Curitiba, 2013. Anais ABET, 2013.
- DONATH, S. The other economy: a suggestion for a distinctively feminist economics. *Feminist Economics*, v. 6, n.1, p.115-123, 2000.
- ENGLAND, P. Separative and soluble selves: dichotomus thinking in economics. In: FEBER, M. A; NELSON, J. A (Orgs.). *Feminist economics today: Beyond economic man*. Chicago: The University of Chicago Press.2003.
- ENGLAND, P.; FOLBRE, N. Contracting for Care. . In: FEBER, M. A; NELSON, J. A (Orgs.). *Feminist economics today: Beyond economic man*. Chicago: The University of Chicago Press.2003.
- ENRÍQUEZ, C. R. La cuestión del cuidado: ¿El eslabón perdido del análisis económico? *Revista CEPAL*, abril, 2012.
- FEBER, M. A feminist critique of the neoclassical theory of the family. In K. Moe (ed.), *Women, famiy, and work: Writings on the economics of gender*, p. 9–23, Blackwell Publishing.2003.
- FEBER, M. A.; NELSON, J. A. Introducion: Beyond economic man, tem yars later. In: FEBER, M. A; NELSON, J. A (Orgs.). *Feminist economics today: Beyond economic man*. Chicago: The University of Chicago Press.2003.
- GUIMARÃES, P. W.; SANTOS, C. M. Determinantes da ocupação no mercado de trabalho de maridos e esposas. *Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional*. v. 6, n. 2, p. 23-43, mai-ago/2010.
- MAZURKIEWICZ, A. Z. Gender, unpaid labour and economics. *Acta Universitatis Lodziansis, Folia Oeconomica*, v. 6, n.326, 2016
- MELO, H. P.; SERRANO, F. A mulher como objeto da teoria econômica. In: AGUIAR, N. (Org.) *Gênero e ciências humanas*. Rio de Janeiro: Rosa dos Ventos, 1997.



- MUÑOZ, L. G, MODROÑO, P. R, SERRANO, M. D. Work and Time Use by Gender: A New Clustering of European Welfare Systems, *Feminist Economics*, v. 17, n. 2, p. 125–157.2011.
- NELSON, J. Feminism and Economics. *Journal of Economic Perspectives*, v. 9, n. 2, 1995.
- QUEIROZ, V. S.; ARAGÓN, J. A. L. Alocação de tempo em trabalho pelas mulheres brasileiras. *Estud. Econ.*, São Paulo, vol.45, n.4, p.787-819, out.-dez. 2015
- RAMOS, L.; AGUAS, M.; FURTADO, L. Participação feminina na força de trabalho metropolitano: o papel do *status* econômico das famílias. *Economia Aplicada*, v. 15, n. 4, p. 595-611, 2011.
- SANTOS, G. C.; FONTES, R. M.; BASTOS, P. M.; LIMA, J. E. Mercado de trabalho e rendimento no meio rural brasileiro. *Economia Aplicada*, v. 14, n. 3, p. 355-379, 2010.
- SCORZAFAVE, L. G. D. S.; MENEZES, N. A. Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro: evolução e determinantes. Rio de Janeiro: *Pesquisa e Planejamento Econômico*, v.31, n.3, p. 441-478, 2001.
- SEDLACEK, G. L.; SANTOS, E. C. A mulher cônjuge no mercado de trabalho como estratégia de geração de renda familiar. Rio de Janeiro: *Pesquisa e Planejamento Econômico*, v.21, n.3, p. 449-470, 1991.
- SOARES, S.; ISAKI, R. S. A participação feminina no mercado de trabalho. Rio de Janeiro: IPEA, 2002 (Texto para discussão n.923).
- WINKLER, A. Women's labor force participation: Family-friendly policies increase women's labor force participation, benefiting them, their families, and society at large. *IZA World of Labor* 289, 2016.

TRABALHO E GÊNERO: ONDE ESTÃO AS TRABALHADORAS NA INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA? (Poster)

Letícia Mendes Pereira

Paula do Carmo N. da Silva

Resumo:

A pesquisa se debruça sobre as mulheres no setor industrial, especificamente o caso da indústria automobilística no Sul Fluminense. Partindo dessa temática, observa-se que raramente parte de perspectiva que aborde a classe operária como constituída de sexo passando despercebidas as desigualdades estruturantes que dizem respeito a divisão sexual do trabalho. Nesse contexto, questionamos o baixo percentual de mulheres na indústria automobilística e as desigualdades de participação neste campo do trabalho remunerado, levando em conta as questões advindas do trabalho não-remunerado – buscando integrar a divisão sexual do trabalho e salientar a importância da questão de gênero nos estudos sobre a classe operária. Partimos de dados estatísticos de survey realizado com trabalhadores da Volkswagen (MAN Latino America) em 2009. Em análise preliminar, buscamos compreender a presença das mulheres nesse setor e investigar seus cargos, escolaridade, percepções, relações com sindicato e o que gera a baixa participação nesse mercado de trabalho. Esta etapa inicial exploratória quantitativa deverá ser seguida de entrevistas qualitativas com as mulheres presentes na indústria. Metodologicamente, trabalhar-se-á com dados do survey, dados da RAIS/MTE (Relação Anual de Informações Sociais / Ministério do Trabalho) a fim de traçar um panorama mais geral sobre a presença das trabalhadoras na indústria automobilística e dados qualitativos obtidos através de entrevista semi-estruturada.

AS MULTIPLICIDADES ENVOLVIDAS NA RELAÇÃO TRABALHO(S), GÊNERO(S), SEXUALIDADE(S) E IDENTIDADE(S).

Julice Salvagni

Doutora em Sociologia – PPGS/UFRGS

julicesalvagni@gmail.com

Renato Koch Colomby

Doutorando em Administração – PPGA/UFRGS

renato.colomby@gmail.com

INTRODUÇÃO

Consideramos que o trabalho na atualidade não pode mais ser tratado em separado das discussões de gênero. Não defendemos o fim da centralidade do trabalho em uma análise da dinâmica social, contudo, reforçamos que a imersão nos debates pós-estruturalistas comportam permear novas articulações advindas, inclusive, com a própria transformação da sociedade, através de mudanças nas suas relações, como por exemplo, no que diz respeito às desigualdades de gênero existentes ao mundo de trabalho. Com isso, esta revisão bibliográfica parte da concepção de gênero-trabalho no âmbito das organizações, especialmente sob o recorte da teoria *queer*, de modo articulado com as dimensões subjetivas produzidas no trabalho. A análise da identidade de gênero no trabalho de forma abstrata, sem vinculação a um caso específico, serve ao uso de futuras propostas de políticas institucionais mais inclusivas ao tema, demanda da realidade das diferentes organizações.

Defendemos a identidade como algo inscrito nesta circunstância social e “um destes conceitos que operam ‘sob-rasura’, no intervalo entre a inversão e a emergência: uma ideia que não pode ser pensada da forma antiga, mas sem a qual certas questões-chaves não poderiam ser sequer pensadas” (HALL, 2000b, p. 104). Assim sendo, a



identidade deve ser vista como móvel e contingente, a serviço dos sujeitos coletivos e não como formas normalizadoras do ser.

A questão da identidade de gênero é abordada na sua relação com o trabalho, portanto, sendo oportunas as reflexões sobre o tema em um momento de reconfiguração do contemporâneo, atravessado pelo “(novo) caráter multifacetado do trabalho” (ANTUNES, 2005, p.47), que implica na intensificação da terceirização, da precarização e da informalidade (ANTUNES, 2011). Neste contexto, “as velhas identidades, que por tanto tempo estabilizaram o mundo social, estão em declínio, fazendo surgir novas identidades e fragmentando o indivíduo moderno, até aqui visto como unificado” (HALL, 2000a, p. 7).

Constatamos, através da observação das organizações, que estas buscam um perfil do trabalhador centrado em estereótipos definidos e aceitos socialmente, em que diferenças identitárias não costumam ser bem vistas, implicando na não contratação destes profissionais. Destarte, problematizamos quais as possibilidades de pensar a (re)inserção no ambiente corporativo de profissionais que estejam fora da limitadora heteronormatividade.

1 Diferenças de gênero e transgressões no trabalho

Deste modo, *queer* é tudo aquilo que é “estranho, raro e esquisito” (LOURO, 2008, p. 07) e que é próprio de personagens que transgridem gênero e sexualidade. É sabido que este conceito é marca registrada de sujeitos cuja sexualidade é considerada “desviante”, por aqueles que são tido como “diferentes”. Em um momento histórico plural, tratar de sexo, gênero ou identidade está se tornando cada vez mais complexo, haja vista a diversidade presente nesses conceitos. Além de homem e mulher, precisamos considerar outras formas de identidade e orientação sexual, bandeiras levantadas pelos homossexuais, bissexuais, transexuais e transgêneros. Além destes, uma gama de novos termos podem surgir quando o tema é pautado como, por exemplo, lésbica, *gay*, intersexual, assexual, travesti, *cross dresser*, *drag queen* e *drag king* (COLOMBY, 2016).

Logo, essas terminologias são reflexos das novas formas de entender o assunto na sociedade e no mundo do trabalho, usando-se das palavras como uma proposição política, para dar visibilidade sobre o quanto as relações de poder estão intrincadas nas relações

de trabalho-gênero. A teoria *queer* nos convida a pensar sobre articulações que possam por em movimento o subversivo, arriscar o impensável, fazer balançar estabilidades e certezas já que *queer* é “um corpo estranho, que incomoda, perturba, provoca e fascina” (LOURO, 2008, p. 08). Ao reivindicar uma possibilidade de ser e estar que transgride a norma, os sujeitos *queer* criam uma instabilidade criadora e transformadora da própria norma. E, mais do que isso, “ao ousar se reconstruir como sujeitos de gênero e de sexualidade precisamente nestes espaços, na resistência e na subversão das ‘normas regulatórias’” (LOURO, 2008, p. 18).

Para Souza (2016), a teoria *queer* desenvolveu-se inicialmente nos estudos literários e linguísticos, sendo incorporada aos estudos organizacionais por volta dos anos 2000. O autor defende que a teoria *queer* deva ser tratada como um verbo (ação) ao invés de um substantivo (identidade) e a aplicação de seus conceitos não se restringe somente aos estudos sobre gênero, sexualidade e minorias. Utilizamos o termo teorias *queer*, no plural, para facilitar a compreensão das múltiplas abordagens e conceitos envolvidos nesse mesmo “guarda-chuva”, atentando ao fato de que ela poderia ser chamada de uma concepção “analítica(s) *queer*” e ter em mente não incorrer no erro de apenas teorizar o *queer*, mas tornar *queer* a teoria (JAGOSE, 1996; GARDINER, 2005; SOUZA; CARRIERE, 2010). Para o bojo de discussões acerca do trabalho contemporâneo, se torna imprescindível à compreensão articulada de modo íntimo com as teorias de gênero. Isso quer dizer que trabalho-gênero, como um conceito uno que servirá para explorar e complementar o que há produzido teoricamente. É necessário tratar da sobreposição destes conceitos na busca por uma compreensão das dinâmicas sociais.

Colomby (2016) defende que o fenômeno trabalho é polissêmico e assim deve ser também sua compreensão e análise. O autor esquematiza o trabalho visto em dez diferentes e complementares perspectivas, a saber: fisiológica, cultural, ideológica, política, psicológica, social, espiritual, religiosa, econômica e legal. Fazendo uso dessa lente, para compreender o trabalho-gênero, problematizamos, o quanto homens e mulheres estão sujeitos à relações de gênero e trabalho que não são produtos de um destino biológico, mas de aspectos culturais, isto é, construções sociais (KERGOAT, 2001).

Nesse sentido, também não podemos deixar de considerar os aspectos psicológicos envolvidos na singularidade dos seres enquanto trabalhadores e , no que

tange à análise empírico-teórica do tema, em sua concepção “sexual”. Ou seja, a identificação binária homem-mulher ainda está presente desde a designação dos cargos até a identificação dos banheiros nos espaços organizacionais, por exemplo. Na mesma linha, os aspectos sociais estão intimamente ligados a esse processo psicológicos, na compreensão de que “é a partir do olhar dos outros que nos constituímos como sujeitos” (DEJOURS, 2004, p. 32).

Em uma discussão das questões de desigualdade, no que tange ao tema central desse artigo, poder-se-ia dar ênfase as diferenças nas remunerações de homens e mulheres. Ainda, problematizamos as limitações de mercado de trabalho que utilizam como barreiras a genitália, as dificuldades de reinserção profissional de mulheres pós-gestação e a não inserção dos(as) que fogem aos padrões bilaterais da sociedade, como por exemplo, travestis que ao não ingressarem no mercado formal de trabalho, se veem frente à prostituição como uma das únicas vias à sobrevivência em um modelo desigual nas relações sociais e de trabalho.

Além da discriminação, do preconceito e do estigma contribuírem para o fato da maioria dos transexuais buscarem na prostituição a sua forma de sustento (AMARAL, 2013), atualmente o Brasil é o “país que mais mata LGBT’s no mundo” (BAPTISTA; BOITA, 2014, p. 187) e tem um alto índice de violência e homofobia. Contudo, essa não é uma realidade restrita aos espaços sociais fora dos muros organizacionais. As organizações ainda estão inundadas de exclusão, marginalização, estigma, segregação, rótulos discriminatórios e falta de acolhimento do público tido como LGBT que morre dentro e fora das diversas organizações (escolas, empresas, igrejas, hospitais, etc).

Compreender a identidade em um contexto pós-estruturalista permite pensar na produção de sentidos igualmente múltiplos, diversos e fragmentados à imersão política destes protagonistas como manifestantes de uma gradativa mudança social que se pretende a cada dia mais inclusiva e que respeite as “não-formas” dos sujeitos serem e estarem no mundo. Ou seja, são essas pessoas tidas hoje como “desviantes” que estão fazendo história, indo na contramão da normatividade e criando um novo futuro menos desigual.

Mesmo fazendo uso da perspectiva pós-estruturalista, afirmamos que os processos de dominação de classe, baseado na exploração econômica continuam mais salientes e dolorosos do que nunca (SILVA, 2011). Ainda que o pós-estruturalismo aponte o caráter

globalizador das desigualdades econômicas das relações de poder, é inevitável demarcar que as “teorias críticas não nos deixam esquecer, entretanto, que algumas formas de poder são visivelmente mais perigosas e ameaçadoras que outras” (SILVA, 2011, p. 147). Em suma, trabalhamos mais com a ideia de complementaridade de uma corrente à outra do que na alternância entre elas.

Estas locuções teóricas são fundamentais para se pensar na construção de uma política de identidade, ou neste caso, de pós-identidade. Não só a sociedade ou a vida estão ficando mais fluidas ou líquidas (BAUMAN, 2007), mas também a(s) sexualidade(s) e a(s) própria(s) identidade(s) dos sujeitos também tem ganhado elasticidade empírica e conceitual. Dentre as disputas do significado moral da identidade, enquanto autores assinalam o caráter desviante, da anormalidade ou da inferioridade, outros proclamam a normalidade ou a naturalidade, mas todos parecem concordar com um “tipo” humano distinto (LOURO, 2008).

A proposta de uma política pós-identitária, que também pode ser lida como uma política *queer*, “representa claramente a diferença que não quer ser assimilada ou tolerada, e, portanto, sua forma de ação é muito mais transgressiva e perturbadora” (LOURO, 2008, p. 38 e 39). Contudo, a epistemologia *queer* é, neste sentido “perversa, subversiva, impertinente, irreverente, profana e desrespeitosa” (SILVA, 2011, p. 107) e está a serviço de pensar as elaborações identitárias que se criam a partir da compreensão do transexual ou do travesti, por exemplo, como outra possibilidade de percepção do gênero, para além do binarismo homem e mulher. Esse binarismo encontra força na racionalidade organizacional, ambos vistos de maneira mais rizomática (GUATTARI; DELEUZE, 1995).

As normas regulatórias de sexo têm “caráter performativo, isto é, tem poder continuado e repetido de produzir aquilo que nomeiam e, sendo assim, elas repetem e reiteram, constantemente, as normas dos gêneros na ótica heterossexual” (LOURO, 2008, p. 44), portanto, binária. O desafio de pensar em uma leitura de trabalho e identidade de gênero é poder traduzir esta normalidade a fim de evidenciar que os discursos fogem à própria norma, por serem inomináveis.

Butler (2003) critica a construção identitária de gênero que contorna as normas de inteligibilidade e que percorrem por via das identidades coerentes a sustentação da matriz normativa de gênero e, portanto, heterossexual, sexista, dual. A matriz cultural “por



intermédio da qual a identidade de gênero se torna inteligível, exige que certos tipos de ‘identidade’ não possam ‘existir’ – isto é, aquelas em que o gênero não decorre do sexo e aquelas em que as práticas do desejo não ‘decorrem’ nem do ‘sexo’ nem do ‘gênero’”. (BUTLER, 2003, p. 39). Este argumento explicita a dificuldade existente na sociedade de modo geral, mas talvez intensificada no ambiente corporativo, de considerar as pessoas a partir de uma identidade de gênero definida de forma dual e reconhecida, normalmente, pela sua referência de sexo. O desconsiderar da pluralidade das formas de ser faz com que “certos tipos de ‘identidade de gênero’ pareçam ser meras falhas do desenvolvimento ou impossibilidades lógicas, precisamente por não se conformarem às normas da inteligibilidade cultural” (BUTLER, 2003, p. 39).

Estas questões, ainda não resolvidas no ambiente empresarial, são produtoras de sofrimento psicossocial no sentido de exercerem uma cobrança notável a este ajuste normatizante entre gênero e sexo. A inserção de homossexuais, bissexuais, transexuais ou travestis, por exemplo, nas organizações provoca, portanto, o notável conflito ainda combatido aos que propagam certo conservadorismos entre as diferenças dos papéis de homens e mulheres nas organizações.

O conceito de representação social de Foucault (2007) indica que o que somos e nos identificamos, nada mais é do que representações internalizadas na relação com um mundo já construído e carregado por significações, das quais não há como fugir. Sendo assim, já viemos ao mundo pautados por normas vigentes no social que dizem como as coisas devem ser, como nós devemos ser, não sobrando espaço para a produção individual de algo inovador e realmente original à nossa contribuição enquanto sujeito. Mas então, como as coisas mudam tanto ao longo das gerações e da história? Como a humanidade deixa de conceber certas premissas e passa a aceitar outras? Pois, esses sutis momentos de transformação acontecem justamente nas situações de contradição, na quebra da regra, da norma, do tradicional, etc. Ou seja, as mudanças sociais partem do desvio, na distância daquilo que era esperado, questionando a regra imposta e deixando vir à tona um processo criativo de criação de algo novo e, portanto, no mínimo ousado.

2 Identidade de gênero e a normatividade organizacional

A atualidade, ao mesmo tempo em que vivencia uma reviravolta dos papéis de gênero com a entrada da mulher nos espaços que eram considerados masculinos, ainda assim, considera esta relação como parte de um poder que segue operando dentro da lógica de gênero. Em se tratando dos transexuais e travestis, a inserção no mercado de trabalho formal ainda é considerada uma exceção e, quando acontece, vem carregada por contratempos e dificuldades, o que mantém essa cadeira hierárquica de gênero cuja dominância heteronormativa prevalece.

Para Butler (2003, p. 8), o gênero é “uma espécie de imitação persistente” no sentido de seguir reproduzindo estereótipos que partem de um princípio heterossexual e apenas se reconfiguram historicamente, sem perder de vista a norma reguladora. Contudo, ao pensar nas organizações de modo geral, julgamos que mesmo que as transformações sejam sutis e quase insignes, elas existem e poder vir a produzir novas políticas de trabalho junto com o passar do tempo, desde que inicialmente ganhe pauta este assunto.

Neste sentido, o “sexo” “é um ideal regulatório cuja materialização é imposta: esta materialização ocorre (ou deixa de ocorrer) através de certas práticas altamente reguladas” (BUTLER, 1999, p. 153). Essa fixação da materialidade do sexo é o que daria, portanto, poucas saídas à própria transformação da compreensão de gênero, quando não rebatida, até mesmo ao longo da história, já que a própria noção de gênero teria um limite discursivo especialmente relacionado com a concepção materializante do corpo através do sexo. Essa abordagem não nega a dialética presente na relação da compreensão de “sexo” e “gênero”, mas, ao mesmo tempo, a expande significativamente, assumindo os limites desta noção de correlação, se questionando sobre as possibilidade de ampliação destes limites e no conseqüente efeito que este alargamento teria a própria concepção do gênero no social.

É inevitável que as discussões de gênero no trabalho sejam perpassadas pelas de sexo e sexualidade, já que uma coisa está diretamente produzindo e sendo produzida pela outra, quer seja nas mais ofensivas e discriminatórias formas dos discursos, quer seja nas possibilidades de criação de novos formatos alternativos à matriz sexista. Este assunto, logo, cabe às organizações de trabalho no sentido de problematizar medidas políticas de

(re)inserção a estes profissionais, outrora marginalizados pela sociedade exclusivista, especialmente nas suas esferas mais conservadoras.

O conceito de gênero é imprescindível para se pensar a organização social como um todo (SCOTT, 1995), e se considerarmos esta é a civilização do trabalho, pois que nasce, desenvolve-se e progride no trabalho (BATAGLIA *apud* WEISS, 1896), não há como pensarmos as discussões de trabalho-gênero de maneiras dissociadas. Presthus (1962) também sublinha que a sociedade é organizacional e, da mesma maneira, Etzioni (1964, p. 01) destaca que “nascemos em organizações, somos educados por organizações, e a maioria de nós gasta muito do tempo de nossas vidas trabalhando para as organizações”.

Segundo Marcuse (1969), as organizações têm papel fundamental e particularmente repressor dentro do sistema e é na organização que o trabalho alienado é explorado em nome da racionalidade deste mesmo sistema. Já para Enriquez (1999), o trabalho se tornou um elemento fundamentalmente integrador, permitindo a sociedade fragilizar ou reforçar laços sociais. Da mesma forma, são nas organizações de trabalho e no próprio trabalho que se pode problematizar e desconstruir as representações sociais referentes aos gêneros, sexos, sexualidades e identidades.

Barel (1982) percebe o trabalho como um grande organizador social e Drago (1992) complementa que enquanto os indivíduos buscam a atividade, a independência, perspectivas temporais amplas, controle sobre o mundo e expressar suas aptidões mais profundas e importantes, a organização exige dele: passividade, dependência, submissão, limitada perspectiva temporal, uso frequente de poucas aptidões superficiais e produção sob condições que levam ao malogro psicológico. Constatada essa incongruência, a tarefa é a de estabelecer quais seriam as formas de amenizar esse conflito para que essa situação não prejudique a organização nem o indivíduo, destacando uma postura de vigilância, de reflexão e de questionamento da Teoria Crítica da Organização (DAVEL; ALCADIPANI, 2003).

Para Pagés *et al* (2006) o poder, a dominação e o controle destas sobre seus empregados que também poderia ser incluído o controle sob à vida, à sexualidade e à existência das pessoas como um todo. Sobre esta obra, Pombeiro (2006, p. 4) enfatiza que “uma das questões subjacentes é a evidente diferenciação entre o papel exercido pelo capital e o papel desempenhado pelo trabalho. Nesse sentido, a dominação do capital é

um dos aspectos mais importantes nessa distinção”. Isso quer dizer que o capital “continua dominando o indivíduo, e somente um conjunto de ações pode conscientizar o ser humano quanto às transformações necessárias para que ele possa exercer um novo papel”.

Na luta contra o poder dos interesses privados, o trabalho desempenha um papel essencial de formação do espaço público, no que é tido como normal e nos papéis desempenhados pelos gêneros dentro e fora destes espaços organizacionais. O trabalho é o *locus* principal em que se realiza o aprendizado da democracia e da transformação social. Mas, se a renovação do viver junto fracassa, então o trabalho pode se tornar uma perigosa força de destruição da democracia e de difusão do cinismo e do cada-um-por-si, assim como da exclusão tanto do mercado de trabalho quanto da sociedade em si. Dessa maneira, o trabalho desempenha papel importante, positiva ou negativamente, do ponto de vista político, econômico, social e existencial das pessoas (DEJOURS, 2004).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mercado de trabalho ainda é marcado por relações desiguais de gênero, classe, raça e etnia. Neste estudo, priorizamos uma articulação das diferenças de gênero com a constrição das identidades de trabalho, buscando elencar aspectos teóricos presentes em diferentes correntes teóricas, cuja sobreposição de trabalho-gênero ainda carece de revisão.

Como contribuição, esse artigo traz a definição de trabalho-gênero enquanto um conceito uno que não pode ser discutido de maneiras desprendidas. Além disso, compreendendo que o ato de fazer pensar também é uma forma de intervenção social e um dos principais objetivos das pesquisas acadêmicas, esse trabalho contribui nesse engajamento de se debater, se refletir e se alterar os padrões socialmente, binariamente e heteronormativamente impostos no que tange ao tema das múltiplas possibilidades em relação a identidades, gêneros e sexualidades no mundo do trabalho.

Identificamos que, por mais que as formas de trabalho venham se transformando no sentido de possibilitar a inclusão da diferença em cargos antes impensados, o exercício de traduzir a legitimidade ao trabalho de quem não cumpre com os critérios socialmente aceitos – de ser homem, branco e de meia idade –, ainda é um desafio a ser tratado pela

academia com vistas à refletir de modo prático em futuras relações de trabalho mais dignas, justas e igualitárias para todos

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n.107, p.405-419, jul./set. 2011.

_____. **O caracol e sua concha: ensaios sobre uma nova morfologia do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005.

AMARAL, T. C. **Travestis, Transexuais e Mercado de Trabalho: Muito Além da Prostituição**. III Seminário Internacional Enlaçando Sexualidades. Universidade do Estado da Bahia. 2013.

BAPTISTA, J.; BOITA, T. **Protagonismo LGBT e museologia social: uma abordagem afirmativa aplicada à identidade de gênero**. Cadernos do CEOM - Ano 27, n. 41 - Museologia Social. 2014.

BAREL, Y. **La marginalité sociale**. Paris: PUF, 1982.

BAUMAN, Z. **Vida líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2007.

BUTLER, J. *Corpos que pesam: sobre os limites discursivos do "sexo"* IN: LOURO, Guacira Lopes (org). **O corpo educado: pedagogias da sexualidade**. Belo Horizonte: Autêntica, 1999.

_____. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

COLOMBY, R. K. **Antes de depois do diagnóstico: o trabalho na história de pessoas que vivem com HIV**. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2016.

DAVEL, E.; ALCADIPANI, R. **Estudos críticos em administração: a produção científica brasileira nos anos 1990**. RAE, vol. 43, nº 4, 2003.

DEJOURS, C. **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Tradução Franck Soudant. Organizadores: Selma Lancman e Laerte Idal Sznelwar. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2004.

GUATTARI, F; DELEUZE, G. **Mil platôs: capitalismo e esquizofrenia**. Editora 34, 1995.



DRAGO, P. A. **Teoria Crítica e Teoria das Organizações**. São Paulo: Revista de Administração de Empresas, abr/jun, p. 58-64, 1992.

ENRIQUEZ, E. **Perda do trabalho, perda da identidade**. In: NABUCO, M. R.; CARVALHO, N. A. (Orgs). *Relações de trabalho contemporâneas*. Belo Horizonte: IRT da PUC de MG, 1999.

ETZIONI, A. **Modern Organizations**. Foundations of modern sociology series. New Jersey, 1964

FOUCAULT, M. **As Palavras e as Coisas: uma Arqueologia das Ciências Humanas** (1966). São Paulo: Martins Fontes, 2007.

GARDINER, J. K. **Men, masculinities and feminist theory**. In M. S. Kimmel, J. Hearn, & R. w. Connell (Eds.), *Handbook of studies on men & masculinities* (pp. 35-50). California: Sage Publications. 2005.

HALL, S. **A identidade cultural na pós-modernidade**. 4 ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2000a.

_____. **Quem precisa da identidade?**. IN: SILVA, Tomas Tadeu da (Org.), *Identidade e diferença. A perspectiva dos estudos culturais*. Petrópolis: Vozes, 2000b.

JAGOSE, A. R. **Queer theory: an introduction**. New York: New York University Press. 1996.

KERGOAT, D. **Le rapport social de sexe – De la reproduction des rapports sociaux à leur subversion**. In: LES RAPPORTS sociaux de sexe, *Actuel Marx*, n. 30. Presses Universitaires de France, Paris n° 30, p. 85-100, Deuxième semestre, 2001.

LOURO, G. L. **Um corpo estranho: ensaios sobre a sexualidade e a teoria queer**. Belo Horizonte: Autêntica, 2008.

MARCUSE, H. **O fim da utopia**. São dentro. Paulo, Paz e Terra, 1969.

PAGÈS, M.; GAULEJAC, V. BONETTI, M.; DESCENDRE, D. **O poder das organizações**. São Paulo: Atlas, 2006.

POMBEIRO, J. P. **O poder das Organizações**. Cadernos EBAPE.BR. Vol IV, n° 2. Junho 2006.

PRESTHUS, R. **The Organizational Society**. New York: Knopf, 1962.

SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica**. In: *Educação & Realidade*. N° 20, vol. 2. P. 71-99. julho/dezembro. Porto Alegre: UFRGS. 1995.



SILVA, T. T. da. Documentos de Identidade: Uma Introdução às Teorias de Currículo. 3^o Edição. Editora Autêntica. 2011.

Souza, E. M., & Carrieri, A. P. **A analítica queer e seu rompimento com a concepção binária de gênero.** Revista de Administração Mackenzie, 11(3), 46-70. 2010.

WEISS, J. **Trabalho e Ideologia:** A Noção de Trabalho Aristotélica e o discurso ideológico em Atenas no século V. In: História: Ensino e Pesquisa. V.1. n.3 Porto Alegre, RS: Mercado Aberto, 1896.

EMPREGO DOMÉSTICO EM TEMPOS DE CRISE: IMPACTOS DA RECENTE PRECARIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO SOBRE A CATEGORIA DOMÉSTICA NO BRASIL

DOMESTIC LABOR IN TIMES OF CRISES: IMPACTS OF THE RECENT PRECARIZATION OF THE LABOUR MARKET UPON BRAZILIAN DOMESTIC EMPLOYEES

Juliane da Costa Furno
Cientista Social, Doutoranda em Economia – UNICAMP
jujufurno@gmail.com

Cristina Pereira Vieceli
Economista, Doutoranda em Economia – UFRGS
cristivieceli@gmail.com

Carlos Henrique Horn
Economista, Professor da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS
chhorn@portoweb.com.br

RESUMO

O emprego doméstico reflete as contradições do mercado de trabalho no sistema capitalista, desempenhando um papel singular nos países com alto nível de desigualdade social como o Brasil. Isso ocorre tanto pelo grande peso desta ocupação para a força de trabalho feminina, especialmente negra no caso brasileiro, como por suas características precárias, que se expressam historicamente por altos índices de informalidade, baixa remuneração e legislação trabalhista mais restrita do que as que se aplicam a outras categorias. Além disso, o número relativo de ocupados nestes serviços correlaciona-se negativamente com os ciclos econômicos. Assim, é bastante provável que a crise econômica que se abateu sobre o Brasil a partir de 2015 tenha revertido a tendência observada em anos anteriores de redução na participação dos ocupados no trabalho doméstico remunerado e, inclusive, piorado suas condições de trabalho. Esta é a questão que orienta o presente estudo: examinar os impactos da crise econômica recente sobre o trabalho doméstico remunerado no Brasil, considerada a trajetória anterior de melhora nas condições do mercado de domésticas e a redução da sua participação no total de ocupados. Em especial, buscamos traçar um perfil desta ocupação e das pessoas

ocupadas a partir de uma perspectiva interseccional. Para tanto, utilizamos, além da revisão bibliográfica, dados provenientes da PNAD/IBGE e da PED/Dieese e outros para o período de 2000 a 2016.

Palavras-chave: emprego doméstico, crise econômica, mercado de trabalho, emprego feminino.

ABSTRACT

The domestic labor reflects the contradictions of the capitalist system, playing a singular role in countries with high inequality such as Brazil. This occurs not only due to the high weight this occupation represents for the female work force, especially among black women in the Brazilian case, but also for its precarious characteristics, which are expressed historically by higher levels of informality, lower wages, and a more restricted labor legislation in comparison with other categories of workers. Besides, the relative number of domestic employees is negatively correlated with economic cycles. Therefore, it is highly likely that the economic crises affecting Brazil from 2015 on has come to reverse the trend of a diminishing share of domestic employees in the occupational structure which was observed in previous years. Moreover, it has caused a worsening in the domestic labor conditions. That is the subject of the present study: the impacts of the recent Brazilian economic crises upon the domestic employees, reversing the previous performance of both improving work conditions and diminishing its share of total employment. In particular, this paper aims at drawing a profile of domestic employees and their conditions of work from an intersectional perspective. In addition to a bibliographic revision, an empirical analysis is carried out based on data from both PNAD/IBGE and PED/Dieese and other institutions regarding years 2000 to 2016.

Key-words: domestic employment, economic crises, labor market, female employment.

INTRODUÇÃO E METODOLOGIA

O emprego doméstico reflete as contradições do mercado de trabalho no sistema capitalista, desempenhando um papel singular nos países com alto nível de desigualdade social como o Brasil. Além disso, o número de empregados domésticos tem a particularidade de relacionar-se positivamente com o desemprego geral (ou negativamente com os ciclos econômicos) e negativamente com os níveis de PIB per capita (SAFFIOTI, 1978; VIECELI, SCHNEIDER, MONTEIRO, 2017). No Brasil, por força da herança escravocrata e colonial, o trabalho doméstico permanece com características demasiadamente servis, pessoalizadas e informais. Embora o país tenha

passado por intenso processo de industrialização nos trinta anos que se seguiram ao final da 2ª Guerra, bem como vivenciado distintos ciclos econômicos, o emprego doméstico permaneceu como uma ocupação de grande concentração de força de trabalho feminina e negra, com rendimentos relativamente menores, extensas e não regulamentadas jornadas e ausência de equiparação jurídica trabalhista. Elementos característicos como estes, que se mantiveram no tempo, evidenciam a singularidade de uma ocupação fortemente marcada por precarização e insuficiente proteção social (VIECELI, 2015; FURNO, 2016).

No caso brasileiro, entretanto, essas características sofreram mudanças importantes nos anos 2000, acompanhando a melhora contínua do mercado de trabalho. O crescimento econômico foi acompanhado por uma geração ininterrupta de novos postos de trabalho formais, aumento nos rendimentos das famílias e menor desigualdade na distribuição das rendas do trabalho (POCHMANN, 2012). Tais avanços também se refletiram em transformações no perfil pessoal das empregadas domésticas e em suas condições ocupacionais.

Dentre as principais mudanças observadas no emprego doméstico em anos recentes, destaca-se o envelhecimento das empregadas, o aumento na escolaridade e a ampliação da formalização do emprego, com elevação da proporção de empregadas mensalistas com carteira assinada e de contribuintes para a previdência social. Registrou-se, também, uma diminuição na rotatividade do trabalho e nas diferenças salariais entre as empregadas domésticas e o total das ocupadas (VIECELI, 2015; FURNO, 2016). Este ambiente relativamente mais favorável ao trabalho refletiu-se, ainda, de forma positiva sobre a luta das empregadas domésticas pela equiparação de seus direitos trabalhistas aos das demais categorias, resultando em avanços normativos importantes (ainda que parciais) com a promulgação da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015 (BRASIL, 2015).

As transformações no mercado de trabalho brasileiro acabaram por propiciar às mulheres jovens de baixa renda, notadamente as negras, trajetórias ocupacionais diferentes das de suas mães e avós, rompendo com o “destino recebido como herança”

num mundo de escassas oportunidades no mercado de trabalho. Um dos aspectos dessas transformações – o envelhecimento da força de trabalho em geral, mas particularmente o das empregadas domésticas – foi tamanho que inclusive se colocou como um problema de política pública dada a insuficiente oferta de força de trabalho e de serviços destinados às atividades reprodutivas.

O processo de mudanças no emprego doméstico, no entanto, parece dar sinais de reversão em decorrência dos impactos da profunda crise que atingiu a economia brasileira a partir de 2015. Os reflexos da Grande Recessão sobre a economia brasileira foram potencializados pela grave crise política enfrentada pelo país e por medidas de severa austeridade fiscal adotadas a partir deste ano. O forte ajuste adotado no início do segundo governo Dilma aprofundou-se no ano seguinte, quando a presidenta eleita sofreu impedimento. A ascensão do vice-presidente Michel Temer representou a adesão do governo à uma agenda marcadamente regressiva e contrária ao mandato recebido nas urnas nas eleições gerais de 2014, buscando uma diminuição rápida da presença do Estado na economia e atacando o pacto social instituído pela Constituição Federal de 1988. Esta política impactou fortemente o mercado de trabalho. Diante da queda de 7,23% no PIB acumulada no biênio 2015-2016, registrou-se forte diminuição no número de empregos formais, elevação do desemprego e redução dos rendimentos reais do trabalho (DIEESE, 2016). A taxa de desocupação apresentou resultados alarmantes, saltando de 6,8% ao final de 2014 para 13,7% no trimestre encerrado em março de 2017, segundo a PNAD Contínua do IBGE.

O objetivo principal do presente estudo é analisar como as mudanças econômicas e no mercado geral de trabalho afetaram o emprego doméstico brasileiro no biênio 2015-2016. Os dados indicam que a inflexão nos cenários político e econômico afetou negativamente esta ocupação, sendo possível falar-se em reversão, ainda que parcial, nas melhoras tendenciais ocorridas no emprego doméstico entre o início dos anos 2000 e o ano de 2014. Para se construir uma caracterização desses impactos em maior grau de detalhe, procedemos a uma análise empírica com base na construção de estatísticas descritivas a partir dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e

Estatística (IBGE), e da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), elaborada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), em parceria com a Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (Seade) e outros órgãos estaduais. Enquanto os dados da PNAD referem-se ao país como um todo, os dados da PED circunscrevem-se ao comportamento observado nas Regiões Metropolitanas de Fortaleza, Porto Alegre, Salvador e São Paulo e no Distrito Federal. A análise abrange o comportamento geral da ocupação neste segmento, com o exame da variação no número de pessoas empregadas como domésticas e de sua participação no emprego, notadamente o feminino devido ao forte viés de gênero nesta ocupação, e procura aferir possíveis mudanças no perfil das ocupadas, com destaque para atributos pessoais de raça, idade, escolaridade e posição na ocupação, e, principalmente, nas condições dos postos de trabalho quanto a formalização, rendimentos e horas trabalhadas.

A pesquisa que origina esta comunicação estrutura-se em três partes. Na primeira parte, sistematizam-se as mudanças no emprego doméstico ocorridas no país entre os anos de 2000 e 2013, tendo como referências básicas as conclusões de pesquisas apresentadas em dissertações de mestrado de autoras desta comunicação (VIECELLI, 2015; FURNO 2016). Na segunda parte, abordamos a crise econômica recente, enfatizando a dinâmica regressiva do produto, a política de forte ajuste fiscal e os impactos sobre o mercado de trabalho. A terceira e principal parte da pesquisa toma a crise econômica como seu pano de fundo e aborda as principais mudanças ocorridas no emprego doméstico entre os anos de 2014 e 2016. Nesta comunicação, expomos resultados parciais do levantamento de dados e análise para o período da crise econômica.

RESULTADOS PRELIMINARES

A retomada do emprego doméstico na estrutura ocupacional

Os levantamentos regulares de dados sobre o mercado de trabalho brasileiro sinalizam mudanças na dinâmica do emprego doméstico, com reversão das melhorias alcançadas em anos anteriores. O total de pessoas empregadas como domésticas e, sobretudo, sua participação na estrutura ocupacional, que davam sinais de redução nos

anos anteriores, parecem ter voltado a crescer a partir de 2015. Observada sua evolução a partir da adoção do Plano Real, tem-se, inicialmente, um aumento no número total de empregados domésticos de aproximadamente 33%, segundo dados da PNAD, no período entre 1995 e 2006. No entanto, sua participação dentre os ocupados, que aumentara em torno de 0,45 p.p. até o ano de 2001, chegando a representar 7,82% da força de trabalho ocupada, passou a declinar – de modo lento até 2005 e mais rapidamente a partir deste ano, salvo pelo ano de crise de 2009 – até atingir 6,53% dos ocupados em 2014. A redução mais acelerada na participação correspondeu, também, a uma diminuição no número absoluto de empregadas domésticas. Segundo estimativas da PNAD para o total de domésticos com mais de 15 anos de idade, estes diminuíram de 6.703 mil empregados em 2006 para 6.439 mil empregados em 2014.

No biênio 2015-2016, ainda que as estatísticas mostrem alguma ambiguidade, observa-se um viés no sentido de que a trajetória de redução da presença do emprego doméstico na estrutura ocupacional brasileira teria sido refreada. O dado de PNAD indica que teria havido uma queda no número total de domésticos no ano de 2015; porém, em termos relativos, a participação desse total na ocupação voltou a aumentar. Já a PNAD Contínua estima um crescimento acumulado de 4,35% no número de domésticos no biênio, acompanhado por um ganho de 0,41 p.p. em sua participação na estrutura ocupacional.

Ademais, a dinâmica do emprego doméstico evidenciada nos dados da PNAD Contínua ocorreu de maneira inversa à apresentada pelo total da ocupação. No ano de 2016, o nível médio de ocupação se encontrava 1,88% abaixo do registrado no ano de 2014, com perda de 1,728 mil postos de trabalho. O contraste é ainda mais eloquente quando se observa a evolução do número de empregados no setor privado (exceto trabalhadores domésticos), que decresceu 5,42%, ou 2,548 mil postos de trabalho, no período. Uma síntese destes movimentos é apresentada na Tabela 1.

Além do emprego doméstico, outra categoria ocupacional relevante que apresentou crescimento no período foi a dos trabalhadores por conta própria, com

variação de 5,72%, o que representou um acréscimo de 1,218 mil trabalhadores nesta condição relativamente mais precária de inserção no mercado de trabalho.

Tabela 1: Evolução do total da ocupação, dos empregados no setor privado e dos trabalhadores domésticos, Brasil, 2014-2016

	Número de trabalhadores (mil pessoas)			Participação na ocupação (%)		
	2014	2016	Variação (%)	2014	2016	Variação (p.p.)
Trabalhadores domésticos	5.976	6.236	4,35	6,49	6,90	0,41
Empregados no setor privado	46.988	44.440	-5,42	51,01	49,17	-1,84
Total de ocupados	92.112	90.384	-1,88	100,00	100,00	

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Elaboração dos autores.

Os dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), realizada pelo Dieese em parceria com instituições estaduais de estatística e pesquisa socioeconômica¹, também apontam para uma reversão da tendência observada nos anos anteriores e consequente retomada do emprego doméstico para fins de inserção especialmente de mulheres na força de trabalho. Com efeito, a participação do emprego doméstico na ocupação feminina apresentou variação positiva no período de 2014 a 2016. Em 2014, a importância do emprego doméstico variava de um mínimo de 10,4% da força de trabalho feminina ocupada na Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA) a um máximo de 17% na Região Metropolitana de Salvador (RMS), conforme se observa na Tabela 2. Na passagem para o ano de 2015, houve um crescimento desta participação em duas regiões, quais sejam, a RMPA (3,8%) e a Região Metropolitana de Fortaleza (RMF) (0,7%), mas um movimento oposto foi verificado na RMS e na Região Metropolitana de São Paulo (RMSP), com decréscimos, respectivamente, de 4,7% e 4,4% na participação do emprego doméstico na ocupação feminina. Entre 2015 e 2016, no entanto, houve um crescimento generalizado da participação do emprego doméstico,

¹ Em 2016, a PED cobria as regiões metropolitanas de Fortaleza, Porto Alegre, Salvador e São Paulo e o Distrito Federal.

variando de 1% no Distrito Federal² e na RMF a 7% na RMPA e 8% na RMSP. Portanto, na variação acumulada entre os anos de 2014 e 2016, somente a RMS experimentou um decréscimo na proporção do emprego doméstico na ocupação das mulheres, devido à queda ocorrida em 2015. Em todas as outras regiões, houve um crescimento na participação do emprego doméstico na força de trabalho feminina, variando de um mínimo de 2% na RMF a um máximo de 12% na RMPA.

Tabela 2: Participação do emprego doméstico na ocupação feminina, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2014-2016 (%)

Regiões Metropolitanas e Distrito Federal	2014	2015	2016	Varição 2014-2016 (p.p.)
Distrito Federal (DF)		12,1	12,2	0,1
Fortaleza (RMF)	13,6	13,7	13,9	0,3
Porto Alegre (RMPA)	10,4	10,8	11,6	1,2
Salvador (RMS)	17,0	16,2	16,8	-0,2
São Paulo (RMSP)	13,7	13,1	14,1	0,4

Fonte: Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego. Elaboração dos autores.

Nota: Não houve levantamento de dados no DF em 2014.

Formalização do emprego doméstico: evidência mista

Não obstante o cenário de crise econômica que caracterizou o biênio 2015-2016, percebe-se que houve uma continuidade do processo iniciado anteriormente de aumento na formalização do emprego doméstico. Considerados os dados da PNAD para as mulheres ocupadas como domésticas, que correspondem a mais de 90% desta ocupação, houve um acréscimo de 1,4 p.p. na participação das empregadas que possuíam registro do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) em relação à situação observada em 2014, com redução concomitante daquelas que não possuíam. Como pode ser visto na Tabela 3, no entanto, o contingente de domésticas empregadas sem registro na CTPS permanece bastante elevado, na casa dos dois terços do total das empregadas.

² Não há dados para o Distrito Federal relativos ao ano de 2014, pois a pesquisa não foi executada nesta região neste ano.

Tabela 3: Distribuição das empregadas domésticas,
 por registro de contrato na CTPS, Brasil, 2014-2016 (%)

Condição de registro	2014	2015	2016	Variação 2014-2016 (p.p.)
Com registro	30,7	30,1	32,1	1,4
Sem registro	69,3	69,9	67,9	-1,4

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Elaboração dos autores.

A questão da formalização da relação de emprego doméstico associa-se diretamente à promulgação da nova Lei das Domésticas (Lei Complementar n° 150, de 1° de junho de 2015). Ainda que a obrigatoriedade da carteira assinada já estivesse prevista na legislação desde a edição da Lei n° 5.859, de 11 de dezembro de 1972 (BRASIL, 1972), é possível que o debate público em torno da Lei das Domésticas tenha impactado a regulamentação da ocupação por parte dos empregadores. Neste sentido, dois eram os possíveis efeitos esperados desta nova legislação. De um lado, acreditava-se que a Lei e o próprio debate público estimulasse a formalização do emprego doméstico, inclusive com outras consequências, como o aumento na participação de contribuintes para a Seguridade Social neste segmento. De outro lado, alinhavam-se os que julgavam que o efeito predominante seria um aumento no desemprego das domésticas motivado por decisões patronais, ao qual se acresceria um aumento na informalidade por parte daqueles empregadores que não se mostrassem dispostos a arcar com maiores custos indiretos do emprego doméstico, mas que admitiam correr os riscos inerentes a uma conduta ilegal.

A evidência disponível ainda é insuficiente para uma conclusão segura em relação ao tema. Não obstante, os dados suportam a análise que aponta para o aumento da formalização em paralelo ao crescimento no número absoluto de empregadas, quando confrontado o quadro de 2016 com o de 2014. As variações anuais também são interessantes. Em especial, temos que, entre 2014 e 2015, houve uma variação negativa da parcela de empregadas domésticas com carteira (-0,6 p.p.) e, em contrapartida, uma variação positiva de igual tamanho na proporção das sem carteira. Com efeito, é possível que o ano de 2015 tenha representado um ajuste no mercado das domésticas à promulgação da nova Lei, mas que o efeito combinado da recessão, sobretudo com a

queda nos rendimentos reais dos trabalhadores, e das exigências de legislação acabe por determinar relações de trabalho mais formalizadas e com menores rendimentos de um contingente ampliado de domésticas, como o desempenho do ano de 2016 parece sugerir.

No grupo das domésticas sem carteira da PNAD, convivem duas situações que mereceriam tratamento desagregado: o das mensalistas sem carteira assinada (recebem remuneração mensal) e o das diaristas (recebem remuneração por jornada de trabalho). Esta desagregação, afortunadamente, é considerada nos dados da PED para regiões metropolitanas e o Distrito Federal. No biênio 2014-2016 como um todo, de acordo com a Tabela 4, houve uma redução considerável na participação das empregadas mensalistas sem registro do contrato em carteira e um aumento nas participações das mensalistas com carteira assinada e das diaristas. A redução na parcela das mensalistas sem carteira foi tão significativa que, no conjunto, resultou numa perda de participação das empregadas mensalistas (com e sem registro). Essa perda variou de um mínimo de 0,6 p.p. na RMPA a um máximo de 5,2 p.p. na RMS, cuja contrapartida foram variações positivas de mesma magnitude na parcela das diaristas.

Tabela 4: Distribuição das empregadas domésticas por posição na ocupação e registro de contrato na CTPS, Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2014-2016 (%)

Regiões e posição na ocupação doméstica	2014	2015	2016	Varição 2014-2016 (p.p.)
<u>Distrito Federal (DF)</u>				
Mensalistas		69,2	68,4	
Com carteira assinada		51,1	53,0	
Sem carteira assinada		18,1	15,5	
Diaristas		30,8	31,6	
<u>Fortaleza (RMF)</u>				
Mensalistas	68,2	65,7	63,5	-4,7
Com carteira assinada	23,3	23,2	26,0	2,8
Sem carteira assinada	44,9	42,5	37,5	-7,4
Diaristas	31,8	34,3	36,5	4,7
<u>Porto Alegre (RMPA)</u>				
Mensalistas	66,3	68,0	65,7	-0,6
Com carteira assinada	46,4	47,9	50,0	3,6
Sem carteira assinada	19,9	20,0	15,7	-4,2
Diaristas	33,7	32,0	34,3	0,6
<u>Salvador (RMS)</u>				
Mensalistas	81,4	82,4	76,2	-5,2
Com carteira assinada	41,2	45,7	47,3	6,1
Sem carteira assinada	40,2	36,7	28,8	-11,4
Diaristas	18,6	17,6	23,8	5,2
<u>São Paulo (RMSP)</u>				
Mensalistas	61,3	60,5	57,1	-4,2
Com carteira assinada	40,9	42,8	39,4	-1,5
Sem carteira assinada	20,3	17,7	17,6	-2,7
Diaristas	38,7	39,5	43,0	4,2

Fonte: Convênio DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego. Elaboração dos autores.

Nota: 1. Não houve levantamento de dados no DF em 2014. 2. Para 2016, os dados referem-se ao período de janeiro a setembro.

Os dados da PED indicam, portanto, que os dois movimentos básicos no mercado de trabalho doméstico quanto à forma de contratação, nos anos de recessão econômica, representaram uma continuidade de tendências que já se registravam em anos anteriores. O primeiro movimento é o de aumento relativo da contratação de diaristas de forma mais acelerada, enquanto o segundo movimento é o de formalização do contrato das mensalistas. Os possíveis determinantes destas mudanças parecem conduzir a uma reconfiguração do emprego doméstico tanto do lado da oferta, com

busca de maior flexibilidade na alocação do tempo pelas domésticas, quanto da demanda, com busca de redução dos custos de manter serviços domésticos remunerados.

CONCLUSÃO

Nesta comunicação, apresentamos resultados preliminares de uma pesquisa sobre os impactos da crise econômica iniciada em 2015 sobre o emprego doméstico no Brasil. Em linhas gerais, esta crise parece ter interrompido a trajetória de redução da importância relativa do emprego doméstico na estrutura ocupacional, o que é particularmente relevante para a força de trabalho feminina, uma vez que mais de 90% das pessoas ocupadas no serviço doméstico remunerado são mulheres. Os dados apresentados nesta comunicação evidenciam que o emprego doméstico voltou a crescer, tanto em termos relativos, quanto absolutos, em meio à perda considerável de postos de trabalho em outros setores da economia. Na sequência, procuramos avaliar se o perfil da empregada doméstica se modificou durante a recessão, em especial se houve inversão da tendência prévia de envelhecimento desta força de trabalho em ritmo bem maior do que o conjunto dos ocupados. Por fim, analisamos as condições da relação de emprego doméstico quanto a aspectos essenciais de formalização contratual, remuneração e horas de trabalho. O primeiro destes aspectos foi parcialmente abordado nesta comunicação, onde evidenciamos que uma forma de inserção predominantemente informal, a das empregadas diaristas, mostrou crescimento relativo, ao mesmo tempo em que também cresceu a formalização do emprego das mensalistas, mensurada pelo registro de contrato em carteira de trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei Complementar n. 150, de 1º de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1º jun. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em: 24 abr. 2016.

_____. Lei n. 5.959, de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. **Diário Oficial da República**

Federativa do Brasil. Brasília, 11 dez. 1972. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5859.htm>. Acesso em: 24 abr. 2016.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.
Impactos da recessão econômica e do ajuste fiscal sobre o mercado de trabalho no Brasil. Nota Técnica, n. 159, maio 2016.

FURNO, J. C. **A longa abolição no Brasil:** transformações recentes no emprego doméstico. 2016. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Econômico, área de Economia Social e do Trabalho). Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2016.

POCHMANN, M. **Nova classe média?** O trabalho na base da pirâmide social brasileira. São Paulo: Boitempo Editorial, 2012.

SAFFIOTI, H. **Emprego doméstico e capitalismo.** Petrópolis: Vozes, 1978.

SISTEMA PED. **Emprego doméstico na região metropolitana de Porto Alegre em 2013.** Porto Alegre: Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social (FGTAS); Fundação de Economia e Estatística Siegfried Emanuel Heuser (FEE); Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE); Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (SEADE); Prefeitura Municipal de Porto Alegre (PMPA), abr. 2014.

VIECELI, C. P. **Economia e relações de gênero e raça:** uma abordagem sobre o emprego doméstico no Brasil. 2015. Dissertação (Mestrado em Economia, ênfase em Economia do Desenvolvimento). Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2015.

VIECELI, C. P.; SCHNEIDER, E. M.; MONTEIRO, S. M. M. Os determinantes do emprego doméstico no Brasil nos anos 2000. In: VIECELI, C. P.; WÜNSCH, J. G.; STEFFEN, M. W. **Emprego doméstico no Brasil:** raízes históricas, trajetórias e regulamentação. São Paulo: LTr, 2017. Cap. 5. (no prelo).



O Programa Empreendedor Individual e o trabalho das mulheres: As empreendedoras do Polo de Confeccões do Agreste Pernambucano

Juliana Nunes Pereira
Universidade Federal de Campina Grande - UFCG
julianaaspereira@gmail.com

Introdução

Este artigo busca apresentar reflexões sobre o Programa Empreendedor Individual - PEI no Pólo de Confeccões do Agreste Pernambucano – PCAP e suas implicações para o debate acerca da relação formal e informal do trabalho realizado pelas mulheres.

Considerando o processo de constituição e desenvolvimento do referido Pólo, os municípios de Caruaru, Santa Cruz do Capibaribe e Toritama, se apresentam como os mais relevantes, correspondendo a 5% do Produto Interno Bruto (PIB) do estado de Pernambuco. Segundo dados do Censo de 2010 (IBGE, 2010), os três municípios compreendem 77% do Produto Interno Bruto - PIB e 76% da população do conjunto dos municípios denominado como Pólo-10 ou P-10¹, isso corresponde a 667 mil habitantes, ou seja, 8% da população do referido estado.

A produção no PCAP é caracterizada pela existência de unidades produtivas denominadas fabricos e *facções*, de tipo predominantemente familiares, que empregam de 01 (um/uma) a 30 trabalhadores/as. De acordo com Oliveira (2011, p. 01), “os fabricos são unidades produtivas familiares, com funcionamento indissociado do local de moradia dos proprietários, de caráter informal, mas que incorporam dimensões variadas”. Enquanto os fabricos têm o domínio do processo produtivo, podendo faccionar sua produção, as *facções* se caracterizam por serem subcontratadas de fábricas e fabricos, dedicando-se a executar apenas uma parte da produção e podem se diferenciar entre em si de acordo com o tamanho (nº de trabalhadores/as, nº de máquinas e volume de produção), formalização (ou não), que momento do processo produtivo executa (parte

¹ Assim denominado pela composição do Polo contar com 10 municípios, sendo Caruaru, Toritama e Santa Cruz do Capibaribe, os mais relevantes.



ou o todo), familiar ou não familiar, industrial ou artesanal e se é domiciliar ou não domiciliar (RAPOSO & GOMES, 2003).

O trabalho informal é predominante nas atividades do Pólo. Segundo dados do SEBRAE (2013) das 18.800 unidades produtivas avaliadas para o Pólo-10, cerca de 43% (aproximadamente 8.000) eram *facções*, estando 40%, 18% e 23%, do número destas facções concentradas em Caruaru, Santa Cruz do Capibaribe e Toritama, respectivamente. A pesquisa constatou ainda que 80% das unidades produtivas eram informais e que as facções tem um percentual ainda maior, chegando a 93%, de informalidade .

Com o intuito de promover um processo de formalizações das atividades econômicas no PCAP, em 2010 foi implementado o Programa Empreendedor Individual – PEI. O referido Programa foi criado em julho de 2009 no Brasil, pelo Governo Federal, com a Lei complementar nº 28, de 19 de Dezembro de 2008, que instituiu como Empreendedor Individual o empresário individual a que se refere o art. 966 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil².

Cumprir destacar que a literatura aponta para o fato de que são as mulheres que em maior número aparecem realizando atividades no setor informal, de forma parcial e em postos de trabalho precários (GIRARD, 2002), notadamente marcados pela ausência de proteção social e de direitos sociais, salários baixos e baixos níveis de qualificação.

Esses indicadores, direcionam-se para uma marcada divisão sexual da precariedade, uma vez que as mulheres são mais numerosas do que os homens tanto no trabalho informal quanto no trabalho em tempo parcial (HIRATA, 2009, 26). Isso também se reflete no trabalho realizado em domicílio pelas mulheres que realizam suas atividades laborativas nas *facções* do PCAP.

Segundo Abreu & Sorj (1993), a existência do trabalho a domicílio está intimamente ligada a uma variável de gênero. No caso das atividades do Pólo, esta realidade se comprova, pois se apresenta como possibilidade das costureiras desenvolverem uma atividade remunerada sem alterar suas obrigações domésticas

É importante analisar os enfrentamentos travados pelo Programa no PCAP, considerando que este tem a confecção como peça fundamental de seu desenvolvimento, sendo esta balizada pelo alto índice de informalidade, tendo o trabalho em domicílio como ponto fulcral e a atividade produtiva das mulheres como indispensável. Se considerarmos que estas mulheres estiveram historicamente inseridas no trabalho informal, quais seriam os reflexos da formalização das atividades produtivas das mulheres para a superação da divisão sexual do trabalho.

² Disponível em: <http://www.portaldoempreendedor.gov.br>



Importante evidenciar que o Programa Empreendedor Individual não tem o propósito de erradicar as diferenciações percebidas entre homens e mulheres no mundo do trabalho. Contudo, no contexto em tela (fortemente marcado pelo trabalho das mulheres, inseridas em trabalhos precários) busca-se analisar como o Programa interfere nas assimetrias entre homens e mulheres no mundo do trabalho, analisando possibilidades de equidade no concernente a qualidade de trabalho e proteção social.

Informalidade e divisão sexual do trabalho

Para apreender a dinâmica de implementação do Programa Empreendedor Individual no Polo de Confeccões do Agreste Pernambucano e suas implicações para o trabalho realizado pelas mulheres, utilizaremos como linha norteadora para as nossas reflexões os seguintes referenciais: trabalho informal e relações de gênero, este último com foco no que se refere a divisão sexual do trabalho, olhando tais dimensões como constitutivas e presentes em todo o processo de desenvolvimento do referido Polo e de implementação do Programa.

Importante compreender que os desafios trazidos pela crise estrutural do capitalismo determinaram reestruturações econômicas, produtivas, organizacionais e institucionais. Com o significativo aumento do desemprego, muitos trabalhadores buscaram no setor informal alternativas de geração de trabalho e renda.

Nesse contexto, o trabalho informal passa por um processo de intensificação, se configurando a partir daí como uma rede de atividades, abarcando em si trabalhadores autônomos, empregados assalariados sem carteira de trabalho assinada, pequenos produtores, a chamada “economia subterrânea”, empregados domésticos, trabalhadores terceirizados, trabalhos realizados em domicílio e as cooperativas de trabalho.

A denominação de trabalho informal, sob tais condições, alargou-se demasiado, passando a se referir a situações muitas vezes bem diferentes, do ponto de vista analítico. Mas se há um consenso com relação à ideia de informalidade, este se refere à ausência de regulação estatal em sua organização. Além disso, talvez a definição mais geral esteja vinculada a uma economia escondida, subterrânea, oculta, não registrada e não observada estatisticamente, o que dificulta uma análise mais acurada desse fenômeno (LIMA & SOARES, 2002, p. 59)

O trabalho informal ou informalidade tem-se constituído como um problema teórico e político desde a sua origem, no final da década de 1960. Inicialmente esta noção se consolidou como uma categoria analítica voltada para o entendimento do problema da integração social do imenso



contingente de trabalhadores, que migrava do campo para as cidades nos países subdesenvolvidos, em direção ao “setor moderno” da economia (CACCIAMALI, 1991).

O conceito setor informal teve origem num estudo clássico da Organização Internacional do Trabalho (OIT), realizado em 1972 no Quênia. Esse estudo considerava o processo de desenvolvimento como resultante da coexistência de setores “modernos” e “atrasados”, podendo-se perceber aí uma concepção dual sobre a organização da economia urbana (DEDECCA, 1990).

Nos anos 70, os estudos sobre a informalidade tratavam fundamentalmente das características mais globais do mercado de trabalho, os aspectos mais predominantes estavam ligados ao desemprego e ao subemprego (ALVES, 2001). Em fins dos anos 70, há o rompimento com a dualidade do mercado de trabalho e concebe o setor informal como resultado do movimento econômico realizado pelo setor formal. Segundo Mattoso & Siqueira Neto (1997), com o agravamento da questão do desemprego, a partir da década de 80, como consequência das alterações significativas na estrutura produtiva, desencadeou-se uma baixa na geração de empregos formais e a crescente precarização das condições e relações de trabalho.

Com a crise do fordismo e do estado de Bem-Estar social, a noção de informalidade se generaliza e é incorporada pelas análises contemporâneas dos países mais industrializados, perdendo a exclusividade de ser uma questão relacionada aos problemas do processo de urbanização e industrialização no mundo subdesenvolvido.

Nos fins de 80 e início de 90, diversos estudos começam a incorporar as novas formas de trabalho desregulamentadas como características do trabalho informal. Buscando tratar do assunto do emprego em um contexto mais amplo de precarização, passam a considerar as especificidades dessas formas de organização social da produção (ALVES, 2001).

Na década de 1990, observa-se uma redefinição da problemática da informalidade, que aponta para uma nova perspectiva analítica, empenhada na construção de um mapa cognitivo e social que apreenda o trabalho informal como um espaço de dimensões correlacionadas.

Para Paiva *et al.* (1997), nos anos 90, a informalidade é redefinida, deixando de ser concebida apenas como um espaço alternativo ao assalariamento e passando a ser relacionada à esfera da reprodução social e aos conflitos de legitimidade, associados às próprias condições de trabalho.

No Brasil com o avanço do processo de reestruturação produtiva e das políticas de orientação neoliberal, o setor formal que antes era capaz de gerar postos de trabalhos, deixou desempregados trabalhadores que até então estavam habituados ao assalariamento, o que, em grande medida, contribuiu para a ampliação das atividades informais.



As transformações ocorridas no mercado de trabalho nos últimos períodos foram de agravamento da precarização do trabalho e ampliação da exploração dos/as trabalhadores/as. Em grande medida, essas transformações atingiram de maneira ainda mais intensa as mulheres trabalhadoras. Isso porque o mundo do trabalho é permeado pela divisão sexual do trabalho, desde a sua conformação.

Um dos elementos fundamentais para a análise da relação entre o mundo do trabalho e a inserção das mulheres neste processo é a *divisão sexual do trabalho*, que está na base social da opressão e da desigualdade. Em primeiro lugar, é preciso destacar que ela é histórica, ou seja, foi sendo constituída. Sendo assim, não é imutável. Kergoat, que foi importante para sistematizar esse conceito, considera que há dois princípios organizadores da divisão sexual do trabalho: a *separação* - que separa o que é trabalho de homens e de mulheres - e a *hierarquia* - que considera que o trabalho dos homens vale mais (FARIA, 2010).

A *divisão sexual do trabalho* aponta para a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos, sendo constituída histórica e socialmente, apontando para a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social (HIRATA & KERGOAT, p. 599, 2007).

O conceito e as teorias de gênero permitem a construção de um novo saber que transforma o pensar sobre as mulheres em termos teórico-epistemológicos e abre novas possibilidades históricas para a análise das transformações e da construção de alternativas à ordem vigente (HAYZER, 1994). É bem verdade que o mundo do trabalho vem passando atualmente por uma tendência ao crescimento da atividade feminina. Não obstante a toda essa conjuntura, seria interessante questionarmos sob quais condições se deu essa inserção massiva da mulher (CAPELLIN, 2009, p.314).

Segundo Hirata (2007), o trabalho precário é hoje predominantemente feminino, e isto se deve ao fato de que são nos empregos informais, de tempo parcial e terceirizado, que as mulheres conseguem de modo mais fácil articular as atividades domésticas (trabalho reprodutivo) ao trabalho na esfera pública (trabalho produtivo). Há um padrão de *divisão sexual do trabalho* que segmenta as atividades produtivas, vinculadas ao mercado, e as reprodutivas, relacionadas aos cuidados, que englobam todo o trabalho doméstico (MELO & CASTILHO, p. 143, 2009), evidentemente cumprindo intenções expressamente inscritas no campo da reprodução social.



Intuições preliminares sobre as mulheres empreendedoras do Polo de Confeções do Agreste Pernambucano que realizam trabalhos em *facções*

O PCAP se insere nos caminhos da industrialização do Nordeste brasileiro e das novas conformações da cadeia produtiva de confeções. A atividade produtiva de confeções desenvolveu-se, em grande medida, sem a intervenção do capital e/ou do Estado, havendo como mola propulsora a iniciativa local das pessoas que viviam em situação de pobreza e que traçaram como estratégia de sobrevivência a produção de confeções de roupas e artigos de cama, mesa e banho, tendo por base a “sulanca³”, mediante declínio da atividade algodoeira (ARAÚJO, 2011).

A costura de confeções de “sulanca” começa com as mulheres produzindo roupas em casa, com suas máquinas domésticas, para vender em feiras e para o consumo da própria família [...] Pode-se afirmar que a própria história de desenvolvimento das atividades produtivas no polo de confeções do Agreste expressa um esforço coletivo não organizado empreendido pelas mulheres, a partir de uma atividade inscrita na divisão sexual do trabalho como um “trabalho de mulher”, a costura, para garantir algum patamar de autonomia econômica (ÁVILA, FERREIRA & ARANTES, 2015, p. 44).

O trabalho informal está presente desde o seu surgimento do PCAP. Tradicionalmente, na região, a utilização da formalidade na contratação de força de trabalho era algo presente apenas nos órgãos públicos (LIMA & SOARES, 2002). Hoje temos um nível de informalidade mais sistêmica e integrada ao crescimento do setor. Os fabricos e *facções* possuem na constituição de sua força de trabalho, predominantemente, membros da família, o que torna a questão do assalariamento e da garantia de direitos previdenciários secundária.

Os arranjos produtivos iniciais tiveram por base o trabalho em domicílio de mulheres nas costuras. Atualmente, há uma diversificação nestes arranjos, que abrangem pequenas e médias empresas, fabricos e *facções*. É o trabalho em domicílio, informal e precário que sustenta grande parte da produção local (ÁVILA, FERREIRA & ARANTES, 2015). O Polo registra atualmente uma produção anual de 842,5 milhões de peças, confeccionadas a partir de aproximadamente 18 mil unidades produtivas, que envolve cerca de 130 mil pessoas, com faturamento alcançando 1,1 bilhão de reais (DIEESE, 2014).

No contexto de profunda informalidade, com o intuito de promover o processo de formalizações das atividades econômicas no PCAP, em 2010 foi implementado o Programa Empreendedor Individual – PEI. Segundo dados do Portal do Empreendedor, desde a constituição

³ Constitui-se como os retalhos de malhas utilizados na produção de peças de vestuário, sendo o termo é derivado da junção entre “Sul” e “helanca” (Araújo, 2011).



do Programa foram registrados no Brasil, cerca de 7 milhões de Empreendedores Individuais – EI (53% são do sexo masculino e 47% do sexo feminino).

O estado de Pernambuco ocupa atualmente a 10ª posição nacional, com 223.582 empreendedores/as, sendo 121.335 homens e 102.247 são mulheres. No acumulado por estado/código CNAE, os/as empreendedores/as individuais encontram-se em maior quantidade no “Comércio varejista de artigos do vestuário e acessórios”, cerca de 21.165 e “cabeleireiros”, com 14.603. As mulheres formam maioria nestas atividades, representando 73% e 78%, respectivamente.

As principais cidades do PCAP somam 15.020 formalizações através do Programa, sendo Caruaru o primeiro em números de formalizações com 11.314, seguido por Santa Cruz do Capibaribe 2.737 e Toritama 969. Verifica-se um número irrisório de adesões, sobretudo em Santa Cruz e Toritama, cidades que, diferentemente de Caruaru, tem suas economias quase que completamente dependentes das atividades do Polo (PEREIRA, 2011).

Sem dúvidas o Programa Empreendedor individual trouxe avanços no concernente a segurança previdenciária e comercial dos empreendimentos destas mulheres, através da formalização, a exemplo do acesso a linhas de crédito, garantia previdenciária, ampliação da comercialização de produtos, a possibilidade de contratação de um empregado com os direitos trabalhista e previdenciários, entre outros.

Em grande medida, as ações de formalização acompanharam o desenvolvimento do Polo e refletiram fortemente nas relações de gênero, porém apenas alcançando algumas expressões das relações desiguais entre homens e mulheres. Importante destacar que os princípios geradores da *divisão sexual do trabalho* permanecem inalterados, uma vez que a inserção das mulheres na esfera produtiva veio seguida de baixos salários e acúmulo de jornadas de trabalho.

A formalização das atividades econômicas encontra-se imbricadas com relações informais, persistindo as contratações sem o pagamento dos direitos trabalhistas, a ausência de vigilância da carga horária e das relações dignas de trabalho, com a persistência das longas jornadas (Teixeira, 2013) e da utilização do trabalho infantil - “recorrer ao trabalho infantil, dos próprios filhos, foi também uma estratégia acionada para ampliar a produção e melhorar os rendimentos” (ÁVILA, FERREIRA & ARANTES, 2015, p. 101).

Cumprir destacar que as relações das empreendedoras de facções com os contratantes de seus serviços, são majoritariamente informais, sem existência de contrato, sem uma relação de trabalho fundamentada na esfera da proteção social, o que se espalha para a negação dos direitos na



relação de trabalho estabelecida entre as empreendedoras de facção e as costureiras que lhe prestam serviços.

É perceptível que a ausência de políticas públicas articuladas ao Programa, reflete na trajetória de trabalho das mulheres e na sua possibilidade de acessarem trabalhos não precários, com direitos trabalhistas e previdenciários assegurados.

Importante ressaltar que apesar do número de formalizações no Polo através do Programa ser relativamente incipiente, este tem refletido em um acréscimo significativo no número de mulheres formalizadas, o que revela a busca pela sua segurança previdenciária e de seus dependentes, a segurança do empreendimento e acesso a crédito. Contudo, não se refletem mudanças mais estruturantes no que se refere às relações de precarização e exploração da força de trabalho das mulheres, fundamentalmente no que se concerne a *divisão sexual do trabalho*.

Conclusões

Diante de um quadro pautado na informalidade, pelo trabalho fortemente alicerçado no domicílio e na força de trabalho das famílias, com ponto focal nas mulheres, somados as perspectivas trazidas com o advento do Programa Empreendedor Individual - PEI no Pólo de Confeções do Agreste Pernambucano, é relevante analisar a dinâmica de implementação deste programa e neste contexto, verificar as possíveis transformações acerca da divisão sexual do trabalho.

As mulheres que historicamente desempenharam um papel de suma relevância para a constituição do PCAP, se conformando como fundamental para o desenvolvimento das atividades econômicas desenvolvidas, permanecem desenvolvendo o trabalho no âmbito do domicílio, sendo este fortemente balizado por uma variável de gênero, articulando a atividade da costura com as obrigações domésticas.

Importante destacar que o número de mulheres formalizadas no PCAP, tem aumentado nos últimos anos e neste sentido se faz relevante a realização de estudos que busquem analisar o fenômeno da formalização e seus impactos na qualidade de vida e de trabalho destas mulheres.

E necessário que haja, para além das formalizações de empreendimentos, uma transformação nas relações entre homens e mulheres, que promova o compartilhamento de responsabilidades, que reflita na não responsabilização apenas das mulheres no âmbito doméstico e familiar e, que possibilite a estas investir na esfera produtiva de trabalho em condições de equidade com os homens.



Apesar de o Programa promover a formalização dos empreendimentos, as mulheres permanecem exercendo atividades geralmente associadas à força de trabalho feminina, sendo este desenvolvido no âmbito doméstico, com o auxílio de familiares e acumulando atividades domésticas.

Enquanto as políticas públicas não buscarem superar esta distinção entre o trabalho produtivo e reprodutivo, onde apenas o primeiro deve ser reconhecido e remunerado, as mulheres que se inserem em trabalhos produtivos tem a jornada total de trabalho ampliada, cristalizando-se a perspectiva da precarização e da exploração do trabalho, em desfavor destas.

Referências

- ABREU, A.; SORJ, B. *O Trabalho Invisível: Estudos sobre Trabalhadores a Domicílio no Brasil*, Rio de Janeiro, Rio Fundo Editora, 1193.
- ALVES, M. A. “Setor informal” ou trabalho informal? uma abordagem crítica sobre o conceito de informalidade, Dissertação de mestrado, Universidade Estadual de Campinas, 2001.
- ÁVILA, M. B.; FERREIRA, V.; ARANTES, R. *Desenvolvimento, trabalho e autonomia econômica na perspectiva das mulheres brasileiras*. Recife, SOS Corpo, 2015.
- BRASIL. Lei Complementar nº 128 de 19 de dezembro de 2008.
- CACCIAMALI, M. *Setor informal urbano e formas de participação na produção*, São Paulo, Instituto de Pesquisas Econômicas, 1983.
- _____. “As economias informal e submersa: conceito e distribuição de renda”, in José Camargo, Fabio Giambiagi (orgs.), *Distribuição de renda no Brasil*, São Paulo, Paz e Terra, 1991.
- CAPELLIN, P. “Política de igualdades de oportunidades: grandes empresas no Brasil e na Europa”, in Albertina Costa *et al* (Orgs), *Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais*, Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, 125-140, 1989.
- DEDECCA, C. *Dinâmica econômica e mercado de trabalho urbano: uma abordagem da região metropolitana de São Paulo*, Universidade Estadual de Campinas, Tese de doutorado em Economia, 1990.
- DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. *Experiências de Diálogo Social para Redução da Informalidade: experiências de intervenção social no território*. Brasília: DIEESE, 2014.
- FARIA, N. *A divisão sexual do trabalho como base material das relações de gênero*. 2010. Disponível em www.sof.org.br/marcha. acesso em: 05 de jul/2015.
- GIRARD, C. *Dossiê Globalização e Trabalho: perspectivas de gênero*. 2002. Disponível em <http://www.cfemea.org.br/pdf/dossiegtpg.pdf>. Acesso em: 25 jul/2015.
- HEYZER, N.; Wee, V. “Domestic Workers in Transient Overseas Employment: Who Benefits, Who Profits? “, in Noeleen Heyzer *et al* (orgs.), *Canadian woman studies/les cahiers de la femme*, v. 15, n. 2 & 3, 98-103, 1994.
- HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho, *Cadernos de Pesquisa USP*, v37, n. 132, 595-609, 2007.
- HIRATA, H. *A Precarização e a Divisão Internacional e Sexual do Trabalho*. 2009. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1517i_arttext. Acesso em: 02 set/2015.
- IBGE. *Mulheres e mercado de trabalho no Brasil*. 2010. Disponível em: www.ibge.org.br. Acesso em: 11 de jun/2011.



LIMA, J.; SOARES, M. “Trabalho flexível e o novo informal“, Caderno CRH, Salvador, n. 37, 163-180, 2002.

MATTOSO, J.; Siqueira, J. Trabalho em regime de subcontratação no Brasil, Campinas, Instituto de Economia da UNICAMP, 1997.

MELO, H.; CASTILHO, M. Trabalho reprodutivo no Brasil: quem faz? Revista economia contemporânea, v.13, n.1, p. 135-158, 2009.

OLIVEIRA, R. *Para discutir os termos da nova informalidade: o caso do pólo de confecções do agreste pernambucano*, Campina Grande, mimeo, 2011.

PEREIRA, J. N. O Programa Empreendedor Individual e as estratégias de Formalização das atividades econômicas no Pólo de Confecções do Agreste Pernambucano. Dissertação de mestrado Programa de Pós Graduação em Ciências Social/UFCG, 2011.

RAPOSO, M.; GOMES, G. *Estudo de caracterização econômica do pólo de confecções do agreste pernambucano*, Recife, UFPE. 2003.

Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas do Estado de Pernambuco-SEBRAE. *Estudo econômico do arranjo produtivo local de confecções do agreste pernambucano 2013*. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Estudo%20Economico%20do%20APL%20de%20Confeccoes%20do%20Agreste%20-%202007%20de%20MAIO%202013%20%20docx.pdf>. Acesso em: 25 de set/2015.

TEIXEIRA, M. O mercado de trabalho reitera relações desiguais que se constroem no âmbito das relações econômicas e sociais, in Fundação Perseu Abramo e Fundação Friedrich Ebert (orgs), *Classes? Que classes?*, São Paulo, Editora Fundação Perseu Abramo e Fundação Friedrich Ebert, 2013.

Empreendedores negros no Brasil contemporâneo: visibilidade, cooperação e antirracismo

Jacques Mick
Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política
Programa de Pós-Graduação em Jornalismo
Universidade Federal de Santa Catarina
jacques.mick@ufsc.br

Resumo:

O artigo apresenta parte dos resultados de pesquisa de perfil sociodemográfico e de características do trabalho realizada entre 2014 e 2016 junto a participantes da Rede Brasil Afroempreendedor (Reafro), em 11 estados brasileiros. O estudo combina dados de diversas fontes: a base cadastral com os 1.277 participantes do projeto; uma enquete com 397 empreendedores negros; 45 entrevistas em profundidade com afroempreendedores; e as informações sobre a composição desse segmento no país, de acordo com levantamentos do Sebrae e do IBGE. Tais instrumentos de pesquisa permitiram a caracterização do perfil dos afroempreendedores brasileiros e a identificação de três grandes desafios para o segmento, reportados pelos participantes da Reafro: ampliar sua visibilidade, enfrentar o racismo e promover a cooperação entre os empreendimentos.

Palavras-chave: Afroempreendedorismo; antirracismo; perfil profissional; cooperação; Brasil.

Os negros são mais da metade dos donos de negócio no Brasil: havia em 2013 23,5 milhões de pequenos empresários no país e a maior parte deles era de pretos e pardos, 11,8 milhões, 2,3 milhões a mais do que em 2003 (BEDÉ, 2015)¹. Parte desse crescimento significativo em uma década, de 24%, se explica pelo aumento na autodeclaração nesses grupos de cor-raça; a maior parcela, contudo, se deve a outro fator: atividades que faziam parte da economia informal foram formalizadas recentemente, graças aos estímulos relacionados à categoria de Microempreendedor Individual (MEI), implementada a partir de 2008. Dos 5,7 milhões de MEIs no Brasil em 2015, 51% eram negros (SEBRAE, 2016, p. 45).

O afroempreendedorismo brasileiro tem uma configuração eclética, particularmente difícil de analisar em função de sua capilaridade no território nacional, disperso em todas as

1

A fonte de todos os dados nos parágrafos a seguir é o estudo coordenado por Bedê (2015) para o Sebrae.

unidades da Federação, presente em praticamente todos os municípios, com iniciativas de pequeno porte. Dos negócios brasileiros, 99% são de micro e pequenas empresas. Incluem-se aí tanto empreendedores por conta-própria, 85% do total, quanto os 15% de empregadores. Entre os negros, contudo, a parcela de empregadores é de apenas 9%, e 91% são conta-própria; dos empregadores, apenas 30% são negros. Como no âmbito da renda ou do trabalho assalariado, as diferenças entre negros e brancos são notáveis: empresas lideradas por negros têm receitas menores e estruturas mais precárias de operação que aquelas de propriedade dos brancos.

Que singularidades diferenciam a atuação empresarial dos negros no Brasil, em comparação com a dos brancos? Que políticas para o fortalecimento dos negócios liderados por afroempreendedores são mais eficazes? Quais as demandas específicas do setor? Questões como essas têm se tornado mais frequentes desde a divulgação do relatório do Sebrae com o mapa dos negócios por raça, em 2013, e ganharam impulso com a criação da Rede Brasil Afroempreendedor (Reafro), no final de 2015. Este artigo pretende contribuir com a resposta à primeira das questões – quais as principais diferenças entre os negócios de negros e de brancos no Brasil? Para tanto, mobiliza e compara, quando possível, dois conjuntos de dados: as informações sobre a composição desse segmento no país, de acordo com levantamentos do Sebrae e do IBGE, e pesquisas realizadas entre 2013 e 2015 junto a empresários negros representados pela Reafro. Essas pesquisas exploraram a base cadastral com os 1.277 participantes do projeto que deu origem à Reafro, realizaram uma enquete junto a 397 empreendedores negros e colheram 45 entrevistas em profundidade com afroempreendedores.

O artigo se estrutura em duas partes, além desta introdução. A primeira apresenta o Projeto Brasil Afroempreendedor (PBAE), embrião da Reafro, descreve a metodologia e os limites da pesquisa e compara o perfil dos empreendedores negros no Brasil com o perfil dos constituíram a Reafro. A parte final detalha três importantes desafios para o segmento, reportados pelos participantes do PBAE em enquete e nas entrevistas: ampliar sua visibilidade, enfrentar o racismo e promover a cooperação entre os empreendimentos.

1. O perfil dos afroempreendedores brasileiros, os objetivos do PBAE e o perfil de seus participantes

Identificar, capacitar e empoderar mais de 1.200 empreendedores negros em 11 estados brasileiros. Criar uma rede de cooperação entre eles. Ajudar mais de 500 deles a

desenvolver planos de negócios. Selecionar os planos mais promissores para se candidatarem a receber apoio de instituições de fomento nacionais ou internacionais. Identificar o perfil dos afro-brasileiros que atuam no mundo dos negócios e conhecer as dificuldades específicas que enfrentam no país. Propor a agentes públicos e privados políticas para fortalecer as iniciativas empresariais dos negros no Brasil.

Esse conjunto de ações resume os principais resultados do Projeto Brasil Afroempreendedor (PBAE), uma iniciativa de organizações do movimento negro acolhida e financiada pelo Sebrae. Entre 2013 e 2016, em quatro estados do Nordeste (Maranhão, Pernambuco, Paraíba e Bahia), três do Sudeste (Rio de Janeiro, São Paulo e Minas Gerais), dois do Sul (Santa Catarina e Rio Grande do Sul), um do Norte (Amapá) e um do Centro-Oeste (Goiás), uma equipe de 22 consultores de mobilização e de plano de negócios, liderados por consultores nacionais, trabalhou para identificar, motivar e envolver empreendedores negros nessa ampla ação pelo desenvolvimento socioeconômico com igualdade racial no Brasil.² Os consultores locais identificaram e envolveram no PBAE em média 110 empreendedores negros por estado, na maior parte dos casos concentrados nas regiões metropolitanas de cada território. Ao todo, foram alcançados 1.593 empreendedores, dos quais 1.277 se tornaram participantes ativos do projeto. Os empreendedores participaram de um seminário estadual e, depois, de atividades de capacitação individuais ou em pequenos grupos. Eles foram convidados a responder questionários e outros instrumentos de pesquisa, destinados a conhecer melhor as características desses agentes sociais e seus empreendimentos. Por fim, receberam apoio para a concepção de planos de negócio e foram convidados a integrar a Reafro, criada em 13 de dezembro de 2015.

Comparando-se em seis dimensões o perfil dos 1.277 participantes do PBAE com o dos afroempreendedores brasileiros apontado pelo IBGE (Quadro 1), constata-se que a presença de mulheres no projeto foi duas vezes superior à do conjunto dos empreendedores; o volume de empreendedores com formação superior foi nove vezes superior à média; e a taxa de novos empreendimentos foi quase duas vezes maior que no total do

2

Os quase 12 milhões de afroempreendedores distribuem-se de maneira desigual no território nacional, espelhando os fatores relacionados à escravidão que condicionaram a presença da população negra no país. Há regiões inteiras em que a atuação de empresários negros é central: eles constituem as maiores parcelas dos pequenos empresários no Nordeste, no Norte e no Centro-Oeste; no Sudeste, há 32% dos empreendedores negros, contra 47% dos brancos, e no Sul o segmento é amplamente minoritário.

afroempreendedorismo. As faixas etárias e a taxa de empregadores no projeto foram semelhantes às dos empreendedores negros, mas a renda familiar média dos participantes do projeto era mais alta. As diferenças refletem tanto a localização predominante dos participantes do PBAE nas regiões metropolitanas quanto as estratégias de envolvimento e mobilização de empreendedores adotadas pelos consultores estaduais. Tais diferenças exigem cuidados na generalização dos resultados deste artigo, pois os dados obtidos junto à população do PBAE não representam diretamente o conjunto dos afroempreendedores brasileiros que a Reafro deseja representar, embora possam indicar certas tendências, características ou problemas comuns a todo o segmento.

Quadro 1 - Diferenças entre o perfil dos participantes do PBAE e dos afroempreendedores brasileiros

	Perfil dos afroempreendedores brasileiros	Perfil dos participantes do PBAE
Gênero	71% homens, 29% mulheres	42,1% homens, 57,9% mulheres
Escolaridade	7% com ensino superior completo ou incompleto 54% com ensino fundamental incompleto ou sem instrução	44,3% com curso superior completo ou incompleto, 20,2% de pós-graduados, perfazendo 64,5% com nível superior
Idade	28% até 34 anos, 26% de 35 a 44 anos, 24% de 45 a 54 anos, 22% acima de 55 anos	19,1% até 30 anos, 34,7% entre 31 e 40 anos, 24,1% entre 41 e 50 anos, 22,1% acima de 51 anos
Renda mensal média	R\$ 1.246,00	Concentrada na faixa entre um a três salários mínimos, que reúne 47,3% dos respondentes
Empregadores	91% conta própria, 9% empregadores	98% conta própria, 2% empregadores
Tempo no trabalho atual	22% até 2 anos, 18% de 2 a 5 anos, 60% mais de 5 anos	36,3% até 2 anos, 22,7% de 3 a 5 anos, 41% mais de 5 anos

Fontes: “Os donos do negócio no Brasil” (Sebrae, 2015), sistema de cadastro dos participantes do PBAE e pesquisa de perfil dos participantes do PBAE (amostra = 396 respondentes).

São homens 71% dos empreendedores negros. Quanto à distribuição dos afroempreendedores por ramo de atividade, no Brasil 26% estão no setor de serviços, 24% estão no comércio, 20% estão no setor agrícola, 20% são da construção e 10%, da indústria. Na comparação com brancos, há mais negros empreendedores na agricultura e na construção:

No grupo dos pretos e pardos, há uma proporção elevada de indivíduos que atuam em atividades mais simples, de menor valor agregado e/ou maior precariedade. São exemplos: a pesca, o comércio de ambulantes e de alimentos, a construção, os serviços de cabeleireiro e de bares e lanchonetes (BEDÉ, 2015).

No PBAE, os ramos mais significativos são os de serviços (41,8%) e comércio (30%). Atividades lúdico-culturais respondem por 12,6% dos empreendimentos. Outros ramos são 8,1%, indústria é 3,5%, construção é 1,8%, agricultura é 1,3% e financeiro ou logística é 1,1%.

As desigualdades históricas de acesso à educação entre brancos e negros se refletem nas diferenças de grau de escolaridade dos empreendedores. Se entre os brancos 23% dos empreendedores têm ensino superior completo ou incompleto, tal taxa entre os negros é de apenas 7%. No outro polo da escolaridade, há muito mais negros do que brancos com fundamental incompleto: 54% contra 35%, respectivamente. Isso indica claramente que um fator-chave para promover a competitividade dos empreendimentos liderados por negros seria o incremento da escolaridade dos donos (o que é tremendamente difícil, considerando as jornadas de trabalho de, em média, 39 horas semanais). As diferenças estruturais no acesso a educação explicam parte das diferenças enormes de renda entre empreendedores negros e brancos. “Em 2013, o rendimento médio mensal dos Donos de Negócio pretos e pardos foi de R\$ 1.246/mês, contra R\$ 2.627/mês entre brancos” (BEDÊ, 2015, p. 18). Ou seja: a renda média dos empresários negros é inferior à metade da dos brancos, mesmo tendo crescido 71% entre 2003 e 2013, período em que a evolução na renda dos brancos foi de 43%.

Os dados que refletem as características dos afroempreendedores mobilizados pela Reafro foram obtidos pelo cruzamento de duas fontes de informação: a base cadastral informatizada do PBAE e um *online survey* com os participantes do projeto (com 396 respondentes). O projeto acabou alcançando um público muito parecido com o perfil dos consultores: uma maioria de mulheres, com ensino superior, de perfil bem distinto do típico afroempreendedor brasileiro, homem de baixa formação escolar (54% não têm instrução ou têm ensino fundamental incompleto) (Quadro 2).

Quadro 2 – Participantes do PBAE, respondentes das pesquisas de perfil e de avaliação do projeto por sexo, faixa etária, distribuição por estado e ramo de atividade*

Item	Base cadastral	Survey de perfil
Total	1277	396
Sexo	59% mulheres 41% homens	58% mulheres 42% homens
Faixa etária	até 30 anos - 21,3% entre 31 e 40 anos - 24,7% entre 41 e 50 anos - 34,8% acima de 51 anos - 19,2%	até 30 anos - 19% entre 31 e 40 anos - 35% entre 41 e 50 anos - 24% acima de 51 anos - 22%
Ramo de atividade	Serviços; Moda, confecção e design; Comércio; Artesanato; Alimentação	Serviços - 42,4%, Comércio 29,7%, Lúdico-cultural 13%, Indústria 2,9%, Construção 1,6%
Distribuição por estado	AP 160 BA 223 GO 39 MA 132 MG 103 PB 58 PE 49 RJ 157 RS 139 SC 69 SP 148	AP 56 BA 36 GO 22 MA 23 MG 48 PB 22 PE 19 RJ 27 RS 28 SC 31 SP 84

* A diferença em relação a 100% em cada item corresponde aos não-respondentes de cada questão específica.

A participação de mulheres no PBAE (57,8%) é duas vezes superior à presença feminina no afroempreendedorismo brasileiro. Isso se deve, sobretudo, às estratégias de mobilização de interessados no projeto adotadas pelos consultores estaduais – grupo majoritariamente formado por mulheres (sete em 11). Se essa desproporção impede a generalização dos dados relativos aos participantes do PBAE para o conjunto dos afroempreendedores do país, permite, por outro lado, um aprofundamento nas particularidades dos negócios liderados por mulheres, os quais enfrentam dificuldades e obstáculos próprios, em relação àqueles comandados por homens.

A análise combinada de faixa etária, estado civil e número de filhos indica que os participantes do PBAE se dividem em três blocos:

a) um predominantemente de jovens até 30 anos, com um quinto dos participantes (18,9% dos

respondentes), a maior parcela sendo de solteiros (42,4% dos respondentes), sem filhos;

b) um de pessoas entre 31 e 50 anos (59%), superior à metade dos participantes, em que se concentra a parcela de casados, com companheiro ou em união estável (46,2% dos respondentes) e aqueles com filhos (61,5% dos respondentes);

c) um de mais de 51 anos (22%), equivalente ao quinto restante dos participantes, segmento em que se concentram os 11,4% de divorciados, separados ou viúvos e boa parcela dos participantes com filho.

Tal distribuição é semelhante às faixas etárias do conjunto dos empreendedores negros do país: 28% têm até 34 anos; 26%, de 35 a 44 anos; 24%, de 45 a 54 anos; e 22%, acima de 55 anos. As famílias de participantes do PBAE têm principalmente um ou dois filhos (cada um dos grupos com 34,4% dos respondentes). Têm três filhos ou mais 31,2% dos respondentes.

Uma das principais diferenças entre o perfil dos afroempreendedores brasileiros e os participantes do PBAE está no acesso às oportunidades de formação. O público do projeto reflete mais diretamente resultados das políticas que ampliaram a presença de negros nas universidades brasileiras, uma vez que 64,4% dos respondentes têm ao menos curso superior incompleto. Esse fator tem reflexos em vários outros indicadores do projeto: na juventude das empresas recém-criadas por esses egressos do ensino superior; no faturamento ainda baixo dos negócios; nas perspectivas esperançosas e projetos otimistas de empreendedores autoconfiantes; na capacidade de lidarem com elementos abstratos ou complexos (por exemplo, na concepção dos planos de negócio).

Se entre os afroempreendedores brasileiros 54% têm apenas ensino fundamental incompleto ou são sem instrução, essa parcela entre os participantes do PBAE é quase irrelevante: 3% dos respondentes. Têm ao menos o fundamental completo ou o ensino médio ou técnico incompleto 6,8% dos respondentes; os 25,7% remanescentes têm ensino médio ou técnico completo (Tabela 1).

Tabela 1 – Escolaridade dos participantes do PBAE (2015)

Escolaridade	N	%
Curso técnico incompleto	3	0,80%
Curso técnico completo	23	5,80%
Primeiro grau ou ensino fundamental completo	12	3,00%
Primeiro grau ou ensino fundamental incompleto	12	3,00%
Segundo grau ou ensino médio completo	79	19,90%
Segundo grau ou ensino médio incompleto	12	3,00%
Terceiro grau ou curso universitário completo	101	25,50%
Terceiro grau ou curso universitário incompleto	74	18,70%
Pós graduação	80	20,20%

Fonte: Pesquisa de perfil dos participantes do PBAE (N=396)

Se há relação direta entre formação superior e renda familiar mais elevada, ter acesso às universidades ainda não foi o bastante para assegurar renda alta para todos os participantes diplomados. A distribuição da renda familiar entre os participantes do PBAE (Tabela 2) indica que as faixas de renda acima de 10 salários mínimos ainda são pouco significativas: 4,8% dos respondentes. Os respondentes com menor escolaridade formam a maior parte dos participantes com renda familiar de até um salário mínimo (8,6%). À medida que a formação cresce, a renda cresce, mas parecem existir obstáculos que impedem os negros com diploma de alcançarem renda equivalente à dos brancos com formação superior. As faixas de um a três mínimos concentram a maior parcela dos participantes do PBAE (48% dos respondentes), e a distribuição é decrescente à medida que as faixas de renda aumentam: 25,2% para três a cinco mínimos, 7,6% para cinco a sete, 5,9% de sete a dez mínimos. Ou seja: o acesso ao ensino superior é uma variável importante, mas não suficiente para assegurar renda familiar mais alta para os empreendedores negros (HASENBALG; SILVA, 1988, 1992, 1999).

Tabela 2 – Renda familiar dos participantes do PBAE (2015)

Renda familiar	N.	%
Até R\$ 788,00 (1 SM)	34	8,60%
De R\$ 788,01 até R\$ 1576,00 (1 a 2 SM)	87	22%
De R\$ 1576,01 até R\$ 2364,00 (2 a 3 SM)	103	26%
De R\$ 2364,01 até R\$ 3152,00 (3 a 4 SM)	67	16,90%
De R\$ 3152,01 até R\$ 3940,00 (4 a 5 SM)	33	8,30%
De R\$ 3940,01 até R\$ 4728,00 (5 a 6 SM)	13	3,30%
De R\$ 4728,01 até R\$ 5516,00 (6 a 7 SM)	17	4,30%
De R\$ 5516,01 até R\$ 5304,00 (7 a 8 SM)	9	2,30%
De R\$ 6304,01 até R\$ 7092,00 (8 a 9 SM)	11	2,80%
De R\$ 7092,01 até R\$ 7880,00 (9 a 10 SM)	3	0,80%
Acima de R\$ 7880,00 (mais de 10 SM)	19	4,80%

Fonte: Pesquisa de perfil dos participantes do PBAE (N=396)

Em apenas um terço dos casos, os negócios comandados pelos participantes do PBAE têm importância secundária na renda da família – 35,3% dos empreendimentos respondem pela menor parte de renda familiar dos proprietários. Para 22,3%, o negócio é a única fonte de renda da família, enquanto para 19,1% responde pela maior parte da renda e, para 23,3%, compõe de forma igualitária a renda com outro(s) membro(s) da família.

É elevada a taxa de participação dos empreendedores vinculados ao PBAE em associações, organizações ou partidos políticos: 55,3% têm essa experiência. A atuação social dos participantes do projeto está focada em movimentos sociais ou organizações religiosas, com 22,6% do total, em ambos os casos. Associações humanitárias ou de caridade, artísticas, musicais ou educacionais e partidos políticos surgem em seguida, com 14,3%, 13,9% e 12,1% das ações, respectivamente. De fato, o envolvimento com o próprio movimento negro ou com religiões de origem africana – particularmente, terreiros de umbanda ou candomblé – se destacam nos relatos dos participantes como vetores-chave para a identidade de muitos negócios. Em inúmeras comunidades, os líderes de terreiros exercem influência que excede o domínio religioso, avançando para a organização coletiva, a ação assistencialista e até a organização de atividades produtivas.

Em síntese, as pesquisas indicam que os participantes do PBAE são bastante diferentes do perfil dos afroempreendedores brasileiros: são predominantemente mulheres, com maior formação escolar, renda um pouco maior e negócios em fase inicial ou de estruturação. Isso se deve, particularmente, às estratégias de captação de participantes para o projeto, baseadas no

empenho e nas redes de relações sociais dos consultores de mobilização de cada estado, e amplificadas principalmente pela comunicação boca-a-boca, nas regiões metropolitanas. Na ação da Reafro, serão necessárias estratégias específicas para incluir no projeto e no movimento de organização do setor afroempreendedores homens, com menor escolaridade e mais pobres. Dificuldades em focar agentes mais pobres e mais distantes dos centros urbanos se refletiram na baixa presença de quilombolas no projeto.

2. Visibilidade, cooperação, antirracismo

A mobilidade social ascendente registrada no Brasil entre 2004 e 2012 beneficiou sobretudo a população negra: 32 milhões dos novos integrantes da classe batalhadora (SOUZA, 2010) se autodenominam pretos ou pardos. Somada às políticas de promoção da igualdade racial e de expansão da oferta de ensino superior, a mobilidade social criou fortes condições para o empoderamento da comunidade negra e para a contínua melhoria de seu posicionamento no mercado de trabalho (THEODORO, 2008).

Combinadas, mobilidade social e políticas de promoção da igualdade deram visibilidade social inédita aos negros no Brasil. Dezenas de milhões de negros se tornaram consumidores e passaram a circular em espaços sociais antes quase exclusivos dos brancos: lojas, shoppings, aeroportos, pontos turísticos. As políticas de cotas asseguraram, a cidadãos antes excluídos, o acesso a universidades e oportunidades de trabalho nas empresas e no serviço público. Profissões historicamente dominadas por brancos, como a medicina ou as engenharias, passaram a ter integrantes negros.³ Tais mudanças, numa sociedade desigual como a brasileira, produziram novas hierarquias entre a população negra, com a renovação tanto de suas elites financeiras, quanto de suas elites culturais. Nunca antes no Brasil houve tantos negros entre protagonistas de telenovelas, apresentadores de telejornais, anúncios de publicidade e em outros discursos típicos da indústria cultural.

Essa presença produz reações racistas, antes latentes. Todos conhecem os discursos preconceituosos, provenientes de integrantes tanto das elites quanto das classes médias brancas, dirigidos contra a presença de pobres e negros em espaços antes deles bloqueados pelo *apartheid* velado. O discurso racista se radicaliza em guetos xenofóbicos, mas tem

3 No jornalismo, por exemplo, os negros são 23% da categoria – menos da metade da presença de pretos e pardos na população brasileira, mas um significativo avanço nos espaços ocupados por negros numa profissão-chave da era da informação (MICK; LIMA, 2013).

enfrentado resistências. Reações e coerções sociais antirracistas brotam em clubes de futebol, emissoras de televisão, personalidades da cena pública, indivíduos e organizações sociais de todo tipo. Algumas empresas e instituições começaram a se dar conta do problema dentro de seus próprios domínios, e têm adotado políticas de combate ao racismo institucional. Nada disso tornou o Brasil um país de harmonia entre as raças: a violência e a discriminação persistem. Mesmo assim, mobilidade social e políticas de promoção da igualdade racial parecem ter afetado positivamente a autoestima da população negra. Não apenas a autodefinição de pretos ou pardos aumentou significativamente, com impacto na escala do afroempreendedorismo, como parece ter-se incrementado a consciência do pertencimento a uma etnia que tem história e legado fundamentais para a humanidade.

Na nova configuração social do Brasil contemporâneo, surgiu um novo e significativo mercado para produtos e serviços de caráter étnico, de interesse tanto de consumidores negros quanto de uma parcela dos não-negros. Na indústria da moda, roupas criadas ou personalizadas com temáticas afrobrasileiras; na indústria de cosméticos, produtos e serviços para beleza negra, particularmente pele e cabelos; na culinária afrobrasileira, a pesquisa, a produção e a comercialização de alimentos criados e desenvolvidos pelos escravos; no comércio, uma panóplia de empreendimentos destinados a encontrar consumidores a produtos relacionados aos cultos de religiões afrobrasileiras, como imagens de santos e adereços para os rituais.

Todas essas iniciativas se somam a serviços fornecidos por profissionais liberais ou técnicos de nível superior. Entre 2004 e 2013, a média de anos de estudo das pessoas de 25 anos ou mais cresceu sensivelmente. Entre os negros, cresceu de 5,2 para 6,8 anos, mais do que entre os brancos (que ainda têm mais anos de estudo). Em 2013, 40,7% dos jovens negros entre 18 e 24 anos cursavam o ensino superior. Eram muito menos, percentualmente, que os 69,5% de brancos; apesar disso, constituíam o maior grupo percentual de jovens negros nas universidades na história do país (IBGE, 2013; 2014; 2015). Como as políticas de cotas começaram em 2000, já há egressos que alcançaram destaque em suas áreas de atuação profissional. O país nunca teve tantos negros com ensino superior completo – mais um fator de empoderamento e impulso à autoestima dessa população: uma vez que esses jovens quase sempre têm formação mais elevada que a de seus pais e avós, o estudo que receberam tende a produzir transformações também nas comunidades e famílias de origem, e não apenas no

futuro desse estudante.

Parte das novas demandas dos consumidores negros (e do mercado interessado em produtos de corte étnico) é atendida hoje por empreendedores pretos e pardos. A redescoberta dos negros como empreendedores⁴ tem importância política:

Uma vez escravos, os negros foram, até pouco tempo atrás, vistos unicamente como trabalhadores – nunca, como empresários. Dito de outro modo: a imaginação mais generosa sobre a participação dos negros no capitalismo brasileiro sempre os localizou, na melhor das hipóteses, como trabalhadores remunerados, jamais como potenciais empreendedores, nem no setor privado, nem no público. Desde o imediato pós-escravidão, estabeleceram-se as barreiras de acesso ao crédito que ainda perduram na atualidade e a tese da meritocracia que ancora na prática os valores sociais e políticos que legitimam hierarquias e relações de poder no Brasil. O capitalismo brasileiro é um “negócio de brancos” também na visão dos intelectuais. (NOGUEIRA; MICK, 2013, p. 86).

A criação da Reafro para estimular o fortalecimento do afroempreendedorismo buscou também um ganho simbólico: incluir a figura do empresário negro entre as representações imagéticas típicas do capitalismo brasileiro – hoje, ainda predominantemente masculino, mas, ainda quando feminino, sempre branco⁵. Outro objetivo do PBAE, e central, foi a constituição de uma rede de cooperação entre os afroempreendedores, para que possam obter ganhos de escala na relação com fornecedores, na comercialização dos produtos, na conquista de novos mercados ou na capacitação das equipes. Como destacam os autores de um estudo recente sobre o tema, a cooperação se articula a ações de autoproteção do grupo e de combate ao racismo:

O desenvolvimento é um campo de tensões políticas e econômicas, que se agudizam quando emergem novos atores sociais nas configurações e estruturas de classes. Os empreendedores afro-brasileiros se

4

Trata-se de redescoberta porque, nos anos 1980, surgiram os esforços pioneiros para organização do empresariado negro no Brasil, que resultaram na criação dos Coletivos de Empresários e Empreendedores Afro-Brasileiros (Ceabras) em vários estados. Tais organismos atuam em muitas frentes – tinham, inclusive, assento no Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES) da Presidência da República –, sempre com dificuldades.

5

A representação do trabalho negro segue em parte afetada pelas caracterizações pejorativas a ele impostas historicamente (KOWARICK, 1994; LAMOUNIER, 1988).

fortalecerão, como grupo, quando expandirem os processos organizativos para desenvolverem uma “nova consciência” nos processos de produção e mercados. Além da ação política, trata-se de constituir redes entre os empreendimentos, para compartilhar informações e recursos (fornecedores, clientes, máquinas, insumos e equipamentos), ampliar mercados e conquistar inserção em redes sociais de maior renda. Vencer o racismo que afeta as escolhas de consumo dos brancos, especialmente dos mais ricos, depende em parte de ações políticas e econômicas ao alcance desses empresários. (NOGUEIRA; MICK, 2013, p. 100).

A metade negra dos pequenos e microempresários brasileiros não convive em condições de igualdade com a metade branca: o racismo, séculos de discriminação social, escassez de oportunidades de acesso à educação, a crédito e à capacitação, inadequação de programas de capacitação às demandas e especificidades desses negócios, entre outros fatores, impõem uma pista interminável de obstáculos aos afro-brasileiros que decidem criar ou continuar empresas (CARDOSO, 2010; DAVIES, 2010). Juntar-se para enfrentar as adversidades e tentar construir relações sociais de outro tipo – solidárias, respeitadas ao meio ambiente e às raízes étnicas – tem sido o objetivo de dezenas de organizações de empresários negros no último quarto de século, agora renovadas pela criação da Reafro.

O racismo perturba o ambiente de negócios no Brasil. Enfrentá-lo é a condição básica para a promoção de igualdade de oportunidades entre os empreendedores (brancos e negros). A competitividade dos afroempreendedores é estruturalmente afetada por dois fatores combinados: as manifestações cotidianas de preconceito e a longa história de exclusão dos negros em relação a oportunidades de trabalho e formação escolar (IANNI, 1978; GORENDER, 1990; FERNANDES, 1965). Tais fatores conformaram um habitus próprio desses afroempreendedores, cujas ambições são limitadas pelo modo como percebem suas próprias possibilidades ou potencialidades – mesmo entre aqueles com formação superior. A transformação desse habitus demandará ações combinadas, por longo tempo, em vários níveis, nos setores público e privado. O acesso à educação é um vetor importante para minimizar as desigualdades – mas está longe de ser uma solução para tudo.

Programas de transferência de renda, crescimento econômico e políticas de democratização do acesso ao ensino superior aumentaram a presença de negros nos setores médios da sociedade brasileira. Os resultados, para além do mundo dos negócios, se refletem

em empoderamento dos agentes, fortalecimento de múltiplas identidades negras, surgimento de mercado para produtos de corte étnico, criatividade de empreendedores negros na concepção de produtos e serviços, entre outros fenômenos relacionados à sociedade brasileira contemporânea.

A resposta dos afroempreendedores às adversidades próprias a sua atuação no mundo dos negócios reside numa resiliência extraordinária: 60% dos empreendimentos que conduzem têm mais de cinco anos de existência.⁶ Além da capacidade de superar adversidades que os brancos não enfrentam, os negócios liderados por negros têm forte potencial para distribuir riqueza nas comunidades mais pobres do país, onde predominantemente se situam. Por fim, a maior dos empreendimentos alcançados pela Reafro é liderada por mulheres, e estudos internacionais indicam que negócios femininos, quando crescem, tendem a produzir resultados mais rápidos na melhoria da qualidade de vida no domicílio, em saúde e educação da família.⁷ O fortalecimento do afroempreendedorismo pode ser fator-chave para a promoção do desenvolvimento e da igualdade de oportunidades, assim como para o combate às desigualdades racial e de classe e a promoção da justiça social.

Desigualmente inseridos numa economia capitalista fortemente excludente (em especial, por vetores de raça, classe e gênero, todos eles com incidência expressiva sobre a população negra), os afroempreendedores terão suas atividades e iniciativas fortalecidas se operarem em redes solidárias antirracistas, alimentadas pela disposição de constituir vivências alternativas nas frentes em que o capitalismo produz seus efeitos mais perversos: o individualismo, o consumismo e a deterioração ambiental.

Referências

BEDÊ, Marco Aurélio (Coord.). **Os donos de negócio no Brasil: análise por raça/cor (2003-2013)**. Brasília : Sebrae, 2015.

6

Tal característica não pode ser analisada a contento entre os participantes do PBAE, porque a maior parte deles tem negócios em fase inicial de operação.

7

As mulheres negras são triplamente afetadas pelo contexto – como mulheres, como negras e como pobres. Entre homens, a presença percentual de renda acima de cinco mínimos cresce continuamente até a faixa acima de dez mínimos. Entre as mulheres, é o oposto que ocorre: elas predominam nas faixas até três mínimos.

CARDOSO, Adalberto. **Escravidão e sociabilidade capitalista: um ensaio sobre inércia social. Novos estudos** – CEBRAP, São Paulo, n.80, 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-33002008000100006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 17 n. 2012.

DAVIES, Frank. **Negros empresários, empresários negros: reflexões sobre identidades e racionalidade no Brasil**. 2010. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2010.

FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes**. Volume I: O legado da “raça branca”. São Paulo: Editora da USP, 1965.

GORENDER, Jacob. **A escravidão reabilitada**. São Paulo: Ática, 1990.

HASENBALG, Carlos A.; SILVA, Nelson do Valle; LIMA, Márcia. **Cor e estratificação social**. Rio de Janeiro: Contra Capa Livraria, 1999.

HASENBALG, Carlos A.; SILVA, Nelson do Valle. **Estrutura social, mobilidade e raça**. São Paulo: Vértice; Rio de Janeiro: Iuperj, 1988.

HASENBALG, Carlos A.; SILVA, Nelson do Valle. **Relações raciais no Brasil contemporâneo**. Rio de Janeiro: Rio Fundo Ed.; Iuperj, 1992.

IANNI, Octavio. **Escravidão e Racismo**. São Paulo: HUCITEC, 1978.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população brasileira - 2013**. Rio de Janeiro: IBGE, 2013.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população brasileira - 2014**. Rio de Janeiro: IBGE, 2014.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população brasileira - 2015**. Rio de Janeiro: IBGE, 2015.

KOWARICK, Lúcio. **Trabalho e vadiagem: a origem do trabalho livre no Brasil**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1994.

LAMOUNIER, Maria Lúcia. **Da escravidão ao trabalho livre: a lei de locação de serviços de 1879**. Campinas: Papirus, 1988.

MICK, Jacques; LIMA, Samuel Pantoja. **Perfil do jornalista brasileiro**. Florianópolis: Insular, 2013.

MONTEIRO, Jorge Aparecido. **O empresário negro**. Histórias de vida e trajetórias de sucesso em busca da afirmação social. Rio de Janeiro: OR Produtor Editorial Independente,



2001.

NOGUEIRA, João Carlos; MICK, Jacques. Desenvolvimento, empreendedorismo e promoção da igualdade racial. In: NOGUEIRA, João Carlos (Org.). **Desenvolvimento e empreendedorismo afro-brasileiro: desafios históricos e perspectivas para o século 21.** Florianópolis : Atilênde, 2013, p. 85-104.

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Perfil do Microempreendedor Individual 2015.** Brasília: Sebrae, 2016.

SOUZA, Jessé. **Os batalhadores brasileiros.** Nova classe média ou nova classe trabalhadora? Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2010.

THEODORO, Mário (Org.). **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição.** Brasília: IPEA, 2008.

A FORMAÇÃO SUPERIOR MILITAR E A IGUALDADE DE GÊNERO: UMA HISTÓRIA DE CONQUISTAS

Hercules Guimarães Honorato
Escola Naval
E-mail: *hghhmma@gmail.com*

RESUMO

O objetivo deste artigo é compreender a construção da identidade social da jovem mulher militar oriunda da formação superior nas Academias Militares brasileiras, e, em especial, na Escola Naval (EN), instituição de formação superior da Marinha do Brasil. Este estudo é de cunho qualitativo, bibliográfico e documental. A questão que norteou este estudo e que foi apresentada como coleta de dados para as Aspirantes pioneiras na graduação da EN foi: qual a importância para as Forças Armadas, em especial à Marinha do Brasil, de termos mulheres oficiais formadas em sua instituição de ensino superior? O quartel tem por característica ser um território de homens, principalmente por envolver atividades de risco, força e de forte rigor da disciplina. A mudança estrutural nas relações entre gêneros evoluiu consideravelmente nos últimos anos, e como somos frutos de uma construção social histórica, uma vez abertas as oportunidades, as mulheres estão demonstrando seu valor e sua capacidade de decisão e liderança. As respostas a pergunta de pesquisa deixou claro a importância da entrada das mulheres na formação superior militar, a saber: (i) reconhecimento dos pares desde o início da formação; (ii) interação profissional; (iii) respeito ao outro; (iv) possibilidade de diversidade de pensamento; (v) auxílio ao amadurecimento dos pares masculinos; (vi) marco histórico e quebras de barreiras; (vii) preparação para o ambiente profissional onde terão mulheres como colegas de profissão.

Palavras-chave: Escola Naval. Forças Armadas brasileiras. Igualdade de gênero.

1. INTRODUÇÃO

As mulheres de hoje estão destronando o mito da feminilidade; começam a afirmar concretamente sua independência; mas não é sem dificuldade que conseguem viver integralmente sua condição de ser humano (BEAUVOIR, 1967, p.7).

A epígrafe acima foi retirada do primeiro parágrafo do livro "Segundo Sexo", escrito por Simone de Beauvoir entre os anos de 1946 a 1948, com publicação inicial em 1949. A autora vivia numa época de término da Segunda Guerra Mundial e presenciou a recuperação de seu país, que fora dominado e dividido pelas potências em conflito. Poderíamos trazer e contextualizar a frase para os dias atuais, pois a luta pelo reconhecimento da mulher como força produtiva emancipada e participante ativa da sociedade contemporânea ainda é intensa e recente, com ganhos reconhecidos e retrocessos perceptíveis.

Após a mutação dos hominídeos para os seres humanos, há cerca de 250 mil anos, a sociedade humana passou a se basear na caça e na coleta. Homens e mulheres dividiam o poder em sistema de "coletivo de iguais", ou seja, por mais que houvesse divisão de tarefas, não havia um sistema hierarquizado entre eles. Do ponto de vista do gênero, portanto, existia igualdade, um poder partilhado, que Saffioti (2000, p.20) assevera: "[...] na sociedade de caça e coleta, a mulher provê no mínimo 60% das necessidades da comunidade; [...] Os homens caçam, mas a caça não é uma atividade cotidiana, [...]; ele provê cerca entre 30 a 40% das necessidades da comunidade".

O que se acredita, portanto, é que tanto os homens quanto as mulheres podem executar diferentes tipos de trabalhos e serem iguais, assim como podem desempenhar funções idênticas e serem desiguais; como Farr e Chitiga (1991 apud MACÊDO; MACEDO, 2004, p.83) argumentam, "o problema não se refere tanto sobre quem faz o quê, mas quem define os papéis do outro e se, tanto homens quanto mulheres, têm escolha". Com o passar dos séculos, observa-se o aumento da participação das mulheres em ocupações profissionais tradicionalmente masculinas como pano de fundo para uma efetiva igualdade de oportunidades entre ambos os sexos.

Em uma história de conquistas das mulheres na formação superior militar, com início com as cadetes intendentas na Academia da Força Aérea (AFA) no ano de 1996. A Escola Naval (EN) recebeu, em 2014, as suas primeiras doze Aspirantes¹, já incorporadas ao Corpo de Intendentas da Marinha. Em 2017, o Exército Brasileiro incorporou, a sua formação superior militar, as primeiras 40 cadetes mulheres. Por isso mesmo consideramos

¹ Aspirantes - denominação oficial, no ambiente da Marinha do Brasil, para os alunos da Escola Naval brasileira.

este estudo como uma história de conquistas.

Assim exposto, esta pesquisa tem por objetivo compreender a formação da construção da identidade social da jovem mulher militar oriunda da graduação superior, via aquatelamento. A abordagem deste estudo é de cunho qualitativo e sua natureza é bibliográfica e documental. A questão que norteou este estudo e que foi apresentada como coleta de dados para as Aspirantes pioneiras na graduação da EN foi: qual a importância para as Forças Armadas, em especial à Marinha do Brasil, de termos mulheres oficiais formadas em sua instituição de ensino superior?

2. BREVE HISTÓRIA DA MULHER NAS FORÇAS ARMADAS BRASILEIRAS

Este capítulo apresenta uma breve história da incorporação das mulheres na Forças Armadas brasileiras, desde o início da década de 1980 até os dias atuais.

2.1 Marinha do Brasil

Em 24 de outubro de 1979, o então Senador da República por São Paulo, senhor Orestes Quércia, submeteu um Projeto de Lei do Senado [PLS] de nº 323 que tratava do ingresso voluntário de mulheres nas academias militares de nível superior. O projeto, em seu artigo 1º, ainda reservava um percentual de vagas para candidatos do sexo feminino (BRASIL, 1979). Em 28 de novembro de 1979, a Comissão de Constituição e Justiça do Senado, por intermédio do seu parecer nº 20, rejeitou o referido projeto, argumentando que o mesmo era inconstitucional, pois era prerrogativa do Presidente da República dispor sobre a estruturação, atribuições e funcionamento dos órgãos da administração federal.

À época, a Marinha crescia com a aquisição, no exterior e construção no Arsenal de Marinha do Rio de Janeiro, de modernas Fragatas da Classe "Niterói", entre outros meios operativos, além de mobiliário, com mão de obra de nível técnico e universitário, o Centro Médico Naval do Rio de Janeiro, um complexo hospitalar recém-inaugurado, que incluía também o Hospital Naval Marcílio Dias.

Aproveitando-se da ideia das mulheres nas Forças Armadas e da necessidade de liberar o militar operativo para as "atividades relacionadas diretamente com a preparação e o emprego do Poder Naval" (MENDES, 2010, p.1), em 7 de julho de 1980, com a promulgação da Lei número 6.807, foi criado pelo então Ministro da Marinha, o Almirante-de-Esquadra Maximiano Eduardo da Silva Fonseca, o Corpo Auxiliar Feminino da Reserva, composto por um quadro de Oficiais e outro de Praças (ANDRADA; PERES,

2012).

Após mais de 30 anos da entrada das primeiras mulheres nas fileiras da Marinha do Brasil (MB), em 2014, pela primeira vez, passaram a pisar o solo histórico da Ilha de Villegagnon, sede desde 1938 da Escola Naval, doze Aspirantes no Curso de Graduação, futuras bacharéis em "Ciências Navais". Essas pioneiras na formação militar superior na MB representavam cerca de 1,5% do total de discentes da Instituição.

2.2 Força Aérea brasileira

A Força Aérea brasileira (FAB) admitiu o ingresso de mulheres em 1982, inicialmente em atividades administrativas e na área da saúde, similar ao realizado pela MB. Em 1996, utilizando o mandamento contitucional de que "homens e mulheres são iguais em direitos, obrigações e oportunidades" (TAKAHASHI, 2002, p.135), o então Ministro da Aeronáutica, Brigadeiro Mauro Gandra, admitiu na Academia da Força Aérea (AFA) as primeiras mulheres em curso de formação superior, no quadro de Intendência, para o "recebimento de uma formação acadêmico-militar idêntica à dos homens em curso de formação de oficiais de carreira e a possibilidade de atingir o generalato" (TAKAHASHI, 2002, p.135).

A partir de 2002, a possibilidade profissional das mulheres nessa Academia foi ampliada, com a opção, durante o concurso de admissão, para o ingresso no Curso de Formação de Oficiais Aviadores, que, segundo Santos (2006, p.38), "destina-se a aumentar a participação feminina no curso, compensado o fato de que não há vagas para mulheres na Escola Preparatória de Cadetes do Ar, de onde provém a maior parte dos Cadetes Aviadores da AFA".

2.3 Exército brasileiro

Não obstante, no Exército Brasileiro (EB) foi criado um Quadro Complementar de Oficiais em 1990. "Diferentemente da Marinha e da Aeronáutica, as mulheres ficaram reunidas num quadro à parte, no Exército foi criado o Quadro de Oficiais Auxiliares, composta por homens e mulheres, para o exercício de funções técnicas" (ANDRADE; PERES, 2012, p.36).

Em seguida a lei nº 12.705, de 08 de agosto de 2012, que dispõe sobre os requisitos para ingresso nos cursos de formação de militares de carreira do Exército, em seu artigo 7º, determinava que "o ingresso na linha militar bélica de ensino permitido a candidatos do

sexo feminino deverá ser viabilizado em até 5 (cinco) anos a contar da data de publicação desta Lei". Neste ano, quarenta jovens brasileiras começaram o curso de graduação na Escola Preparatória de Cadetes do Exército, organização militar que habilita os seus formandos a entrarem direto na Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN), instituição militar de formação superior do EB.

3. VALORES MILITARES

A caserna tem por característica ser um território de homens, principalmente por envolver atividades de risco, força e de forte rigor da disciplina. Carreiras (2004, p.91) argumenta que, apesar dessa tentativa atual de "equalização estatutária entre militares de ambos os sexos, persistem ainda diversas restrições ocupacionais e as mulheres continuam maioritariamente excluídas de funções relacionadas com o combate". Porém, uma vez que as oportunidades foram abertas, "as mulheres estão demonstrando sua alta capacidade de decisão, autonomia e comando [...] os desafios agora são o pleno acesso das mulheres às atividades de risco e às mais altas funções de comando e de decisão" (ANDRADA; PERES, 2012, pp.14-15).

É importante realçar que a base do trabalho, em qualquer organização, inclusive a militar, é formada pelos seus valores, que norteiam também os objetivos pessoais e, conseqüentemente, devem estar em consonância com os princípios e valores organizacionais, que servirão de base para melhorar a eficiência do trabalho, sendo necessário o alinhamento dos objetivos dos trabalhadores aos da empresa, orientando ambos a uma direção com o mesmo fim (RIBAS; RODRIGUES, 2009). Os valores organizacionais dizem respeito ao comportamento desejado do indivíduo em relação ao seu ambiente de trabalho, e também servem como motivador de seu relacionamento com as tradições de sua instituição, comunicados e transmitidos entre seus membros, sem deixar de possuir certa correspondência com os valores pessoais.

Castro (2004, p.15) argumenta, em seu estudo antropológico na AMAN, que "o Cadete vive um processo de socialização profissional durante o qual deve aprender os valores, atitudes e comportamentos apropriados a vida militar. [...] é na interação com outros cadetes e com os Oficiais que ele aprende como é ser militar". Esse autor, citando Dornsbuch (1995 apud CASTRO, 2004, p.35), afirma ainda que as "academias militares constituem-se no 'exemplo extremo' de uma 'instituição assimiladora': 'Ela isola os cadetes

do mundo de fora, ajuda-nos a se identificar com um novo papel, e, assim, muda sua auto-concepção". Nesse isolamento, os novos cadetes começam a conhecer os valores e virtudes dos militares, em especial a hierarquia e a disciplina, binômio estrutural da vida na caserna.

4. ANÁLISE DO INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

As doze Aspirantes, que iniciaram o curso de graduação da EN em 2014, são consideradas como pioneiras na inclusão da mulher na formação superior da Marinha, como retratado em capítulo anterior. Todas, até o presente momento, não foram reprovadas e acompanham a turma, que se formará no final de 2017, desde o início. Hoje, no quarto e último ano de graduação, contamos com um total de 212 discentes, ou seja, elas representam, atualmente, cerca de 5,6% do total de alunos concluintes.

A questão de pesquisa, que foi apresentada por intermédio de um simples questionário às alunas pioneiras, procurou verificar o que significa a formação superior militar dentro de uma instituição de ensino, onde as mulheres são minoria absoluta, e vivem em um ambiente de aquartelamento, convivendo com seus pares do sexo masculino de segunda a segunda. Para mantermos o sigilo da fonte, as respostas foram aleatoriamente denominadas de "Asp1" a "Asp12".

Repetindo a pergunta: qual a importância para as Forças Armadas, em especial à Marinha do Brasil, de termos mulheres oficiais formadas em sua instituição de ensino superior?

A Asp11 considerou como uma possibilidade que as mulheres *"tenham a oportunidade de construir o sentimento da formação militar, por quatro anos, com a maioria dos homens. Os oficiais formados nessas instituições possuem um alto grau de militarismo, que inclui, por exemplo, o costume com a distância familiar, o sentimento de disciplina e hierarquia bem desenvolvidos"*. Tal posição é corroborada pela Asp3, que afirma ser *"mais fácil de inculcar valores da carreira militar. [...] Além disso, é importante a presença feminina porque habitua, desde o processo de formação, militares do sexo masculino a ela"*.

O que este autor concorda com o que a Asp7 expõe que com a presença das mulheres em um ambiente até então masculino, tende a acarretar *"o respeito atribuído em relação a pessoa da mulher, muda alguns comportamentos que existiam em ambientes,*

outrora, predominantemente masculinos.". O que é complementado com pertinência pela Asp.1, *"o trabalho em conjunto entre hoemns e mulheres gera maior seriedade e respeito, e isso é muito proveitoso para o serviço e prepara os Aspirantes homens para a situação futura quando assumirão suas funções nas organizações militares quando já terão mulheres servindo."*.

Um argumento explorado pela Asp.4 foi o da higidez física, quando deixa claro a diferença que existe. Porém, a referida discente afirma que *"podemos sustentar e combater tanto quanto eles"*, o que demonstra o reconhecimento da importância da relação entre gêneros que foi e está sendo construída dentro dos ambientes da EN. Um contra-argumento bem apresentado pela Asp.6 atualiza-nos sobre o estágio da guerra atual, *"[...] no século XXI, a guerra tornou-se mais 'inteligente', no sentido em que os equipamentos, a tecnologia e o conhecimento são fatores detreminantes para se ganhar a guerra."*.

Ao final, podemos construir, com as falas das Asp.8, Asp.9 e Asp.2, uma resposta a questão que norteou este estudo: *"Diversificação de pensamentos e mentalidade, auxílio ao amadurecimento dos pares masculinos nas escolas de ensino supeior militar, também importante na formação onde ambos os sexos podem interagir, desde cedo, já criando respeito, uma maior responsabilidade, seriedade e profissionalismo, e cada vez mais igualdade de gêneros. A vida no internato proporciona ensinamentos que são carregados ao longo da carreira de uma oficial formada nessas escolas."*

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Existe um aumento da participação das mulheres em diversas ocupações profissionais, até pouco tempo notadamente masculinas. Em 2013, tivemos uma oficial do quadro de médicos sendo promovida ao mais alto posto da Marinha, o de Almirante; temos mulheres trabalhando na construção civil; como motoristas de ônibus e até em aviões de combate. A mudança estrutural nas relações entre gêneros evoluiu consideravelmente nos últimos anos e, como somos frutos de uma construção social histórica, uma vez abertas as oportunidades, as mulheres estão demonstrando seu valor e sua capacidade de decisão e liderança.

Os alunos, recém-admitido também nas escola de formação militar das Forças Armadas, é tradicionalmente chamado de "calouro" ou "bicho". A pressão, sob vários aspectos, que é exercida nesse período em questão, com exercícios físicos, treinamentos

militares e muita informação sobre a carreira e a cultura militar, faz parte de melhor prepará-los para o dia a dia repleto de atividades, tanto acadêmicas quanto profissionais do ciclo escolar. É um período no qual não se consegue parar e pensar, o tempo todo é ocupado.

As instituições de formação superior militar desejam que as suas Cadetes/Aspirantes conheçam as representações sociais militares, descubram sua vocação, apreendam o estilo de vida da tropa e os valores militares. Além disso, se aspira a que se conscientizem sobre os comportamentos desejáveis que deverão seguir na profissão castrense, de dedicação à Força e à Pátria, sem se esquecerem de que são mulheres e cidadãs, integrantes ativas de uma sociedade que busca, em suas cores e ações, respaldo para um país forte e desenvolvido.

As respostas a pergunta de pesquisa deixou claro a importância, em diversos aspectos, da entrada das mulheres na formação superior militar, na lente das alunas pioneiras no ensino superior na Escola Naval, a saber: (i) reconhecimento dos pares desde o início da formação; (ii) interação profissional; (iii) respeito ao outro; (iv) possibilidade de diversidade de pensamento; (v) auxílio ao amadurecimento dos pares masculinos; (vi) marco histórico e quebras de barreiras; (vii) preparação dos futuros oficiais homens para o ambiente profissional, onde terão mulheres como colegas de profissão.

A história das mulheres nas academias militares começou com a AFA, em 1996, e agora termina o ciclo de conquistas com a entrada de quarenta jovens brasileiras na graduação do Exército. A mulher, independente do seu ambiente de trabalho, é um ser à procura de deixar de ser apenas o Outro, procurando ser realmente o Sujeito, ativo e igual em todos os aspectos e atividades de nossa vida em sociedade.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, S. A. de; PERES, H. M. **Mulheres a Bordo**: 30 anos da mulher militar na Marinha do Brasil. Rio de Janeiro: Hmperes & Associados, 2012.

BEAUVOIR, S. de. **O Segundo Sexo**: a experiência vivida. 2. ed. Tradução Sérgio Milliet. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1967.

BRASIL. Presidência da República. Lei n. 12.705, de 08 de agosto de 2012. Dispõe sobre os requisitos para ingresso nos cursos de formação de militares de carreira do Exército. **Diário Oficial [da] União**. 09 ago. 2012.

_____. Senado Federal. Comissão de Constituição e Justiça. **Parecer nº 20**, de 28 de novembro de 1979. Brasília, DF. Serviço de Atendimento ao Usuário da Secretaria de Arquivo do Senado Federal (SARQ), 1979.

CARREIRAS, Helena. Mulheres em contextos atípicos: Lógicas de exclusão e estratégias de integração feminina nas Forças Armadas. **Etnográfica**, v. VIII, n.1, p.91-115, 2004.

CASTRO, C. **O Espírito Militar**: um antropólogo na caserna. 2. ed. revista. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2004.

MACÊDO, G. S.; MACEDO, K. B. As relações de gênero no contexto organizacional: o discurso de homens e mulheres. **Revista Psicologia**, v.4, n.1, p.81-90, 2004. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v4n1/v4n1a04.pdf>>. Acesso em: 02 abr. 2015.

MENDES, L. C. K. B. **Subsídios sobre a presença da mulher na MB**. Brasília, DF: Centro de Comunicação Social da Marinha, 2010.

RIBAS, F. T.T.; RODRIGUES, C. M. C. Valores organizacionais declarados e implantados: uma percepção entre o real e o desejado. **Revista Iberoamericana de Engenharia Industrial**, Florianópolis, v.1, n.2, p.43-60, dez. 2009.

SAFFIOTI, H. O segundo sexo à luz das teorias feministas contemporâneas. In: MOTTA, A. B.; SARDENBERG, C.; GOMES, M. (Orgs.). **Um diálogo com Simone de Beauvoir e outras falas**. Salvador: NEIM/UFBA, 2000, parte I, p.15-39. (Coleção Bahianas; 5).

SANTOS, A. C. A. dos. O empenho de Aviadoras na Aviação de Caça da Força Aérea Brasileira. **Revista UNIFA**, Rio de Janeiro, v.18, n.21, p.35-47.

TAKAHASHI, E. E. **Homens e Mulheres em campo**: um estudo sobre a formação da identidade militar. 276f. 2002. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação, Campinas, SP, 2002.

O debate sobre a reprodução social no Brasil nos marcos da “crise do cuidado”

Fabiana Sanches Grecco¹

Resumo

A reprodução social, que compreende os trabalhos domésticos e de cuidados massivamente realizados por mulheres de forma remunerada ou não, tem sido foco de variados debates nas áreas das Ciências Sociais. Além de apresentar alguns desses debates, este texto reúne alguns elementos para a reflexão sobre aquilo que vem sendo apontado sobre os rumos da reprodução social no Brasil atual, em termos de uma “crise do cuidado”. Como ponto de problematização, resgatarei a crítica feminista de que a separação entre produção e reprodução seria encaminhada pela forma como as teorias econômicas, sociais e políticas dominantes construíram aquilo que se entende como trabalho e, por essa razão, é negligente não apenas com os chamados trabalhos reprodutivos, mas com o trabalho realizado massivamente pelas mulheres.

Palavras-chave: trabalho, gênero, feminismo; produção; reprodução.

Introdução

A reprodução social, que compreende os trabalhos domésticos e de cuidados massivamente realizados por mulheres de forma remunerada ou não, tem sido foco de variados debates nas áreas das Ciências Sociais. Além de apresentar alguns desses debates, este texto reúne alguns elementos para a reflexão sobre aquilo que vem sendo

¹ Doutoranda em Ciência Política – IFCH/UNICAMP. Endereço eletrônico: fasgrecco@gmail.com.
Endereço para acessar o CV: <http://lattes.cnpq.br/7426900742504312>. Agência financiadora: CAPES.

apontado sobre os rumos da reprodução social no Brasil atual, em termos de uma “crise do cuidado”. Como ponto de problematização, resgatarei a crítica feminista de que a separação entre produção e reprodução seria encaminhada pela forma como as teorias econômicas, sociais e políticas dominantes construíram aquilo que se entende como trabalho e, por essa razão, é negligente não apenas com os chamados trabalhos reprodutivos, mas com o trabalho realizado massivamente pelas mulheres.

1. Análises feministas sobre a reprodução social

Durante muito tempo a reprodução social foi entendida em separado ou como oposição ao que seria a produção. Esforços feministas recentes estão sendo empreendidos para que sejam demonstrados os nexos ou as interdependências entre uma e outra. Dentro dessa perspectiva, os trabalhos domésticos e de cuidados podem ser entendidos como o núcleo da reprodução social e estariam repartidos de maneira desigual entre os gêneros. Massivamente, eles são realizados por mulheres de forma remunerada ou não. Em alguma medida, a depender do grupo social ao qual nos referimos, esses trabalhos são complementados pelo trabalho assalariado no lar, pelos serviços públicos e privados e trabalhos voluntários, mas de forma preponderante eles se fazem na dinâmica do trabalho familiar não remunerado (PICCHIO, 1999, p. 202-203)².

O “espaço” da reprodução social se constituiria, assim, em bens, serviços, atividades, relações e valores relativos às necessidades básicas e relevantes para a existência e reprodução das pessoas nas sociedades em que vivem. Isto é, todas aquelas atividades que envolveriam a atenção dos membros do lar, o cuidado com as crianças, as tarefas de cozinha e limpeza, os cuidados com os enfermos e incapacitados, etc. É nesse sentido que se inclui, portanto, o emprego doméstico e os serviços públicos e privados de educação e cuidados (ENRIQUEZ, 2007, p. 230 e 232).

Além disso, a reprodução social trataria da criação e manutenção de laços sociais. Ela seria simultaneamente afetiva e material e sem ela não haveria nenhum tipo de organização social, por exemplo, econômica, política e cultura. Assim, apesar de ainda

² Em seu texto, a economista Antonella Picchio (1999) faz referência ao trabalho doméstico. Expandimos a sua análise aqui mencionando também os trabalhos de cuidados. Isto é, aquilo que compõe a reprodução social.

haver certa separação entre a reprodução social e a produção econômica (juntamente com uma dinâmica de separação de gênero), a reprodução social nunca teria se situado exclusivamente dentro dos limites da família, mas também se localizaria em bairros e nas instituições públicas e da sociedade civil (FRASER, 2016a, pp. 99-102).

Ao contrário do que propõem essas teorias feministas, as ideias econômicas dominantes considerariam as condições de vida como meros efeitos da produção. Isto é, adaptáveis aos processos de acumulação (PICCHIO, 2009, p. 28). Assim, ao centrar a atenção na ligação entre a vida cotidiana e a economia capitalista, tornam-se visíveis não apenas as relações desiguais entre os gêneros como também, as relações estruturais entre produção capitalista e reprodução social. Tais relações estariam, assim, *“no centro do sistema capitalista, juntamente com sua reestruturação recorrente por processos de desapropriação dos meios de subsistência, desdobrando ataques específicos contra as mulheres”* (PICCHIO, 2015, p. 252).

2. A “crise dos cuidados” no Brasil e os rumos da reprodução social

O debate sobre a chamada “crise dos cuidados” encaminha uma discussão sobre alguns problemas em torno da organização da reprodução social em nossas sociedades atuais. Predominantemente desenvolvido a partir de ferramentas analíticas das regiões do norte ocidental, por exemplo, Estados Unidos e Europa, autoras como Nancy Fraser (2016a e 2016b), Amaia Pérez Orozco (2006), Nancy Folbre (2014) e Antonella Picchio (2009 e 2015), debatem sobre tal problema nos termos de uma diminuição da responsabilidade dos Estados sobre os cuidados, o que imporá uma reorganização transnacional das configurações dos trabalhos domésticos e de cuidados.

Em contrapartida, em países como o Brasil, as discussões sobre esta crise têm como ponto de partida a ausência quase completa do Estado no que se refere ao suporte aos cuidados, além de um vazio deixado no lugar tradicionalmente ocupado pelas mulheres na reprodução social, em decorrência das recentes transformações de sua participação no mercado de trabalho. Isto, a partir de estudos ofertados pela *Organização Internacional do Trabalho* (OIT), que afirmam certo “risco” de uma crise dos cuidados na América Latina e Caribe desde o ano de 2009 (OIT, 2009, p. 96; GUIMARÃES, 2012, pp. 131-148).

Buscando analisar a crise do cuidado em uma perspectiva mais abrangente, para Nancy Fraser as sociedades têm minado sistematicamente a reprodução social. Ao mesmo tempo em que a parte dos cuidados que caberiam aos Estados seriam diminuídos, as pessoas trabalhadoras tenderiam a ter menos tempo para realizar essas atividades. O resultado seria uma grande crise, não apenas de cuidado, mas de reprodução social nesse sentido mais amplo. Para a autora, a crise do cuidado seria melhor interpretada como *“uma expressão mais ou menos aguda das contradições sócio-reprodutivas do capitalismo financeirizado”*. O que significaria, primeiro, que as tensões atuais sobre o cuidado não seriam acidentais, mas teriam raízes sistêmicas profundas na estrutura da ordem social, o capitalismo financeirizado. Em segundo, a crise atual da reprodução social indicaria algo *“podre”* na sociedade capitalista em si (FRASER, 2016a, pp. 99-100).

A partir dos debates promovidos no norte ocidental sobre a crise dos cuidados ser decorrente do envelhecimento da população e da taxa de natalidade, desde o ano de 2009, a OIT vem apontando desde 2009 que existiria o *“risco”* de uma tendência similar na América Latina e Caribe, em particular entre as mulheres mais escolarizadas e de classe média. Isto, devido à ausência de serviços acessíveis para os cuidados infantis, por exemplo. Para a OIT, isso acarretaria também, certo custo para a democracia e para o exercício de direitos de cidadania, pois faltariam as chamadas *“conciliações”* (OIT, 2009, p. 96), entre *“trabalho, vida pessoal e familiar”* (GUIMARÃES, 2012), o que restringiria a participação das mulheres na vida pública (OIT, 2009, p. 96).

Com base nesse alerta, começou-se a chamar a atenção para o tema da crise dos cuidados no Brasil. Em 2012, a OIT passa a apostar nas políticas conciliatórias, em especial as de mercado, como uma solução para o problema brasileiro que envolveria a questão dos novos arranjos familiares, o envelhecimento da população, o aumento da quantidade de pessoas com doenças crônicas, com deficiência, a crescente participação feminina no mercado de trabalho e a existência de um número elevado de crianças, apesar do declínio da fecundidade (GUIMARÃES, 2012, p. 132).

Em se tratando de América Latina, os serviços de apoio aos cuidados ainda seriam muito insuficientes, tanto em relação à sua amplitude quanto à sua cobertura e a crise do cuidado tenderia a agravar-se em função da menor disponibilidade de tempo que as mulheres destinam gratuitamente ao cuidado da família, devido à sua maior

incorporação ao mercado de trabalho. É nesse sentido que a crise do cuidado não poderia ser resolvida “*sem uma efetiva redefinição das cargas e responsabilidades relativas ao trabalho remunerado e ao trabalho não remunerado e de cuidado, assim como do papel do Estado em relação às suas responsabilidades de oferecer o apoio necessários à reprodução social*”. Esse processo envolveria, portanto, “*as famílias, as unidades produtivas e as ações estatais reguladoras, fiscais e de provisão de serviços sociais*” (ABRAMO, Laís; VALENZUELA, pp. 275-276).

3. À guisa de conclusão: as atividades reprodutivas são trabalho?

Com base nas ideias apresentadas acima, e como ponto de problematização, resgatarei a crítica feminista de que a separação entre produção e reprodução seria encaminhada pela forma como as teorias econômicas, sociais e políticas dominantes construíram aquilo que se entende como trabalho e, por essa razão, é negligente não apenas com os chamados trabalhos reprodutivos, mas com o trabalho realizado massivamente pelas mulheres (FERBER e NELSON, 1993; CARRASCO, 1999).

Referências Bibliográfica

- ABRAMO, Laís; VALENZUELA, María Elena. Repartição desigual do tempo de trabalho remunerado e não remunerado na América Latina. In: Travail, care et politiques sociales. Débat Brésil-France. Document de travail du Mage, n° 18, 2014, pp.273-298.
- CARRASCO, Cristina. Introducción: Hacia una economía feminista. In: CARRASCO, Cristina (ed.). *Mujeres y Economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Barcelona: Icaria editorial, 1999, pp. 11-55.
- ENRÍQUEZ, Corina Rodríguez. Economía del cuidado, equidad de género y nuevo orden económico internacional. In: GIRON, Alicia; CORREA, Eugenia. *Del Sur hacia el Norte: Economía política del orden económico internacional emergente*. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires. Octubre, 2007.
- FERBER, Marianne A.; NELSON, Julie A. (eds.). *Beyond Economic Man: Feminist Theory and Economics*. Chicago: University of Chicago Press, 1993.
- FOLBRE, Nancy. *Who Cares?*. Published by the Rosa Luxemburg Stiftung—New York Office, August, 2014.



- FRASER, Nancy. Contradictions of capital and care. *New Left Review*, 100, july-aug, 2016a.
- FRASER, Nancy; LEONARD, Sarah. Capitalism's Crisis of Care. *Dissent Magazine*, 2016b. Disponível em: <<https://www.dissentmagazine.org/article/nancy-fraser-interview-capitalism-crisis-of-care>>. Último acesso em: 11/04/2017.
- GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação. Brasília: OIT, 2012. pp. 131-148.
- OIT. Trabalho e família: rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social / Organização Internacional do Trabalho. - Brasília: OIT, 2009, 150 p.
- OROZCO, Amaia Pérez. Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico. *Revista de Economía Crítica*. Jan 01, 2006 5:7-37.
- PICCHIO, Antonella. A Feminist Political-Economy Narrative Against Austerity. *International Journal of Political Economy*, 44: 250–259, 2015.
- PICCHIO, Antonella. Condiciones de vida: Perspectivas, análisis económico y políticas públicas. *Revista de Economía Crítica*, nº7, primer semestre, 2009, pp. 27-54.
- PICCHIO, Antonella. Visibilidade analítica y política del trabajo de reproducción social. In: CARRASCO, Cristina (ed.). *Mujeres y Economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Barcelona: Icaria editorial, 1999, pp. 201-242.



PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ: OS IMPACTOS DO AUMENTO DA LICENÇA-MATERNIDADE SOBRE OS TRABALHADORES

Débora Chaves Meireles

Doutoranda em Economia na Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF)
deborameireles88@gmail.com

Ricardo da Silva Freguglia

Doutor em Economia (USP)
Professor Associado em Economia na Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF)
ricardo.freguglia@ufjf.edu.br

Carlos Henrique Leite Corseuil

Doutor em Economia (University College of London)
Técnico de planejamento e pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)
carlos.corseuil@ipea.gov.br

RESUMO

Este artigo analisou os efeitos da mudança da legislação da licença-maternidade – Programa Empresa Cidadã (PEC) – de 120 dias para 180 dias sobre as contratações líquidas e os salários dos trabalhadores no Brasil. Mostramos que, a política exerceu um impacto positivo para as contratações, assim como para os salários aos diversos grupos de trabalhadores. Para cada um dos períodos de adesão ao PEC, o panorama das contratações é mantido, em contrapartida descarta-se o impacto sobre os salários.

Palavras-chave: Licença-maternidade. Gênero. Contratações. Salários.



1. INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, a composição da força de trabalho mudou drasticamente, muitos países têm ressaltado um importante aumento na participação feminina, e cada vez mais um aumento das taxas de participação das mães com filhos pequenos. No Brasil, 35,5% das mães com crianças estavam trabalhando em 1977, mas em 2013, essa proporção era de até 65,4 % (IBGE, 1970; 2013). Apesar da crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, associado à contínua queda do hiato salarial entre homens e mulheres, a persistência desse diferencial reflete, em parte, o efeito da maternidade sobre as carreiras de mulheres. No passado, os países tomaram caminhos diferentes na maneira de regular a reentrada das mães, em grande parte, garantindo a elas o direito de voltarem ao trabalho e continuarem a progredir em suas carreiras. Atualmente, muitas dessas legislações sofreram modificações, em particular, no Brasil, houve a criação de um programa na agenda de política pública de licença-maternidade, destacando-se, o Programa Empresa Cidadã (PEC).

O Programa Empresa Cidadã (PEC) foi instituído pela Lei nº 11.770/2008, sancionada no segundo mandato do presidente Luís Inácio Lula da Silva, pelo Decreto nº 7.052/2009 de 23 de dezembro de 2009, tendo como objetivo prorrogar a licença-maternidade de 120 para 180 dias, um aumento de 50%. A licença foi estendida para o funcionalismo público federal. A partir de janeiro de 2010, a medida começou a vigorar efetivamente para a iniciativa privada.

A princípio, todas as empresas brasileiras, sem distinção, são obrigadas a fornecer o prazo de 120 dias de licença-maternidade remunerada. As empresas que aderirem a Empresa Cidadã devem conceder o benefício no prazo de 180 dias – isto é, 120 dias garantidos, mais os 60 dias dados pelo programa. As empresas que declararam Imposto de Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ) com base no Lucro Real podem deduzir do imposto devido a remuneração paga à trabalhadora durante os 60 dias de prolongamento do benefício.

A literatura internacional tem encontrado evidências convincentes, como Baker e Milligan (2008), que indicam que o aumento da licença-maternidade eleva o período de amamentação. Outros trabalhos, tais como Lalive e Zweimüller (2009) mostram que as alterações da licença afetam o comportamento da mulher de forma integrada tanto em dimensões relacionadas ao planejamento familiar como ao mercado de trabalho. Num contexto de análise mais focada no mercado de trabalho, Waldfogel (1999) analisou os efeitos do programa *Family and Medical Leave Act* (FMLA), nos Estados Unidos, entre os anos de 1992 a 1995, e Baum (2003) também estudou, no período de 1986 a 1994. Os autores concluíram que, o FMLA não encontra evidências relevantes de impacto significativo sobre o emprego e/ou salários.

Em relação a outros países, Ruhm (1998) analisa a mesma questão a partir de dados agregados de nove países europeus, no período de 1969 a 1993. Neste caso, a licença-maternidade de curto prazo, de três meses, apresenta um efeito positivo, para o emprego. Para o Brasil, Carvalho *et al.* (2006), por sua vez, trabalha com os dados da Pesquisa Mensal do Emprego (PME) de 1986 a 1991, e confirma que os efeitos da prorrogação sobre a licença-maternidade para 120 dias no Brasil não tiveram impacto significativo sobre os salários e os empregos dos trabalhadores.

Note que tais impactos em indicadores da inserção da mulher no mercado de trabalho podem ser provenientes tanto de impactos na oferta como na demanda pelo trabalho feminino. No entanto há poucas avaliações de impactos de alterações de duração de licença maternidade baseadas em dados de firmas. Uma notável exceção é o trabalho de Gallen (2016), que usa dados similares a RAIS para analisar a prorrogação



da licença na Dinamarca, no ano de 2002. Os resultados mostraram que em qualquer dos cinco anos após a política, não houve efeito sobre os salários ou promoções de colegas de trabalho.

Este estudo tem como objetivo analisar os efeitos do Programa Empresa Cidadã sobre as contratações líquidas e salários de contratação avaliados no nível dos estabelecimentos. As informações foram coletadas a partir da compatibilização dos microdados longitudinais de Relação Anual de Informações Sociais Identificada gerido pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com os dados das empresas que participaram do Programa Empresa Cidadã, os quais foram fornecidos pela Receita Federal do Brasil, disponibilizada pelo Ministério da Fazenda.

Além desta introdução, o artigo está organizado em mais três seções. Na segunda seção serão expostos os procedimentos metodológicos. A quarta seção apresentará a análise dos resultados do estudo. E por fim, serão realizadas as considerações finais.

2. ASPECTOS METODOLÓGICOS

2.1. Construção da base de dados

As informações sobre as empresas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã em algum momento entre 2010 e 2013 foram disponibilizadas pela Receita Federal do Brasil (RFB). A informação disponibilizada consiste na lista de estabelecimentos que aderiu ao programa empresa cidadã com a respectiva data de adesão.

A partir dos microdados da RAIS vínculo, computamos informações referentes a contratações e salários desagregados por sexo tanto para empresas participantes como não participantes do programa. As informações provindas da RAIS cobrem o período entre os anos de 2006 e 2013. A vinculação das observações dos trabalhadores (RAIS) e das empresas (RFB) será dada a partir da identificação do CNPJ (Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica), disponibilizados pelos conjuntos de dados referidos.

Vale dizer que o universo da RAIS compreende todos os estabelecimentos (formais) que empregaram ao menos um trabalhador no respectivo ano de referencia. Por diferentes motivos descartamos alguns grupos de empresas. Em primeiro lugar, descartamos empresas cuja natureza jurídica era associada ao setor público bem como aquelas que a atividade econômica era associada a agropecuária. Esse filtro é motivado pela qualidade duvidosa da informação da RAIS nesses setores, conforme reconhecido pelo próprio Ministério do Trabalho (ver por exemplo MTb 2010). Uma segunda rodada de filtros foi aplicada para harmonizar empresas tratadas e não tratadas. O critério aqui foi retirar da base empresas não tratadas com características que não aparecem entre as tratadas. A característica que mais contribuiu para a exclusão de estabelecimentos de nossa base foi a opção pelo Simples. Dado que nenhuma empresa tratada era optante do Simples (por definição), retiramos do grupo de não tratadas todas as empresas optantes do Simples. Procedimento similar foi aplicado a outras características tais como faixa de tamanho, setor de atividade, e natureza jurídica. Por fim, dado que o número de empresas ainda era extremamente alto mesmo após aplicar os filtros mencionados, extraímos uma amostra aleatória simples das empresas não tratadas.

2.2. Estratégia Empírica

A nossa estratégia empírica é baseada no método de diferenças em diferenças, também utilizado na vasta maioria dos estudos resenhados na introdução. A aplicação desse método requer uma divisão das empresas em dois grupos: i) tratamento, que compreende aquelas empresas potencialmente afetadas pela prorrogação do benefício da licença-maternidade; ii) controle, que compreende aquelas empresas que não

foram afetados pela prorrogação do benefício. Além disso é necessário considerar dois períodos de análise: i) pós-tratamento, período em que o programa está em vigor, a partir de 2010; ii) pré-tratamento, correspondem aos anos de 2006 a 2008 anteriores a Lei. Em algumas especificações não usaremos informações referentes ao ano de 2009 já que houve uma primeira versão do programa para o setor público no fim de 2008, o que pode ter feito com que as empresas privadas já estivessem agindo estrategicamente a essa possível extensão da lei que veio em 2010.

Iniciaremos nossa análise pela especificação padrão do diferenças em diferenças, que pode ser representada pela seguinte equação:

$$Y_{it} = \lambda + \beta_1 Ades\tilde{a}oPEC_{it} + \beta_2 Per\tilde{a}odo_{it} + \delta_3 Ades\tilde{a}oPEC_{it} * Per\tilde{a}odo_{it} + Controles_{it} + \varepsilon_{it} \quad [1]$$

Na equação [1], o número de contratação líquida e salário de contratação de trabalhadores em geral, homens, mulheres e mulheres com idade entre 15 a 43 anos e o Grau de Feminização, são explicados pela variável $Ades\tilde{a}oPEC_{it}$, que corresponde às empresas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã; pelo $Per\tilde{a}odo_{it}$ que é o período após a mudança da lei, a partir de 2010; e pela variável de interação entre o tratamento e o período, denominado de $Ades\tilde{a}oPEC_{it} * Per\tilde{a}odo_{it}$. As variáveis de $Controles_{it}$ são *dummies* das macrorregiões brasileiras, bem como variáveis que informam a composição ocupacional e educacional dos trabalhadores (proporções de qualificados); ε_{it} representa o termo de erro; δ , λ e β são os parâmetros; i denota a empresa observada e t representa os anos de 2006 a 2013.

O efeito estimado na equação [1] agrega efeitos de momentos distintos e que podem vir a ter magnitudes também distintas. Para checar essa possibilidade, usaremos uma especificação alternativa do diferenças em diferenças onde procuramos identificar os efeitos separadamente em cada um dos anos de vigência do programa dentre os que temos informação, ou seja, os anos 2010, ou 2011, ou 2012, ou 2013.

$$Y_{it} = \lambda + \sum_{t \in \text{pós}} \beta_t Ades\tilde{a}oPEC_{it} + \sum_{t \in \text{pós}} \gamma_t Per\tilde{a}odo_{it} + \sum_{t \in \text{pós}} \delta_t Ades\tilde{a}oPEC_{it} * Per\tilde{a}odo_{it} + Controles_{it} + \varepsilon_{it} \quad [2]$$

Na equação [2], as variáveis dependentes referem-se as mesmas indicadas na equação [1], e são explicadas pela variável $\sum Ades\tilde{a}oPEC_{it}$ que corresponde às empresas que aderiram pela primeira vez em t , isto é, fizeram adesão no ano de 2010, ou 2011, ou 2012, ou 2013; pelo $\sum Per\tilde{a}odo_{it}$, que representa os anos após a mudança da licença-maternidade, isto é, no ano de 2010, ou 2011, ou 2012, ou 2013; a interação entre as variáveis de tratamento e período, $\sum Ades\tilde{a}oPEC_{it} * Per\tilde{a}odo_{it}$; ε_{it} representa o termo de erro; δ , λ , γ e β são os parâmetros; i denota a empresa; e t representa os anos de 2006 a 2013.

3. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Na Tabela 3, os resultados apontam que, para o estimador de diferenças em diferenças, as contratações e os salários apresentaram-se positivos e estatisticamente significantes. Isso indica que, há evidências que a criação da Lei nº 11.770 tenha contribuído para a existência de um maior número de contratações dos trabalhadores. As empresas que aderiram ao programa obtiveram, em média, um crescimento superior às empresas que não aderiram ao programa após a mudança da Lei, exceto para a Coluna (4).

Tabela 3 – Efeitos do PEC sobre as contratações e os salários de contratação

Variáveis	Contratação					Salários			
	(1) Em geral	(2) Homens	(3) Mulheres	(4) Mulheres 15 a 43 anos	(5) Grau de Feminização	(6) Em geral	(7) Homens	(8) Mulheres	(9) Mulheres 15 a 43 anos
Diferenças em Diferenças	3.939*** (0.936)	1.791*** (0.626)	2.152*** (0.463)	-1.115*** (0.362)	0.0026 (0.003)	140.9*** (14.34)	121.5*** (15.65)	88.14*** (17.37)	162.9*** (18.65)
Observações	690,022	690,022	690,022	690,022	465,647	433,568	345,270	267,554	220,744
R ²	0.011	0.012	0.004	0.004	0.031	0.240	0.289	0.257	0.273

Fonte: Elaboração própria. Os erros-padrão em parênteses e ***, ** e * indicam os níveis de significância de 1, 5 e 10%.

No Brasil, a 1% do nível de significância pode inferir que o programa exerceu um impacto no aumento das contratações líquidas dos trabalhadores em geral. Em contrapartida, esse efeito diminuiu quando restringimos a amostra para os homens e as mulheres e até apresenta queda para as mulheres entre 15 a 43 anos, respectivamente.

A contratação de trabalhadores é viável e segura à empresa contratante, e isso implica nos resultados salariais dos trabalhadores. Sendo assim, o vínculo ao programa exerceu um impacto positivo e acentuado aos grupos de trabalhadores.

Os primeiros resultados não permitem confirmar a persistência dos diferenciais em termos de contratações e salários. Contudo, a partir de uma análise temporal esta questão pode ser esclarecida. Na Tabela 4, a ideia principal é descrever o efeito do programa nos diferentes períodos de adesão das empresas.

Um dos grandes marcos em relação a Lei refere-se ao fato das empresas, concederem a licença às beneficiárias, sem prejuízo do emprego e do salário. Mas, em virtude das diferenças em termos de ausência de licença, sendo de seis meses para as beneficiárias e de apenas sete dias para os homens, isso pode implicar em um aumento na discriminação contra as mulheres no momento da contratação. Devido o benefício da licença ser menor para os homens do que para as mulheres, os empresários não têm necessidade de pagarem horas extras aos demais funcionários para compensarem o trabalho e até mesmo contratarem funcionários para repor o período mínimo de ausência, o que muitas vezes teria de ocorrer para as mulheres. Em outras palavras, deve-se afastar o discurso do fato que as empresas têm encarado a licença como um diferencial de benefícios para as mulheres, ensejando a preferência pela contratação de homens, com a redução em termos de contratação das mulheres. De acordo com a Tabela 4, começando pelo gênero do trabalhador, observa-se que o aumento nas contratações está distribuído de forma mais acentuada para os homens do que para as mulheres e com idade entre 15 a 43 anos.

Tabela 4 – Efeitos do PEC nos diferentes períodos de adesão: contratações e salários de contratação

Variáveis	Contratação					Salários			
	(1) Em Geral	(2) Homens	(3) Mulheres	(4) Mulheres 15 a 43 anos	(5) Grau de Feminização	(6) Em Geral	(7) Homens	(8) Mulheres	(9) Mulheres 15 a 43 anos
DD (2010)	35.91*** (0.615)	4.527*** (1.060)	1.610** (0.784)	3.269*** (0.613)	0.00791 (0.006)	32.08 (24.28)	-4.788 (26.65)	55.25* (29.19)	8.357 (30.41)
DD (2011)	40.34*** (1.103)	5.146*** (1.895)	4.303*** (1.401)	-10.16*** (1.096)	0.000530 (0.011)	83.35** (42.36)	107.9** (45.92)	74.11 (49.77)	254.0*** (76.66)
DD (2012)	49.15*** (1.733)	-14.33*** (2.906)	-5.645*** (2.149)	-3.721** (1.680)	0.0189 (0.016)	11.87 (64.83)	12.54 (69.11)	-257.3*** (81.86)	-425.6*** (84.74)
DD (2013)	48.15*** (1.856)	15.01*** (3.079)	2.415 (2.277)	5.087*** (1.780)	0.0244 (0.017)	155.5** (65.46)	156.4** (69.78)	113.3 (74.15)	68.47 (76.68)
Observações	690,022	690,022	690,022	690,022	465,647	433,568	345,270	267,554	220,744
R ²	0.011	0.013	0.004	0.005	0.031	0.243	0.292	0.259	0.276

Fonte: Elaboração própria. Os erros-padrão em parênteses e ***, ** e * indicam os níveis de significância de 1, 5 e 10%.

No entanto, repetiram-se os mesmos procedimentos para os efeitos da elegibilidade do PEC nos salários e estes praticamente inexistem, com exceção do ano de 2011 e 2013, nas Colunas (6) e (7). Restringindo a subamostra para as mulheres, também não altera substancialmente os resultados para os



demais anos, apenas no ano de 2012, que apresentaram uma queda salarial significativa a 1%. Em resumo, a Coluna (9) mostra que, entre os anos de 2011 e 2012, o padrão salarial de contratação revela que o crescimento dos salários no Brasil sofreu forte desaceleração em 2012, podendo ser reflexo de uma queda no ritmo da economia já em 2013.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em suma, a grande mensagem deste estudo principal é que mesmo com a criação do Programa Empresa Cidadã, essa política ainda sinaliza para um aumento do risco de discriminação contra as mulheres e, em alguns aspectos indica que as empresas mais conservadoras poderão optar por funcionários do sexo masculino, principalmente para os cargos de menor rotatividade; e a menor magnitude de contratação das mulheres possa está associada a um custo para as empresas contratar uma mulher e mantê-la empregada durante a extensão da licença quando comparada aos homens. Não obstante, em termos salariais não significa em um acréscimo de ônus para a empresa que adotar a extensão da licença, na verdade, os salários pagos pelos dois meses acrescidos serão abatidos pelo Imposto de Renda devido.

Diante do exposto, conclui-se que esses resultados têm consequências imediatas em termos de formulação de política. Mesmo que sinalizem para a ampliação das oportunidades de trabalho para as mulheres pós-benefício e, em alguns aspectos para a redução das desigualdades de gênero, ainda existe um grande caminho a ser percorrido no sentido de observar o funcionamento do mercado de trabalho e sua dinâmica que é bastante heterogênea.

5. REFERÊNCIAS

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Anuário estatístico do Brasil**: 1970. Rio de Janeiro. 1970.

BRASIL. Lei n. 11.770, de 09 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 10 set. 2008. Seção 1, p. 1.

BAKER, M.; MILLIGAN, K. Maternal employment, breastfeeding, and health: Evidence from maternity leave mandates. **Journal of Health Economics**, Elsevier, v. 27(4), p. 871-887, July, 2008.

LALIVE, R. ZWEIMÜLLER, J. How does parental leave affect fertility and return to work? Evidence from two natural experiments. **The Quarterly Journal of Economics**, 2009.

WALDFOGEL. J. The impact of the family and medical leave act. **Journal of Policy Analysis and Management**. v. 18. p. 281-302, 1999.

BAUM. C. L. The effect of state maternity leave legislation and the 1993 Family and Medical Leave Act on employment and wages. **Labour Economics**, v. 10, p. 573-596, 2003.

RUHM. C. J. The economic consequences of parental leave mandates: lessons from Europe. **The Quarterly Journal of Economics**. v.113. p. 285-317, 1998.

CARVALHO, S. S.; FIRPO, S.; GONZAGA, G. Os efeitos do aumento da licença-maternidade sobre o salário e o emprego da mulher no Brasil. **Pesquisa e Planejamento Econômico – PPE**, v.36 (3), 2006.



OCUPAÇÕES DIFERENTES, RESPONSABILIDADES IGUAIS

Danielle Fernanda Morais Pavan¹
Jaqueline Pereira de Oliveira Vilasboas²
Tatiele Pereira de Souza³

Resumo

O objetivo desse trabalho é analisar a articulação entre trabalho remunerado e trabalho doméstico por trabalhadoras e trabalhadores de três ocupações: trabalhadores/as da educação profissional tecnológica pública; trabalhadoras/es serventes de limpeza terceirizadas prestadoras de serviço e trabalhadoras/es do setor têxtil que trabalham em domicílio.

A metodologia qualitativa adotada parte de três pesquisas predominantemente qualitativas, que, utilizaram como técnica a entrevista semi-estruturada. Tais entrevistas foram realizadas no período de 2010 a 2017.

Os resultados demonstram que as mulheres de todas as ocupações abordadas são as principais responsáveis pela realização dos trabalhos domésticos e com os cuidados dos filhos ainda que inseridas no mercado remunerado. O estudo demonstra que as relações tradicionais de gênero são reproduzidas independentemente da escolarização, salários e posição social que homens e mulheres ocupam na sociedade. Além disto, percebe-se que há

¹ Especialista em políticas públicas. Mestranda em Sociologia pela Universidade Federal de Goiás e técnica em assuntos educacionais – IFG. Contato: danicsri@gmail.com.

² Doutora em Ciências Sociais pela Universidade Estadual de Campinas. Professora no Instituto Federal de Ciência e Tecnológica de Goiás. Contato: jaquevilasboas@gmail.com

³ Doutora em Sociologia pela Universidade Federal de Goiás. Professora substituta na Universidade Federal de Goiás. Contato: tatieleufg@gmail.com



uma importante distinção na natureza dos trabalhos que são desenvolvidos por homens e mulheres no espaço doméstico.

Apresentação

Os estudos e pesquisas no campo do trabalho a partir da categoria gênero e do estudo das mulheres têm revelado mudanças na forma como as mulheres têm construído suas trajetórias de vida e ocupacionais, as similaridades e diferenças em relação a trajetória dos homens, bem como a permanência da atribuição de algumas responsabilidades às mulheres. A análise do trabalho a partir desse campo de estudos parte de uma concepção ampla que considera trabalho não apenas aquele vinculado à atividade econômica, mas às demais formas de trabalho como o: doméstico, não-assalariado, para autoconsumo, informal, não-remunerado (HIRATA; ZARIFIAN, 2003).

Considerar tais formas de trabalho é evidenciar o trabalho feminino que está relacionado, muitas vezes, ao trabalho reprodutivo e à produção do viver. Além disso, é refletir sobre como homens e mulheres inserem-se de forma diferenciada no campo do trabalho considerado como atividade econômica e no trabalho doméstico não remunerado, compreendendo como essas esferas se articulam. É neste campo que este artigo se insere e busca, a partir de um diálogo entre três diferentes pesquisas que tratam das relações entre trabalho e gênero, compreender como, em ocupações diferentes, se constroem as trajetórias, performances e agenciamentos na articulação entre trabalho remunerado e trabalho doméstico em Goiás?

Para este trabalho foram analisadas a articulação entre o trabalho doméstico e o trabalho remunerado a partir de três perfis de trabalhadores e trabalhadoras distintas: 1) Trabalhadores/as que ocupam cargos de direção e assessoramento na educação profissional tecnológica; 2) Trabalhadoras/es serventes de limpeza terceirizadas prestadoras de serviço em universidades; 3) Trabalhadoras/es do setor têxtil que realizam suas atividades em domicílio na cidade de Jaraguá-GO.

Os resultados do primeiro estudo são oriundos de uma pesquisa de mestrado que se encontra em andamento sobre perfis, trajetórias e relações de gênero na gestão da educação científica, tecnológica e profissional no Estado de Goiás. Os dados referentes à ocupação servente



de limpeza resultam de uma pesquisa de mestrado sobre a construção da identidade e a organização do trabalho de serventes de limpeza terceirizadas prestadoras de serviço em universidades, a partir de uma comparação entre as cidades de Goiânia-GO e Campinas-SP. Os resultados referentes ao setor têxtil provêm de uma pesquisa de doutorado que buscou compreender a estrutura do setor de confecção constituído em Jaraguá, evidenciando a centralidade do trabalho a domicílio na constituição da cadeia de produção de peças jeans.

A metodologia qualitativa orienta as três pesquisas, para este trabalho, utilizamos as entrevistas semi-estruturadas realizadas com as trabalhadoras e trabalhadores entre os anos de 2010 a 2017⁴. Todas as entrevistas foram gravadas, transcritas, codificadas e analisadas a partir do *software* de análise qualitativa ATLAS-ti.

Relações de trabalho e gênero no Brasil contemporâneo

A reconfiguração das relações de trabalho no Brasil, intensificadas, sobretudo, a partir de 1990, viabilizou um conjunto de mudanças no processo de organização da produção e do trabalho, além de reorientações políticas. Sob a égide da flexibilização, grande parte das mudanças orientaram-se a partir do modelo toyotista de produção pautado na externalização/terceirização de fases do processo de produção gerando "complexas cadeias produtivas" coordenadas por uma empresa principal e impactando de forma diferenciada a inserção de homens e mulheres no mercado de trabalho (LEITE, 2003; 2009; PINTO, 2010).

A terceirização viabilizou novas formas de organização do trabalho como o trabalho em domicílio, por tarefa, temporário, parcial e em cooperativas de trabalho. Os trabalhos nas centrais de atendimento, os serviços de limpeza e conservação e os trabalhos na indústria de confecção exemplificam tais configurações (ARAUJO e FERREIRA, 2009; VILASBOAS, 2015; SOUZA, 2011). Destaca-se também o crescimento do trabalho autônomo, realizado por *freelancers*, trabalhadores(as) por conta própria, empreendedores(as), consultores(as) e prestadores(as) de serviço. Relações de trabalho marcadas por modalidades contratuais distintas das formais, pela instabilidade dos contratos e pelas extensas jornadas de trabalho que, na maior parte dos casos, traduzem processos de precarização do trabalho (CASTRO, 2013; BRIDI, 2013, SOUZA, 2016).

⁴ Este período compreende o tempo de realização das diferentes pesquisas.



Tais mudanças não ocorreram apenas no setor privado, mas também no serviço público orientadas pelas políticas neoliberais pautadas na concepção de que as liberdades individuais apenas podem ser garantidas pela liberdade mercantil e de comércio (HARVEY, 2008). Os planos de reforma do Estado tratam a organização de administração pública com as mesmas prerrogativas do mercado, onde o cidadão é visto como freguês. Nesse sentido, o Estado deve promover um redesenho do setor público com mudanças: 1) nas esferas institucional-legal, pautadas na remoção de obstáculos legais para o desenvolvimento da iniciativa privada; 2) cultural fundamentadas na substituição da cultura burocrática dominante pela gerencial; 3) administrativa a partir da adoção de novos mecanismos, competências e arranjos institucionais (BRESSER-PEREIRA, 2000).

Nesse sentido, há tanto uma redução de postos de trabalho no serviço público, por meio de processos de terceirização, privatização e concessões, quanto o estabelecimento do paradigma da meritocracia no acesso à cargos públicos. De maneira geral, as mulheres constituem maioria no serviço público, representando 55% do total de postos de trabalho, porém quando observamos o executivo federal há uma predominância masculina (54%) (ENAP, 2013). De acordo com Fontenele-Mourão e Galinkin (2007) a ocupação de cargos de chefia no serviço público é predominantemente masculina, corroborando os estudos da Escola nacional de administração pública, que indicam que 80% dos cargos de direção e assessoramento mais altos são ocupados por homens.

As transformações nas formas de organização da produção e do trabalho viabilizaram um conjunto de mudanças na esfera pública e privada e entre os diversos setores de atividade econômica. No campo da produção têxtil os processos de terceirização restauraram formas de organização antigas, como o trabalho a domicílio, orientando as formas de inserção das mulheres na ocupação de postos de trabalho neste campo, caracterizado por relações informais e precárias de trabalho.

Outra ocupação marcada pelas novas configurações do trabalho, refere-se ao trabalho de servente de limpeza, caracterizada pela intensa terceirização e precarização das relações de trabalho, pela majoritária presença feminina e por uma desvalorização histórica e social que tem raízes, no Brasil, no sistema escravista de produção.



Ligada ao campo da tecnologia, mas direcionada à educação e ciência, estão as carreiras de docentes e técnicos/as administrativos dos institutos federais de educação, caracterizados pela majoritária presença masculina, e remuneração acima da média do mercado de trabalho nacional. Além disso, tais carreiras apresentam condições de trabalho e planos de carreira mais vantajosos que as condições e planos da educação básica na esfera municipal e estadual e as ocupações anteriormente citadas.

O objetivo aqui não é realizar uma análise densa de cada uma dessas áreas, mas analisar comparativamente como se dá a articulação entre trabalho remunerado e trabalho reprodutivo realizados por homens e mulheres nesses diferentes campos. A próxima seção é dedicada a uma breve apresentação dos perfis desses trabalhadores e dessas trabalhadoras.

Divisão sexual do trabalho

As construções sociais e culturais em torno das diferenças sexuais orientam a forma como homens e mulheres se posicionam nas diversas esferas da sociedade. Para Helena Hirata e Danièle Kergoat (2008) a divisão sexual do trabalho constitui-se pelos princípios da separação e hierarquização. De acordo com Kergoat, a divisão sexual do trabalho tem dois princípios norteadores: o da separação e o da hierarquização. O primeiro indica que existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres. O segundo princípio sugere que o trabalho do homem vale mais, tanto economicamente quanto social e culturalmente, que o da mulher. Nessa perspectiva constitui-se um conjunto de signos e símbolos que marcam e naturalizam as diferenças entre os trabalhos de homens e de mulheres.

Safiotti (1987) ao tratar das relações de poder entre homens e mulheres destaca como as concepções que envolvem a ideia de “macho” demarca também as características femininas. Enquanto a ideia de macho relaciona-se ao provimento das necessidades econômicas familiares, à liderança, à racionalidade, à força e à coragem. As mulheres são caracterizadas pelo oposto, isto é, pela fragilidade, sensibilidade, obediência, submissão, cabendo-as nas relações familiares serem as guardiãs do lar e provedoras afetivas da família (LOURO, 2004). Tais concepções



orientam as formas de apropriação dos espaços públicos e privados, em que o trabalho produtivo e a esfera pública são espaços masculinos e o trabalho reprodutivo e a esfera privada espaços femininos (BEAUVOIR, 1980; ABRAMO, 2007).

No Brasil esta divisão sexual do trabalho tem suas raízes no período colonial em que o âmbito doméstico era destinado às mulheres tanto as que compunham as elites coloniais, quanto as mulheres escravizadas. As primeiras estavam submetidas ao ideal de enclausuramento fomentado pela Igreja, reforçando uma identidade feminina relacionada à pureza e o recato, de modo a garantir filhos legítimos aos senhores em prol da manutenção do sistema colonial. Tais mulheres tinham como função a administração do lar e fiscalização dos trabalhos exercidos pelas serviçais. As mulheres negras escravizadas, que viviam no âmbito doméstico, exerciam atividades ligadas à limpeza, cuidado, alimentação, dentre outras na fronteira entre o cuidado e a afetividade (HAHNER, 2013). Ao homem branco, além da posse de homens e mulheres negras escravizadas e do poder sobre a mulher branca, era garantido, de maneira geral, a exclusividade no direito à propriedade e participação da vida pública.

O processo de transição para o sistema capitalista de produção provocou mudanças nas relações de trabalho e passou a utilizar de forma lenta e gradual a mão de obra feminina. Aliado a isto, no decorrer do século XIX e no final do século XX, estavam os movimentos feministas que passaram a questionar os papéis e os espaços tradicionalmente ocupados pelas mulheres.

A partir dos anos 1970 intensifica-se a participação das mulheres no mercado de trabalho em razão de fatores econômicos, científicos e pela pressão de movimentos feministas (BRUSCHINI, 1998). As décadas seguintes e o novo século marcam a mudança na identidade feminina da mulher trabalhadora, consolidando sua presença no mercado de trabalho e apresentando desafios na articulação entre trabalho produtivo e reprodutivo. A próxima parte dedica-se a analisar tal relação na contemporaneidade.

A articulação entre o trabalho remunerado e o trabalho reprodutivo: uma comparação entre as trabalhadoras do setor têxtil, do trabalho de servente de limpeza e da educação profissional, científica e tecnológica



Como aponta Bruschini (2007) se até a década de 1970 a mulher trabalhadora era solteira, sem filhos e jovem, os dados referentes ao primeiro quinquênio do século XXI revelam que as trabalhadoras passaram a ser mais velhas, mães e casadas. Tal situação intensifica a importância de se analisar a articulação entre trabalho remunerado e trabalho reprodutivo, à medida em que “o tempo do assalariamento é condicionado pelo tempo do trabalho doméstico” (HIRATA; ZARIFIAN, 2003, p. 68).

A análise do trabalho a partir da categoria relações sociais de sexo desmistifica a ideia de um trabalhador universal e de que o trabalho impacta os sexos de maneira semelhante. Os estudos indicam diferenciações que se apresentam no mercado de trabalho assalariado, na orientação e valorização dos postos conforme o sexo e no trabalho destinado à produção do viver realizado, em sua maioria, pelas mulheres, as quais devem “conciliar” e construir formas específicas de realizá-lo (HIRATA; KERGOAT, 2007; YANNOULAS, 2013).

A análise comparativa da forma como homens e mulheres articulam o trabalho reprodutivo e o trabalho remunerado apresenta semelhanças e diferenças quanto a utilização do tempo, a responsabilidade com os cuidados com a família e a manutenção das atividades domésticas.

Quanto a utilização do tempo fora do período dedicado ao trabalho assalariado, foi possível constatar que, dentre as mulheres, à maior parte do tempo é dedicado ao trabalho doméstico e à atenção com a família. Esta dinâmica pode ser observada no relato de Helena, servidora técnica administrativa, casada e gestante, que diz:

À noite quando eu chego em casa eu vou fazer minhas tarefinhas de casa. É organizar a casa. E agora eu tive que trancar a faculdade, não dá pra conciliar mais... das minhas coisas... como ele viaja muito, as coisas devem ser resolvidas aqui e acaba que é minha responsabilidade e aí quando ele chega já pega as coisas mais ou menos encaminhadas. Porque durante a semana, umas duas ou três vezes, eu vou resolver as coisas na hora do almoço. Então acaba que a mulher fica mais sobrecarregada que o homem. Quando eu chego em casa à noite eu vou cuidar de tudo, né?! A noite ela é tão longa, esse pedacinho das oito e dez horas, ela é tão longo quanto o dia inteiro. Parece que...o tempo não passa, que você não consegue... a demanda do outro dia já está de novo ali e você não consegue dar baixa nas coisas, sabe?! É meio frustrativo! (37 anos, parda, casada, especialista em gestão pública)



Helena tem uma jornada de trabalho assalariado de 8 horas, no entanto, revela que sua jornada não termina ao findar do expediente, apresentando como sua responsabilidade o exercício das atividades domésticas. Além de preocupar-se com a organização doméstica, Helena demonstra que a responsabilidade pelos afazeres relacionados à manutenção do lar exercidos fora do ambiente da casa, como supermercado, o planejamento com a chegada do bebê e o pagamento de contas.

Ao realizar o mesmo questionamento a um servidor do sexo masculino, sobre a sua rotina ao findar o expediente, verifica-se a ausência de responsabilidades relacionadas a manutenção da casa e da produção do viver. Hélio, 38 anos, apresenta sua rotina, ao chegar em casa: “quando chego em casa minha tarefa é ficar com as meninas. Eu brinco com elas enquanto minha mulher faz o jantar. É uma tarefa pesada porque já estou cansado...mas é bom” (Servidor docente, 38 anos, casado, mestre, branco, ocupa cargo estratégico). Vale destacar que a esposa de Hélio realiza trabalho remunerado, nesse sentido, pode-se verificar que a responsabilidade pela produção do viver é exclusivamente dela. A contribuição de Hélio, apresentada como ‘pesada’ pelo mesmo, se retém a momentos de interação com as filhas, a partir de atividades lúdicas. Esta dinâmica permite refletir tanto sobre o tempo destinado aos afazeres domésticos, quanto sobre o tipo de atividades realizadas por homens e mulheres.

Vale destacar que a situação conjugal parece não modificar as atribuições e responsabilidades entre homens e mulheres que compartilham a residência. É o caso de Maurício, 33 anos, que mora com os pais e apresenta os integrantes da família e sua atribuição: “lá em casa hoje está eu, minha mãe, meu pai e os meus dois cachorros que sujam a casa. Então minha responsabilidade são os cachorros. Minha responsabilidade é deixar eles me lambar e quem dá comida é minha mãe, eu dou banho, minha responsabilidade é de rolar no chão com eles” (Solteiro, mestre, 33 anos, branco).

Na ocupação servente de limpeza constata-se situação similar, é o caso de Haika, 41 anos, casada, três filhos:

o meu marido também me ajuda, o último ano agora ele está encostado pelo o INSS. De uns dias para cá ele está me ajudando em casa, mas não me ajudava não, mas agora eu chego, a louça está limpa e a casa varrida e as outras coisas sou eu que faço, lavo a roupa em casa quando eu chego, no sábado arrumo a casa e é



assim, durante a semana só é o básico mesmo, só lavar a louça, fazer a comida, tem vez que a casa nem tem tempo de varrer, porque logo escurece e tem que descansar porque no outro dia cedo tem que sair, tudo é eu na minha casa.

Ao perguntar ao trabalhador, Sérgio, servente de limpeza, sobre sua contribuição nas atividades domésticas, verifica-se que a realização das tarefas é responsabilidade de sua irmã, cabendo ao mesmo somente a organização e limpeza de seu espaço privado e pertences, como pode ser observado no trecho: “limpo mais o quarto que eu durmo e as minhas roupas de cama, minhas roupas de serviços que eu mesmo que lavo, porque é muito difícil eu pedir minha irmã pra lavar” (Solteiro, 40 anos, branco, Ensino fundamental incompleto).

Com relação às trabalhadoras do setor têxtil que realizam as atividades de trabalho na residência, constata-se que os papéis de gênero tradicionais orientam tanto a justificativa pelo trabalho remunerado no domicílio como demonstram a falta de tempo destinado ao lazer e aos cuidados de si. É o caso da trabalhadora Mariana, 28 anos, parda, casada, primeira etapa do ensino básico incompleta, que diz:

A vantagem de trabalhar em casa são meus filhos, eu não queria amais trabalhar fora e deixar meus filhos na mão dos outros. Eu não preciso pagar ninguém para ir buscar na escola, eu busco; não preciso de ninguém para levar, eu levo; não precisa pagar uma pessoa, porque se eu não trabalhasse em casa, mesmo eles tendo 10 anos, 8 anos, ia ter que ter uma pessoa olhando. Aí não precisa pagar. E ainda tem a educação deles, eu estando em casa posso educar eles. Se eu tivesse trabalhando fora, eu não tinha como educar, o tempo é muito pouco. Em casa, mesmo você estando trabalhando, ainda sobra um tempinho para chamar a atenção e puxar.

Pra homem sempre sobra mais tempo, porque se ele lava a vasilha para mim, não tem nada para ele fazer mais. Aí sobra tempo para ele sair, conversar, passear. Agora eu não, se eu não estou trabalhando, estou cuidando da casa e dos filhos. Então, para mulher é bem mais puxado. Quando não tem serviço eu até consigo descansar um pouco depois de cuidar das coisas da casa, mas se tem serviço, não dá. É só na hora de dormir mesmo.

Vale destacar que mesmo quando o casal exerce a mesma atividade e trabalha no mesmo ambiente, há uma divisão desigual do trabalho doméstico. O discurso do casal, José e Maria, é revelador da desigualdade existente:

José: É só minha esposa que mexe com as coisas da casa, eu deixo mais para ela. Ela tem o horário de fazer o almoço, de lavar a vasilha, eu já não gosto de mexer com isso. Eu sou o tipo de homem que não ajuda mulher com casa.

Maria: (Interferência da esposa com certa irritabilidade): É e eu lavo roupa de noite, fico até meia noite lavando roupa para sobrar mais tempo para a costura).

José: Eu sou franco, o que eu tenho que falar eu falo. Eu prefiro ficar na máquina de costura e ela vai lá e cuida das coisas da casa e depois volta para a máquina. A única coisa que eu faço é buscar as meninas na escola e levar no médico se precisar; agora lavar vasilha, lavar roupa, isso não é para mim não.

A fala do casal demonstra que a maior parte das atividades domésticas são de responsabilidade da mulher e aquelas realizadas pelo homem estão relacionadas ao espaço público, como realizar o transporte das crianças entre casa e escola e levar ao médico.

As entrevistas aqui analisadas revelam, cada a uma a seu modo, que as responsabilidades pelo trabalho doméstico são assumidas pelas mulheres. Estes trabalhadores e trabalhadoras experienciam processos de trabalho diferenciados, possuem escolaridades distintas, têm remunerações assimétricas, mas articulam trabalho doméstico e trabalho remunerado de forma semelhante. É válido destacar que a situação conjugal, isto é, se casados ou solteiros não modifica as relações que estão estabelecidas com as mulheres no que se refere ao trabalho doméstico. São esposas, irmãs e mães as responsáveis pelo trabalho reprodutivo, assim, os homens aparecem na perspectiva seja de ajudante, seja realizando atividades que demandam menor esforço e tempo. Tal configuração repercute diretamente nas formas de utilização do tempo destinado ao lazer, ao cuidado de si, à requalificação e às possibilidades de crescimento profissional, entre homens e mulheres.

Considerações finais

O esforço em realizar um estudo comparativo sobre a articulação entre trabalho remunerado e trabalho doméstico visa construir um quadro que permita compreender as desigualdades entre homens e mulheres não apenas no campo do trabalho, mas também nas relações familiares. As relações de poder são observadas na grande quantidade de trabalho



assumida pelas mulheres, na falta de tempo que essas mulheres tem para cuidarem de si, para dedicarem-se ao crescimento pessoal e profissional e para o lazer. Os finais de semana, os horários fora do expediente são orientados para a realização das atividades domésticas e para o cuidado dos filhos.

Vale destacar um ponto em comum nas entrevistas realizadas com os homens. Quando questionados sobre a realização das atividades domésticas, apresentavam tanto surpresa em serem questionados sobre o tema, quanto narrativas vagas e rápidas, demonstrando que tais questões não faziam parte de seu universo, naturalizando a atribuição das atividades domésticas às mulheres.

Referências

ABRAMO, Laís Wendel. A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?. 2007. 327p. Tese (Doutorado em Sociologia) – Departamento de Sociologia da Faculdade de filosofia, letras e ciências humanas da Universidade de São Paulo São Paulo, SP, 2007.

ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro; Ferreira, Verônica. Terceirização e relações de gênero. In: Dau, Denise Motta; Rodrigues, Iram Jacome; Conceição, Jefferson José da (Org.). *Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho*. São Paulo: Annablume, 2009.

BEAUVIOR, Simone de. O Segundo sexo. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.

BRUSCHINI, Cristina. Trabalho e Gênero no Brasil: nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 37, n. 132, p.537-572, set./dez.2007

BRESSER-PEREIRA, L. C. A reforma gerencial do Estado de 1995. *Revista de Administração Pública*, 2000.

BRIDI, Maria Aparecida; BRAUNERT, Mariana Bettega. A flexibilidade das formas de contratação na indústria de software de curitiba e região. CONGRESSO BRASILEIRO DE SOCIOLOGIA. XVI, 2013. Anais...Salvador: UFBA, 2013. 1 CD ROOM.

CASTRO, Barbara. Afogados em contratos: o impacto da flexibilização do trabalho na trajetória dos profissionais em TI. 2013. Tese (Doutorado em Ciências Sociais), IFCH, UNICAMP, Campinas, São Paulo, 2013.



HAHNER, J. E. Mulheres da elite: Honra e distinção das famílias. In: PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria (Org). *Nova História das mulheres no Brasil*. 1º ed., 2013. São Paulo.

HARVEY, David. *O neoliberalismo: história e implicações*. São Paulo: Loyola, 2008.

HIRATA, Helena. KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão. In: Abertina de Oliveira Costa, Bila Sorj, Cristina Bruschini e Helena Hirata (Org). *Mercado de Trabalho e Gênero: comparações internacionais*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.

_____. ZARIFIAN, Philippe. O conceito de trabalho. In: TEIXEIRA, Marilane; EMÍLIO, Marli; NOBRE Miriam; GODINHO, Tatau (Orgs). *Trabalho e cidadania ativa para as Mulheres*. São Paulo: Coordenadoria especial da mulher, 2003.

FONTENELE-MOURÃO, T.; GALINKIN, A. L. O que pensam as mulheres no topo da carreira? In: ARAÚJO, Adriane R.; Mourão, T. F. (Org.). *Trabalho da mulher: mitos, riscos e transformações*. São Paulo: EDUSP; 2007. p. 144-155.

LEITE, Márcia de Paula. *Trabalho e sociedade em transformação: mudanças produtivas e atores sociais*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2003.

_____. O trabalho no Brasil dos anos 2000: duas faces de um mesmo processo. In: ENCONTRO DA ABET, dez. 2009. (*mimeo*).

SAFFIOTI, Heleieth I. B. *O poder do macho*. São Paulo: Moderna, 1987.

YANNOULAS, SILVIA CRISTINA. *Tabaladoras: análise da feminização das profissões e ocupações*. Brasília: Editorial Abaré, 2013.

PINTO, Augusto. *A organização do trabalho no séc. 20: taylorismo, fordismo e toyotismo*. São Paulo: expressão popular, 2010.

SOUZA, Tatiele. P. *Identidade e subalternidade: a construção da identidade de trabalhadores serventes de limpeza*. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Universidade Federal de Goiás. Goiânia, 2011.

_____. Trabalho, profissionalização, identidade e relações de gênero no campo da tecnologia da informação. 2016. *Tese (Doutorado em Sociologia)*, FCS – PPGS, UFG, Goiânia, Goiás, 2016.

Anais do XV Encontro Nacional da ABET

Trabalho, crise e desigualdades: caminhos e descaminhos da sociedade contemporânea
Rio de Janeiro - 06 a 09 de Setembro de 2017
ISSN: 2318-9517



VILASBOAS, Jaqueline. A capital goiana do *jeans*: flexibilidade, subcontratação e gênero no setor de confecção do município de Jaraguá. *Tese* (Doutorado em ciências sociais), IFCH, UNICAMP, Campinas, São Paulo, 2015.

Gênero, raça e classe. Aportes teóricos para uma análise articulada

Daniele Motta¹

Angela Araujo²

Introdução

Nos últimos anos houve um crescente número de estudos que tratam gênero, raça e classe de forma interligada. As perspectivas da *interseccionalidade* e da *consustancialidade*, cunhadas nos EUA e na França, respectivamente, auxiliam a reflexão articulada. Outra ferramenta analítica na mesma perspectiva é a ideia do Nó, cunhada por Heleieth Saffioti no Brasil. Neste texto, apresentaremos as três teorias e analisaremos as possibilidades de diálogo entre elas.

É no contexto do debate das relações e desigualdades de gênero que emerge a reflexão sobre a articulação com raça e classe, as autoras feministas brasileiras inseridas nesse debate já traziam o debate sobre classe e gênero. Faltava, entretanto, incorporar a questão racial e colocar o debate em outra perspectiva, a da interseccionalidade/ consustancialidade/ nó.

Articulação de gênero, raça e classe

Embora o feminismo não seja uma corrente teórica unificada, pois contém diferentes perspectivas analíticas e teóricas, houve, nas últimas décadas, a consolidação de uma nova perspectiva na teoria feminista: a da articulação das relações sociais de poder. Foi a partir da relação entre a teoria e o movimento feminista que esse debate ganhou relevância. Partiu das mulheres negras uma contundente crítica ao movimento feminista por utilizar a categoria “mulher” como uma categoria universal, desconsiderando as diferenças raciais. As ativistas afro-descendentes norte-americanas do grupo *Combahee River Coletive*³, foram pioneiras ao pautarem

¹ Doutoranda em Ciências Sociais, na Área de Estudos de Gênero do IFCH/Unicamp. daniele_motta@hotmail.com

² Professora Doutora do Departamento de Ciência Política do IFCH/Unicamp. angelamcaraujo@hotmail.com

³ O Coletivo do Rio Combahee foi uma organização de mulheres negras lésbicas que problematizou a questão da universalidade das teorias sobre as mulheres e pautou a questão da imbricação entre as diferentes relações sociais

a questão da imbricação das relações de raça, classe, sexo como elemento político importante (FALQUET, 2008). Essas críticas resultaram no questionamento da origem das diferenças e suas relações com a desigualdade, surgindo daí a necessidade de articulação. É importante apontar o protagonismo que as mulheres negras tiveram para difundir essa perspectiva. Segundo Collins,

A atenção dispensada por feministas negras à natureza interligada da opressão é significativa por duas razões. Em primeiro lugar, esse ponto de vista muda todo o foco da investigação, partindo de uma abordagem que tinha como objetivo explicar os elementos de raça, gênero ou opressão de classe, para outra que pretende determinar quais são os elos entre esses sistemas. (COLLINS, 2016, p. 108).

No Brasil tal questionamento também foi feito por ativistas negras, como Lélia Gonzalez e seu grupo, o Coletivo Luiza Mahin⁴. Lélia foi uma das principais responsáveis por introduzir as discussões de gênero e raça nos espaços públicos, pensando os efeitos particulares do machismo e do racismo para as mulheres negras (GONZALEZ, 1984). Também podemos apontar o trabalho de Heleieth Saffioti (2004) como uma importante referência para o avanço das discussões sobre as relações de raça e classe no feminismo.

A questão que se colocava era porque privilegiar o olhar para algumas opressões (como gênero e classe) e não para outras, como as de raça e etnia, de sexualidade e nacionalidade? Isso propiciou um intenso debate sobre a origem das diferenças e a hierarquia entre elas, levando à ideia de que gênero, raça e classe deveriam ser analisadas a partir de uma perspectiva que pensasse as diferentes imbricações de poder nas relações sociais.

Segundo Piscitelli (2008: 265) “Os escritos críticos de finais da década de 1980 tendem a reconhecer essas diferenças. Entretanto, esse reconhecimento nem sempre existiu no plano analítico e, quando existiu, muitas vezes privilegiou uma única diferença articulada a gênero”. Foi somente na década de 1990, entretanto, que as reflexões teóricas começaram a pensar uma proposta analítica sobre a origem das diferenças na sociedade e suas articulações. Dessa forma, surgia uma proposta que trabalhasse com as diferentes categorias – de gênero, raça, classe, sexualidade, geração, nacionalidade – de forma articulada. Esta perspectiva ganhou força e centralidade no debate feminista contemporâneo trazendo novas questões para a reflexão das relações de poder. Para dar conta desse debate surgiram diferentes formas de pensar a articulação de gênero, raça e classe. No plano internacional e nacional essas análises vêm ganhando peso.

Duas perspectivas analíticas ganharam centralidade no debate feminista contemporâneo

pensando na heterogeneidade das mulheres.

⁴ O Coletivo Luiza Mahin foi criado no interior do Movimento Negro Unificado (MNU). Os escritos de Lélia Gonzalez foram fundamentais para entendermos a radicalização do debate sobre as mulheres negras e o seu protagonismo.



internacional e trouxeram novos paradigmas para a reflexão das relações de poder: as da *interseccionalidade* e da *consustancialidade*. No Brasil Heleieth Saffioti, no seu livro de 2004⁵, apresentou a teoria do nó. Ainda que as vertentes apresentem diferenças na sua estruturação teórica, todas convergem numa proposição: a de não hierarquização das formas de exploração/dominação.

Interseccionalidade

A *Interseccionalidade* permite uma leitura das relações sociais a partir das múltiplas diferenças. Nessa perspectiva as diferenças são percebidas como hierarquias a depender do contexto em que estão situadas. Piscitelli (2008) apresenta duas leituras principais da noção de interseccionalidade: uma sistêmica, de Kimberlé Crenshaw e outra construcionista, de Avtar Brah e Anne MacClintock. Nesse texto focaremos apenas as contribuições de Crenshaw e Brah.

Kimberlé Crenshaw, jurista afro-americana, preocupada com a experiência das mulheres negras norte-americanas, defende, a partir da luta pelos direitos humanos, a importância da intersecção do gênero com outras identidades para explicitar “o modo pelo qual essas intersecções contribuem para a vulnerabilidade particular de diferentes grupos de mulheres” (CRENSHAW, 2002, p. 174). Sua proposição da *interseccionalidade* coloca as questões de gênero e raça como parte da estrutura de dominação, tendo assim que ser pensadas em primeiro plano, já que são “diferenças que fazem diferença”. Diz ela:

A interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as conseqüências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos de subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras (CRENSHAW, 2002, p.177).

Essa definição é interessante, pois postula a desigualdade na diferença. Entretanto ao abrir espaço para muitos sistemas discriminatórios parece partir para a análise contextual, e acrescenta: “o reconhecimento e a aceitação desse problema requerem que os protocolos interseccionais focalizem principalmente a análise contextual” (CRENSHAW, 2002, p.182). Sem abrir mão da importância da análise contextual, consideramos que quando as diferenças se tornam desigualdades é preciso pensar as formações histórico-sociais que deram origem a elas.

Avtar Brah organiza sua análise a partir do que entende como as diferenças, pensadas por meio de distintos marcadores. Entretanto, ela coloca a necessidade de uma análise baseada em

⁵ Gênero, violência e patriarcado. Editora da Fundação Perseu Abramo.



cada contexto e formação social. Segundo Brah devemos pensar as “inter-relações das várias formas de diferenciação social, empírica e historicamente, mas sem necessariamente derivar todas elas de uma só instância determinante” (BRAH, 2006: 331).

O interessante dessa análise é que Avtar Brah não propõe somente uma reflexão sobre as diferenças que marcam as relações sociais, quer compreender a origem delas. Segundo Piscitelli (2008), Brah entende a diferença como uma categoria analítica. Dessa forma para ela interessa compreender a “relação entre a ‘diferença’ e as relações sociais de poder em que ela pode estar inscrita” (BRAH, 2006, p. 337). Assim, “estruturas de classe, racismo, gênero e sexualidade não podem ser tratadas como “variáveis independentes” porque a opressão de cada uma está inscrita dentro da outra – é constituída pela outra e é constitutiva dela” (BRAH, 2006 p. 351). Tais variáveis têm, para ela, origens diferentes e se articulam de maneiras específicas a partir de condições históricas dadas. Por isso, seu interesse está em compreender como as diferenças são produzidas em diferentes contextos sociais, pois elas não são sempre marcadoras de hierarquia e opressão.

A autora propõe quatro formas para a conceituação das diferenças: diferença como experiência, diferença como relação social, diferença como subjetividade e diferença como identidade, mas percebe a existência de relações entre elas:

Questões de identidade estão intimamente ligadas a questões de experiência, subjetividade e relações sociais. Identidades são inscritas através de experiências culturalmente construídas em relações sociais. A subjetividade – o lugar do processo de dar sentido a nossas relações com o mundo – é a modalidade em que a natureza precária e contraditória do sujeito-em-processo ganha significado ou é experimentada como identidade. (BRAH, 2006, p. 371)

Nessa perspectiva as diferenças estão inscritas num conjunto de relações sociais (determinadas pela formação histórica e social), que a partir da experiência vivida de cada sujeito criam uma subjetividade e uma identidade. Brah, ao tratar das conceituações de diferença, discute a dinâmica das relações sociais, que “são constituídas e operam em todos os lugares de uma formação social. Isso significa que, na prática, a experiência como relação social e como o cotidiano da experiência vivida não habita espaços mutuamente exclusivos” (BRAH, 2006, p. 364). As definições desenvolvidas por Brah são importantes para contextualizarmos as diferenças e os processos de diferenciação, situando-os em sua dinâmica histórica.

No campo da teoria de gênero, no debate das feministas pós-estruturalistas, as diferenças entre raça, classe, gênero e sexualidade são colocadas como eixos de diferenciação ou marcadores de diferença. A articulação desses diferentes eixos é pensada a partir da idéia da



interseccionalidade. Esta mostra o processo de produção da diferença e que as categorias não são independentes umas das outras. Dessa forma, compreende-se que as relações de gênero são articuladas com outras diferenças, sem isolá-las e hierarquizá-las, em cada contexto e experiência específica.

As obras das autoras aqui apresentadas são importantes referências para a reflexão sobre as possibilidades da análise articulada, uma vez que colocam em questão a supremacia de uma opressão sobre a outra e apontam caminhos para a análise das diferenças sociais. No entanto, esta perspectiva ao se basear principalmente nos marcadores de diferença, deixa de considerar a relação entre diferença e desigualdade, não se preocupando em mostrar as condições e contextos históricos em que as diferenças se transformam em desigualdades.

Consubstancialidade

De acordo com Helena Hirata (2014), a perspectiva da *constitucionalidade*, sem ter ainda esta denominação, surgiu inicialmente na década de 1970, quando estudiosas feministas criticando a visão da classe social como uma entidade homogênea, pensada sempre no masculino, e determinante de outras relações desiguais, defenderam a articulação de gênero e classe, descartando a existência de determinação entre essas relações sociais. O conceito de *constitucionalidade* foi proposto por Danièle Kergoat, em artigo de 2009⁶, para pensar a articulação das relações sociais de gênero, de classe e de raça. Para a autora, essas relações sociais ao se desenvolverem se reproduzem e co-produzem mutuamente, formando um nó, ou seja, são relações entrelaçadas umas nas outras, interagindo entre si. Na perspectiva da *constitucionalidade*, portanto, as relações sociais são concebidas como uma pluralidade de relações de poder interconectadas, sem que seja possível hierarquizá-las. A construção histórica dessas relações é pensada a partir da produção material e imaterial constitutiva do capitalismo. Dessa forma, a construção dos sujeitos e das relações sociais entre eles, bem como a opressão e as relações de poder e exploração são marcadas pelas condições históricas, culturais e sociais de cada sociedade. Por isso, para a autora, ainda que na análise sociológica seja possível isolar cada uma dessas relações, elas se misturam e não podem ser separadas na prática concreta.

Kergoat (2010) entende que as relações de raça, gênero e classe são relações de poder imprescindíveis para a análise das relações sociais no mundo capitalista contemporâneo e para a

⁶ Kergoat, D. (2009). «Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux», dans Elsa Dorlin (sous la dir.), Sexe, race, classe, pour une épistémologie de la domination, Paris, PUF, 111-125.



compreensão da relação entre as estruturas e os sujeitos. Nesse sentido, o conceito de *A consubstancialidade* se afasta do de *interseccionalidade*, na medida em que este não concebe essas relações como estruturantes, focando as diferenças sociais em contextos sociais específicos, além de incluir entre os marcadores de diferença a sexualidade, a geração, a nacionalidade entre outras.

Para Hirata (2014) as teóricas da *interseccionalidade* tendem a privilegiar uma ou outra categoria de diferenças, e ao incluírem uma multiplicidade de diferenças tendem a mascarar as relações desiguais. Uma questão analítica fundamental é que a perspectiva da *consubstancialidade* permite pensar o trabalho seja na esfera da produção, seja na da reprodução, a partir da divisão sexual do trabalho.

A discussão da articulação das categorias está em estudo, e ainda existe uma polêmica sobre a utilização dos termos, seja a *interseccionalidade* ou *consubstancialidade*. A utilização da *interseccionalidade* como perspectiva analítica teve uma difusão maior nos estudos de gênero no Brasil. É possível constatar que, apesar das distinções entre elas, ambas comportam perspectivas analíticas que possibilitam certo diálogo. A própria Kergoat admite:

do mesmo modo que a noção de interseccionalidade, a de consubstancialidade também remete a dois objetivos. O primeiro é o de conhecimento dos mecanismos de opressão, o qual requer que sua complexidade não seja negada, mas, ao contrário, que seja tomada como objeto central de análise. O segundo objetivo é – para falar de maneira rápida – o da saída desses sistemas tendo a emancipação como horizonte (2016, p. 20).

A maneira como Kergoat formulou o conceito, entretanto, parte de um ponto bastante diferente, pois emerge a partir dos estudos sobre as relações de trabalho e gênero, e, segundo ela, “para apreender as práticas sociais das trabalhadoras, era necessário, portanto, não apenas convocar relações sociais de sexo e relações sociais de classe, mas colocá-las em relação” (2016, p. 20). Essa concepção está ancorada em uma nova noção de trabalho, que surgiu com as análises da divisão sexual do trabalho, por isso supõe a ideia de trabalho como produção do viver em sociedade. É na concepção de relação social que para Kergoat (2016) estaria a principal diferença entre os conceitos de consubstancialidade e interseccionalidade. Na oposição categoria x relação social é que a autora identifica a diferença crucial entre as duas perspectivas,

uma relação social é uma tensão em torno da qual se criam grupos (eles não estão dados desde o início), enquanto uma categoria é apenas um marcador descritivo. Além disso, de acordo com a minha definição, para que se possa falar em “relação social”, é necessário que esta domine, oprima e explore (Dunezat, 2009), o que não é, a meu ver, o caso de categorias como idade, religião ou deficiência pelo menos em nossas sociedades. (p. 20)

A metáfora do Nó de Saffioti.

Uma outra contribuição sobre a articulação entre relações sociais foi feita no Brasil, por Heleieth Saffioti. Sua reflexão sobre a articulação traz a idéia do nó, que se aproxima da perspectiva da *consustancialidade*. É possível perguntar em que medida a obra da Kergoat pode ter influenciado a análise de Saffioti ou vice-versa. O que se sabe é que a socióloga brasileira tinha conhecimento da obra de Kergoat, isso fica explícito nos seus textos. Helena Hirata coloca da seguinte maneira

Então o nó, por exemplo, que acho muito próximo da ideia de consustancialidade, é uma ideia paralela. Não foi uma influência recíproca. Não é que Danièle tenha sido influenciada por Heleieth ou que Heleieth tenha sido influenciada por Danièle. Mas se assistiu ao desenvolvimento de um pensamento mais ou menos comum. Houve uma época, evidentemente, em que as duas se encontraram e se conheceram. Quer dizer, Heleieth conheceu e leu os trabalhos da Danièle, mas em um momento posterior, provavelmente na década de 1990 (Helena Hirata em entrevista à CASTRO e RONCATO, 2016, p. 6).

Desde seu estudo sobre a “Mulher na sociedade de classes: mito e realidade” a autora já parecia ter em mente a necessidade da reflexão articulada das relações de raça, classe e gênero. Ainda que seu foco seja o estudo da mulher, sua análise contempla os problemas gerais da sociedade (seja ela escravocrata ou capitalista) e como estuda a sociedade brasileira, se preocupa em situar a questão das mulheres negras. Foi, mais adiante, contudo, que autora vai defender a ideia da não hierarquização das relações sociais de sexo, raça e classe e propor a ideia do nó para pensar a interconexão entre elas. Quando escreve seu livro “O Poder do Macho” em 1987 a ideia da interconexão já aparece explicitamente, como a simbiose patriarcado-racismo-capitalismo, ou seja, como a não separação entre as relações de exploração/dominação.

É impossível isolar a responsabilidade de cada um dos sistemas de dominação-exploração fundidos no patriarcado-racismo-capitalismo pelas discriminações diariamente praticadas contra as mulheres. De outra parte, convém notar que a referida simbiose não é harmônica, não é pacífica. Ao contrário, trata-se de uma unidade contraditória. (SAFFIOTI, 1987, P. 62).

Dessa obra em diante, em todos os seus textos a autora enfatiza a necessidade da reflexão articulada das relações, chegando à concepção da fusão a partir da metáfora do nó. Essa noção é explorada no seu clássico livro “Gênero, Patriarcado e Violência”, no qual a ideia do nó está mais madura. Nele a autora considera um equívoco tratar a dominação na esfera da política e a exploração na esfera da economia: “não deveríamos buscar a primazia do sexo, da classe ou da raça, nem isolá-las como estruturas separadas, já que elas se fundiram historicamente” (SAFFIOTI, 1992, p. 206).

O nó formado pelas três contradições não é uma somatória, mas uma imbricação dessas relações, que torna a análise complexa, segundo a autora

O nó formado por estas três contradições apresenta uma qualidade distinta das determinações que o integram. Não se trata de somar racismo + gênero + classe social, mas de perceber a realidade composta e nova que resulta dessa fusão (...) Uma pessoa não é discriminada por ser mulher, trabalhadora e negra. Efetivamente, uma mulher não é duplamente discriminada, porque, além de mulher, é ainda uma trabalhadora assalariada. Ou, ainda, não é triplamente discriminada. Não se trata de variáveis, mas sim de determinações, de qualidades, que tornam a situação destas mulheres muito mais complexa. (SAFFIOTI, 2004, p.115)

A metáfora do nó é interessante, pois “não se trata do nó górdio nem apertado, mas do nó frouxo, deixando mobilidade para cada uma de suas componentes” (SAFFIOTI, 2004, p. 133). Essa imagem do nó frouxo nos parece oportuna, pois além de colocar as três relações contraditórias como estruturantes e considerá-las como relações de desigualdade, permite uma mobilidade entre elas. Assim, ainda que as relações desiguais de raça, classe e gênero sejam estruturantes nas sociedades capitalistas, elas perpassam ou são perpassadas por outras formas de diferenciação que com elas se entrecruzam, como linhas que também se inserem nesse nó frouxo, tais como a idade, a sexualidade, a nacionalidade entre outras.

A ideia do nó aponta ainda para o emaranhado dos processos macrossociais, para relações contraditórias e as estruturas históricas nas quais elas foram criadas e se consolidaram, permitindo a observação da vivência desses processos nas identidades e na resistência dos sujeitos, percebendo a sua agência a partir das vivências pessoais nas suas relações dinâmicas.

Entendemos que a idéia do nó frouxo proposto por Saffioti é permite a utilização das relações de gênero, raça e classe e a inclusão de outras formas de diferenciação, que apesar de não serem relações fundantes, nem necessariamente contraditórias, não deixam de ser relevantes e, dependendo do contexto, podem se tornar desigualdades. Na verdade, elas aparecem na análise porque estão presentes na realidade e esse é o movimento para tratar dos processos de diferenciação juntamente com a produção de desigualdades.

A análise deve partir das estruturas históricas e das formas como cada nação consolidou suas relações sociais e seus espaços institucionalizados. As estruturas que se consolidaram no Brasil colocaram gênero, raça e classe como articulações macro, enquanto relações de poder contraditórias e conflitivas que se co-produzem mutuamente.



Assim, ainda que as vertentes desse debate apresentem diferenças, elas surgiram como tentativas de responder às demandas da organização política e dos movimentos sociais, e por isso trouxeram novas questões e novos desafios para as Ciências Sociais.

Acreditamos que seja possível a utilização dessas vertentes de forma complementar, ainda que o ponto de partida de cada uma delas seja distinto. Brah trabalha com a diferença como categoria analítica e traz importantes reflexões para pensarmos a formação das identidades e dos diferentes sujeitos políticos. O conceito de *consustancialidade*, por sua vez, demarca o que se considera como relações estruturantes: as relações de raça, de classe e de gênero. A questão central que se coloca neste debate é a da relação entre diferença e desigualdade. A diferença não deveria ser algo que nos desigualava enquanto seres humanos, pois somos todos diferentes. É o reconhecimento e o respeito às diferenças, que nos move na luta contra quaisquer formas de discriminação e por uma sociedade mais justa, democrática e mais igualitária. No entanto, a depender do contexto social e histórico as diferenças podem ser transformadas em desigualdades. Pensando nas sociedades contemporâneas, percebemos que as relações de gênero, de classe e de raça se consolidaram como eixos de desigualdades interconectados em um nó e em determinados contextos se entrelaçaram com outras diferenças (como sexualidade, geração, nacionalidade) que se tornaram desigualdades na medida em que também promoveram, de forma articulada, opressão, exclusão, exploração e dominação.

Bibliografia

- BRAH, Avtar. Diferença, diversidade, diferenciação. *Cadernos Pagu* (26), jan-jun de 2006: pp. 329-376.
- CASTRO, Barbara; RONCATO, Mariana. Entrevista com Helena Hirata. In: *Idéias – Rev. Inst. Filos. Ciênc. Hum. UNICAMP*, v. 7, n. 1, p. 295-318, jan/jul. 2016
- CRENSHAW, Kimberle. Documentos para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, ano 10, 2002.
- FALQUET, Jules. Repensar as relações sociais de sexo, classe e “raça” na globalização neoliberal. *Mediações*, Londrina, v.13, n.1-2, pp. 121-142, 2008.
- GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. In: *Revista Ciências Sociais Hoje*, Anpocs, 1984, p. 223-244.
- HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consustancialidade das relações sociais. *Tempo Social: Revista de Sociologia da USP*, São Paulo, v. 26, n.1, 2014.
- KERGOAT, Danièle. Dinâmica e consustancialidade das relações sociais. *Novos Estudos Cebrap* (86), março de 2010, pp. 93-103.
- _____. O Cuidado e a imbricação das relações sociais. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; Lombardi, Maria Rosa (orgs). São Paulo, Boitempo, 2016 (p.17-26).



- McCLINTOCK, Anne. Couro imperial: raça, gênero e sexualidade no embate colonial. Campinas: Editora Unicamp, 2010.
- PISCITELLI, Adriana. Interseccionalidades, categorias de articulação e experiências de migrantes brasileiras. *Sociedade e Cultura*, v. 11, n. 2, p. 263-274, jul/dez 2008.
- SAFFIOTI, Heleieth. Iara. Bongiovani. Rearticulando gênero e classe social. In: COSTA, A. O.; BRUSCHINNI, C. (Orgs), *Uma questão de gênero*. São Paulo: Rosa dos Ventos Editora e Fundação Carlos Chagas, 1992.
- _____. Gênero, patriarcado e violência. 2ª edição, São Paulo: Expressão popular: fundação Perseu abramo, 2015.
- _____. A mulher na sociedade de classes: mito e realidade. Heleieth Saffioti. 3a edição. Editora expressão popular, São Paulo, 2013.
- _____. Pós-fácio: Conceituando Gênero. In: *Mulher Brasileira é assim*. Heleieth Saffioti e Monica Muñoz-Vargas (orgs). Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos: NIPAS; Brasília, D.F.: UNICEF, 1994.
- _____. O poder do macho. São Paulo: Moderna, 1987.
- SCOTT, Joan. O enigma da igualdade. *Estudos Feministas*, Florianópolis, 13(1): 216, janeiro-abril/2005.

Uma análise do mercado de trabalho formal das mulheres no setor agrícola no período 2006-2015*

Caroline Santos¹

Cristiane Soares²

Introdução

A partir de meados dos anos de 1980, em virtude de uma série de transformações decorrentes da contínua especialização e mecanização dos processos de trabalho iniciado com a Revolução Verde³, muito se tem discutido sobre as mudanças na configuração socioespacial do meio rural brasileiro. Graziano *et al* (2000) chamam de “novo rural” essa nova gama de atividades econômicas que perpassam o meio rural, como a agropecuária moderna, as atividades não agrícolas e novas atividades agropecuárias relacionadas a nichos especiais de mercados (GRAZIANO, 2001).

Analisar o rural brasileiro na atualidade se torna muito mais complexo em virtude não só destas diferentes atividades, mas das novas relações sociais e de produção que elas engendram, que se traduzem em formas de inserção no mercado de trabalho totalmente diversas. Essas mudanças ocasionam reflexos no mercado de trabalho rural, cujos impactos são diferenciados entre homens e mulheres e de acordo com as diferentes formas de trabalho.

* As informações do presente artigo são de responsabilidade das autoras e não refletem a posição da instituição a qual pertence.

¹ Técnica do IBGE e Doutoranda em Ciências Sociais pela UFRRJ/CPDA.

² Técnica do IBGE e Doutora em Economia.

³ Entende-se por Revolução Verde o processo de modernização da agricultura iniciado a partir da década de 1970. Ver CASTRO, Ana Célia. Ciência e Tecnologia para a Agricultura: uma análise dos Planos de Desenvolvimento. 1984.



No rural brasileiro, a informalidade é bastante elevada considerando que, em 2015, das 14,6 milhões de pessoas de 16 anos ou mais ocupadas cerca de 72% estavam em trabalhos informais. Com efeito, a análise do mercado de trabalho formal no rural praticamente não é abordada nos estudos. Contudo, com a crescente expansão do emprego assalariado e formal, tornam-se necessárias análises com este enfoque e, principalmente, com a perspectiva de gênero. As análises a partir dos registros administrativos complementam essa análise estrutural do mercado de trabalho brasileiro e permite outro olhar para as relações de gênero a partir da dinâmica das oportunidades de trabalho no setor agrícola.

O trabalho feminino no rural brasileiro tem sido invisibilizado pelas estatísticas, visto que grande parte das atividades realizadas pelas mulheres não são vistas como produtivas. Além disso, há uma difícil delimitação das atividades que, em geral, são realizadas em conjunto com os afazeres domésticos, os cuidados e a produção doméstica. Por outro lado, quando reconhecida a contribuição produtiva das mulheres é possível identificar dois grupos de trabalhadoras com dimensões significativas. No rural, das 5,3 milhões de trabalhadoras 44% delas é trabalhadora não remunerada ou trabalhadora na produção para o próprio consumo. A informalidade é expressiva também entre as mulheres no meio rural, visto que esta representa 77% da mão de obra feminina, considerando a posição delas na condição de empregadas sem carteira, trabalhadoras domésticas sem carteira, trabalhadoras não remuneradas, trabalhadoras na produção para o próprio consumo e trabalhadoras por conta própria que não contribuem para a previdência social.

A invisibilidade do trabalho da mulher no campo é ainda muito acentuada, dado que pouco se conhece a respeito de sua contribuição nas unidades familiares de produção, bem como no mercado de trabalho em atividades não agrícolas fora da propriedade familiar ou ainda no trabalho domiciliar que, apesar de não remunerado, proporciona a base estrutural para a reprodução econômica do trabalho convencional distribuído entre outros membros da família. Dados mais gerais indicam que a informalidade do trabalho entre as mulheres alcançou cerca de 42% do total de mulheres ocupadas no país de acordo com a PNAD 2015 (IBGE, 2016), mas pouco se

sabe sobre o efetivo grau de precarização destes tipos de ocupação ao qual as mulheres são mais propensas a aceitar por permitir a conciliação com o trabalho doméstico e os cuidados.

Em meio a esta miríade de transformações ocorridas no meio rural, assim como no mundo do trabalho, encontra-se a crescente participação das mulheres como promotoras do desenvolvimento rural que, em virtude de seu maior engajamento em movimentos sociais do campo, ganha maior dinamização na última década. As mulheres se tornaram público alvo de políticas públicas, atribuindo a elas um papel chave na redução das desigualdades sociais. Além disso, a existência de instituições públicas e organismos direcionados à mulher, inclusive a do campo, torna-se evidente a necessidade de compreensão mais profunda da contribuição econômica das trabalhadoras rurais e do alcance das políticas públicas para favorecer sua participação (NOBRE, 2012). Mas o reconhecimento da importância das mulheres nas atividades rurais, como responsáveis pela segurança alimentar e pela saúde da família, ainda se traduz de forma pouco significativa na redução das assimetrias de gênero encontradas nas relações de produção no campo.

A variedade de ocupações em que se encontram as mulheres rurais e a própria diversidade de categorias analíticas que caracterizam na atualidade o meio rural, torna a análise socioeconômica da categoria “rural” em termos espaciais incapaz de traduzir a realidade deste constructo social. Assim, uma análise do mercado de trabalho formal que permita capturar o perfil do trabalhador agrícola requer um recorte analítico voltado para o setor de atividade econômica no qual este encontra-se inserido. A distribuição das atividades agrícolas nos espaços de produção extrapola a divisão político administrativa de urbano e rural, visto que quase 30% do pessoal ocupado no setor agrícola exercem suas atividades nos espaços urbanos.

O objetivo deste estudo é analisar o comportamento e a dinâmica do mercado de trabalho formal das mulheres no setor de atividade econômica agrícola no período 2006 a 2015. Para esta análise foram utilizados dados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS e do Cadastro Geral de Emprego e Desemprego - CAGED

disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego⁴. A utilização de registros administrativos para análise do comportamento do emprego feminino no setor agrícola formal é oportuno, visto que o trabalho formal consiste em parcela reduzida no rural brasileiro e os cruzamentos realizados a partir de características socioeconômicas poderiam ser tornar imprecisos caso fossem realizados com pesquisas amostrais.

Com o objetivo de contextualizar o trabalho feminino no Brasil, na próxima seção serão analisados alguns indicadores com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD para o ano de 2015.

1. Mercado de trabalho e gênero: alguns resultados da PNAD 2015

Os resultados da PNAD 2015 indicam que somente 15% da população de 16 anos ou mais de idade (aptas para o trabalho) estão em áreas rurais. Este resultado, em grande medida, é reflexo da crescente urbanização do País em virtude do processo de industrialização e estagnação de um modelo agrário exportador. A migração da população do campo para as cidades foi resultado também de um processo de desenvolvimento desigual, da elevada concentração fundiária, da introdução de novas tecnologias e mudanças na forma e intensidade do uso dos recursos produtivos (IPEA, 2014). Segundo IPEA (2014), com base nos resultados do Censo Agropecuário 2006, as propriedades acima de 500 hectares representam menos de 2% do total de estabelecimentos, mas abrangem 56% da área total ocupada.

Na população rural apta para o trabalho, a distribuição por sexo indica percentuais bem próximos entre homens (52,6%) e mulheres (48,4%). Contudo, quando observada a população que participa do mercado de trabalho, a desigualdade entre os sexos se eleva, visto que 63,2% da população economicamente ativa são homens. No

⁴ A RAIS fornece informações anuais enquanto o CAGED tem periodicidade mensal.

urbano esse quadro se inverte, considerando que na população de 16 anos ou mais de idade 53% são do sexo feminino e no mercado de trabalho a disparidade não é tão elevada, dado que 55% são homens e 45% são mulheres (Tabela 1). Por outro lado, quando analisado em termos de taxas os diferenciais de gênero são bastante expressivos, resultado de padrões culturais e de uma divisão sexual do trabalho que atribui às mulheres o trabalho reprodutivo, bem como reflete um conceito de trabalho que não dá visibilidade à contribuição econômica feminina.

A taxa de atividade feminina na área urbana é de 55,8%, um pouco maior que a taxa na área rural que é de 51,3%. A taxa de atividade masculina, por sua vez, é de 77,1% nas áreas urbanas e chega a quase 80% nas áreas rurais. Isto é, enquanto a atividade feminina tende a cair no campo, entre os homens ocorre o inverso. A invisibilidade do trabalho feminino rural se traduz ainda com o indicador de nível de ocupação, visto que menos da metade das mulheres em áreas rurais, em 2015, estavam ocupadas. Mas ainda assim, esse indicador encobre a precariedade do trabalho que essas mulheres do campo estão inseridas. Pois como ressalta Brasil (2006), a problemática da invisibilidade do trabalho feminino no meio rural pode ser vislumbrada pelo elevado número de mulheres na condição de trabalhadoras sem remuneração e atividades de auto-consumo.

A taxa de desocupação no meio rural é consideravelmente menor que a taxa em áreas urbanas. No entanto, a taxa de desocupação nessas áreas continua sendo mais elevada para as mulheres. No País, a taxa de desocupação feminina, em 2015, ficou em 11,6%, mas nas áreas rurais essa taxa se reduz a metade (5,4%). O conceito de desocupação está relacionado à procura, o que no meio rural pode ter uma conotação diferente, visto que as providências nesta realidade não necessariamente compreendem buscar agências de emprego, pesquisar na Internet por vagas, etc. E como a realidade feminina é de muito trabalho seja para a família ou para a produção, essas particularidades se misturam ou ficam pouco evidentes em conceitos mais técnicos da mensuração do trabalho.

Vale destacar ainda que o perfil de escolaridade da população ocupada no setor agrícola é bastante baixo. Segundo IBGE (2016), quase 73% da população ocupada neste setor não têm instrução ou tem apenas o ensino fundamental incompleto. Esse percentual tem se reduzido nos últimos anos, visto que a dez anos atrás este percentual era de 85,4%. No entanto, este setor é ainda o que absorve o maior número de pessoas com baixa escolaridade e considerando as particularidades do emprego rural, com certeza o desemprego reduzido nessas áreas pode estar relacionado a uma oferta de oportunidade que se relaciona com o conceito de trabalho da PNAD, que é o exercício de uma atividade por pelo menos uma hora na semana.

Entretanto, a partir de uma concepção ampla de trabalho, é possível verificar que as mulheres em áreas rurais, em quase a totalidade (96,1%) realizam afazeres domésticos e cuidados, enquanto entre os homens este percentual é inferior à metade. Segundo Brasil (2006) e Di Sabbato (2009), a visão do trabalho das mulheres no meio rural ou na produção de bens agropecuários ainda segue uma lógica patriarcal das relações sociais, a qual define o trabalho das mulheres como uma “ajuda”. Dessa maneira, muitas das atividades produtivas realizadas pelas mulheres são consideradas uma extensão do trabalho doméstico e não são captadas pelas estatísticas de mercado de trabalho.

A informalidade nas relações de trabalho é uma característica marcante do trabalho rural brasileiro e está imbricado nesta relação de gênero que invisibiliza o trabalho feminino. No País, dentre as mulheres ocupadas 42% estavam em trabalhos informais; no entanto, em áreas rurais este percentual se eleva para 77%. Este percentual é maior na comparação com os homens, visto que cerca de 70% dos homens em áreas rurais não tinham a carteira de trabalho assinada ou não contribuíam para a previdência social. É importante ressaltar que o conceito de formalidade adotado está em consonância com a ideia de Estado de Bem-Estar Social, que distingue pessoas amparadas ou não por instrumentos de proteção social mensurado pela contribuição à previdência social. O conceito de formalidade utilizado nos registros administrativos da RAIS e do CAGED, por sua vez, tem na definição de formal a relação trabalhista

firmada por meio de contrato amparado por dispositivos jurídicos, no sentido formal-legal.

Essa precariedade do trabalho no meio rural, que afeta principalmente o trabalho feminino, fica ainda mais evidente quando analisada as relações de desigualdade em termos de rendimento. O rendimento médio do trabalho principal das mulheres em trabalhos informais em áreas rurais corresponde apenas 24% do rendimento médio das mulheres em trabalhos formais. Essa relação de desigualdade é ainda maior que a desigualdade de gênero, visto que o rendimento médio das mulheres em trabalhos informais em áreas rurais é equivalente a 35,7% o rendimento médio dos homens nesses trabalhos. Por outro lado, quando as mulheres no meio rural estão inseridas em trabalhos formais, a desigualdade de rendimentos entre mulheres e homens é bem menor (81,3%), cujo percentual fica abaixo da relação para a população ocupada total. Com efeito, a análise na próxima seção do trabalho formal por meio dos registros da RAIS e do CAGED é importante para uma melhor compreensão deste segmento, que representa uma parcela reduzida do trabalho agrícola, e das desigualdades de gênero que permeiam as relações sociais.

Tabela 1

Indicadores estruturais do mercado de trabalho para a população de 16 anos ou mais de idade, por sexo e situação do setor - 2015

Indicadores	Total	Urbano	Rural
Total			
População em idade ativa (em milhões)	158,2	135,1	23,0
População economicamente ativa (em milhões)	104,2	89,0	15,2
População não economicamente ativa (em milhões)	54,0	46,2	7,8
População ocupada (em milhões)	94,4	79,8	14,6
População ocupada que realiza afazeres domésticos (em milhões)	65,3	55,6	9,7
População desocupada (em milhões)	9,8	9,2	0,6
População ocupada em trabalhos formais (em milhões)	54,9	51,0	4,0
População ocupada em trabalhos informais (em milhões)	39,5	28,8	10,6
Rendimento médio da população ocupada em trabalhos formais (1)	2178,9	2233,6	1479,5
Rendimento médio da população ocupada em trabalhos informais (1)	997,2	1196,7	458,1
Nível de ocupação (%)	59,7	59,0	63,6
Taxa de desocupação (%)	9,4	10,3	4,0
Taxa de atividade (%)	65,9	65,8	66,2
Proporção da população ocupada que realiza afazeres domésticos (%)	69,1	69,7	66,0
Homens			
População em idade ativa (em milhões)	75,5	63,4	12,1
População economicamente ativa (em milhões)	58,6	48,9	9,6
População não economicamente ativa (em milhões)	17,0	14,5	2,4
População ocupada (em milhões)	54,0	44,7	9,3
População ocupada que realiza afazeres domésticos (em milhões)	28,6	24,0	4,6
População desocupada (em milhões)	4,5	4,2	0,3
População ocupada em trabalhos formais (em milhões)	31,7	28,9	2,8
População ocupada em trabalhos informais (em milhões)	22,4	15,8	6,6
Rendimento médio da população ocupada em trabalhos formais (1)	2409,5	2490,0	1569,5
Rendimento médio da população ocupada em trabalhos informais (1)	1192,4	1434,6	608,2
Nível de ocupação (%)	71,5	70,4	77,3
Taxa de desocupação (%)	7,7	8,6	3,2
Taxa de atividade (%)	77,5	77,1	79,8
Proporção da população ocupada que realiza afazeres domésticos (%)	52,9	53,7	48,9
Mulheres			
População em idade ativa (em milhões)	82,6	71,7	10,9
População economicamente ativa (em milhões)	45,7	40,0	5,6
População não economicamente ativa (em milhões)	37,0	31,7	5,3
População ocupada (em milhões)	40,4	35,1	5,3
População ocupada que realiza afazeres domésticos (em milhões)	36,7	31,6	5,1
População desocupada (em milhões)	5,3	5,0	0,3
População ocupada em trabalhos formais (em milhões)	23,3	22,1	1,2
População ocupada em trabalhos informais (em milhões)	17,0	13,0	4,1
Rendimento médio da população ocupada em trabalhos formais (1)	1866	1898,7	1275,7
Rendimento médio da população ocupada em trabalhos informais (1)	741	906,4	217,2
Nível de ocupação (%)	48,9	48,9	48,5
Taxa de desocupação (%)	11,6	12,4	5,4
Taxa de atividade (%)	55,2	55,8	51,3
Proporção da população ocupada que realiza afazeres domésticos (%)	90,9	90,1	96,1

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2015.

(1) Rendimento médio no trabalho principal.

2. Os resultados da RAIS para o mercado de trabalho formal das mulheres no setor agrícola no período 2006 a 2015

A RAIS e o CAGED são registros administrativos fornecidos pelas empresas compostos de variáveis de estoque e de fluxo que permitem fazer inferências sobre o

panorama evolutivo e atual do mercado de trabalho formal. No que se refere à análise estrutural do mercado de trabalho formal no setor agrícola feminino na RAIS considerou-se o período de 2006 a 2015. O estudo abrange ainda a análise conjuntural do mercado de trabalho formal rural, a partir do CAGED, para o período de 2011 a 2016. A ideia de se trabalhar com ambas as perspectivas, estrutural e conjuntural, é importante porque é possível traçar não somente um retrato do emprego feminino, como analisar a dinâmica deste nos últimos anos frente a um cenário de recessão econômica, aumento do desemprego e crescimento das exportações, principalmente de produtos agrícolas.

Na tabela 2 é possível verificar que entre 2006 e 2015 o emprego feminino no setor agrícola aumentou 3 pontos percentuais, cujo resultado foi semelhante para os demais setores. Apesar do aumento, a presença feminina no emprego formal agrícola é bastante reduzida considerando que as mulheres representavam apenas 17,3% dos vínculos formais no setor agrícola. Este resultado reflete não somente a baixa formalidade das mulheres neste setor, como ilustra também a invisibilidade do emprego feminino. Contudo, de acordo com o Gráfico 1 é possível evidenciar que a participação feminina tem aumentado um pouco, reduzindo a relação de desigualdade quando comparado com o número de vínculos masculinos, que passou de 0,17 em 2006 para 0,21 em 2015. A distância que separa o emprego agrícola em relação aos demais setores na desigualdade de vínculos por sexo continua sendo bastante elevada, o que mostra que a inserção feminina nas atividades agrícolas formais praticamente é bem limitada. Nos demais setores, o total de vínculos femininos corresponde a 80% do total de vínculos masculinos.

Tabela 2 – Distribuição percentual dos vínculos ativos no setor agrícola, segundo o sexo e Grandes Regiões – 2006/2015

Grandes Regiões	2006		2015		Variação do emprego feminino no setor agrícola
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	
Norte	91,2	8,8	89,2	10,8	2,0
Nordeste	88,8	11,2	86,8	13,2	2,0
Sudeste	85,1	14,9	80,6	19,4	4,5
Sul	83,5	16,5	79,7	20,3	3,8
Centro-Oeste	88,2	11,8	84,3	15,7	3,8
Brasil	85,6	14,2	82,3	17,3	3,1

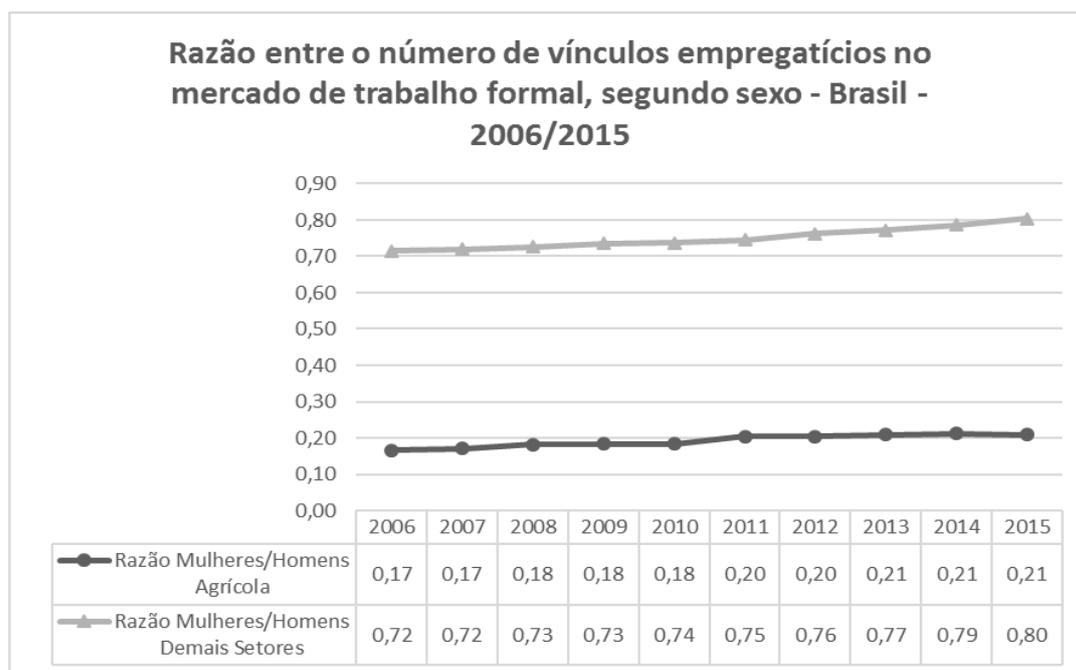
Fonte: MTE, RAIS.

Tabela 3 – Distribuição percentual dos vínculos ativos nos demais setores, segundo o sexo e Grandes Regiões – 2006/2015

Grandes Regiões	2006		2015		Variação do emprego feminino nos demais setores
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	
Norte	61,1	38,9	55,7	44,3	5,3
Nordeste	56,0	44,0	55,8	44,2	0,2
Sudeste	59,5	40,5	55,6	44,4	3,8
Sul	57,2	42,8	53,7	46,3	3,5
Centro-Oeste	60,0	40,0	57,0	43,0	3,0
Brasil	58,3	41,7	55,5	44,5	2,8

Fonte: MTE, RAIS.

Gráfico 1



Fonte: MTE, RAIS.

Os dados regionais, como verificado nas tabelas 2 e 3 acima, mostram que a desigualdade de vínculos empregatícios entre homens e mulheres no ano de 2015 se apresentava de forma mais acentuada na Região Norte, que concentra 5,3% do PIB e 5,7% do total de ocupações formais, cuja representatividade das mulheres no mercado de trabalho corresponde a 10,8% contra 89,2% dos homens. A Região Sudeste, por sua vez, concentra 54,9% do PIB e 49,7% do total de ocupações e foi a região que mais reduziu a desigualdade no número de vínculos formais entre homens e mulheres no mercado de trabalho em atividades agrícolas ao longo do período (4,5%). No entanto, a Região Sul, cuja concentração do PIB e das ocupações totais é de 16,4% e 17,3%, respectivamente, apresenta a maior participação de mulheres na atividade agrícola (20,3%).

Ao focar nas categorias individuais das pessoas com vínculo no mercado de trabalho formal, verifica-se que, no setor agrícola, o número de vínculos femininos se concentra na faixa etária de 25 a 39 anos, uma tendência observada no mercado de trabalho em geral. No entanto, na comparação entre 2006 e 2015, observa-se que houve uma redução da participação de mulheres neste grupo etário e no grupo de 18 a 24 anos em cerca de 11% com a distribuição das mulheres aumentando nos grupos de 40 a 49 anos e acima de 50 anos. Tendência somente observada entre os homens de 18 a 24 anos, mas que se mantém inalterada na faixa de 25 a 39 anos. Esta forte redução da participação de mulheres jovens no mercado de trabalho agrícola formal pode ser resultado do aumento da informalidade que em contextos de desemprego tem um maior impacto sobre os segmentos mais vulneráveis da sociedade como os jovens e as mulheres. De fato, ao observar o saldo de movimentações percebe-se que a maior queda no fluxo de contratações se deu nos últimos anos entre as mulheres de 25 a 39 anos, corroborando a hipótese levantada anteriormente (Gráfico 2).

Mas ainda outro movimento deve ser observado nesta redistribuição da participação feminina no mercado de trabalho formal entre 2006 e 2015. A participação das mulheres de 50 anos ou mais foi elevada em 11%, evidenciando um quadro mais favorável às mulheres mais velhas no mercado de trabalho formal agrícola que não se verifica para os homens na análise do mesmo período (Tabela 5).

Por fim, é importante destacar que houve uma elevação na proporção de mulheres na faixa de 14 a 17 anos nas ocupações formais em relação aos homens entre 2006 e 2015 de 7,4% (Tabela 4). Ao observar o dado absoluto fica evidente que esta alteração na proporção se dá pela redução significativa de homens na faixa de 14 a 17 anos nas ocupações formais do setor agrícola de um ano para o outro.

Tabela 4 – Distribuição percentual dos vínculos formais no setor agrícola de homens e mulheres segundo a faixa etária - 2006/2015

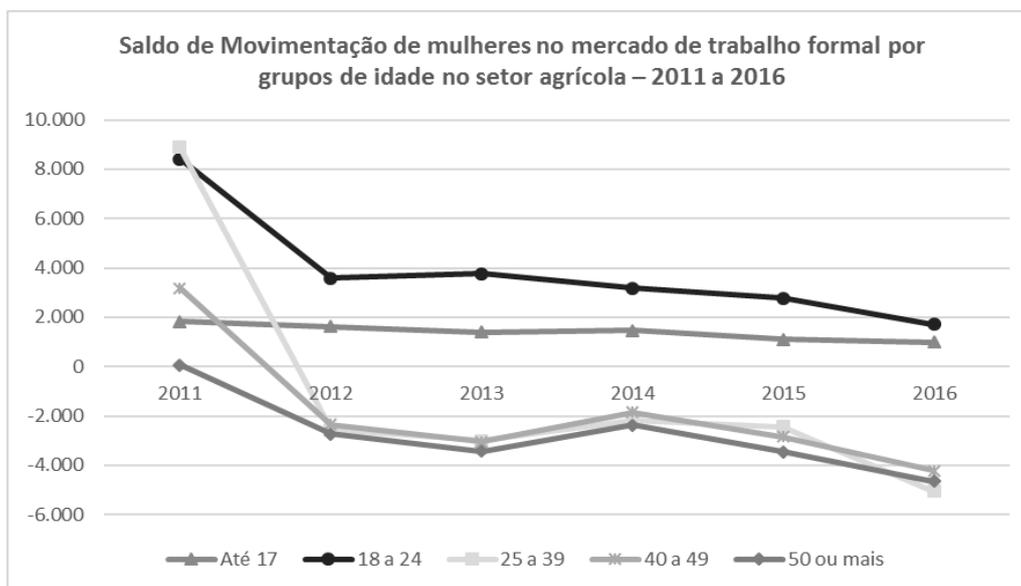
Faixa Etária	2006		2015	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
14 a 17	86,3	13,7	78,9	21,1
18 A 24	85,9	14,1	82,5	17,5
25 A 39	84,8	15,2	81,2	18,8
40 A 49	85,0	15,0	81,7	18,3
50 ou mais	90,0	10,0	87,3	12,7

Tabela 5 – Proporção dos vínculos formais no setor agrícola por sexo segundo a faixa etária - 2006/2015

Faixa Etária	2006		2015	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
14 a 17	0,9	0,9	0,6	0,5
18 A 24	17,8	17,6	13,5	13,3
25 A 39	45,3	49,0	46,5	42,1
40 A 49	21,4	22,7	25,0	23,4
50 ou mais	14,7	9,8	14,5	20,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: MTE, RAIS.

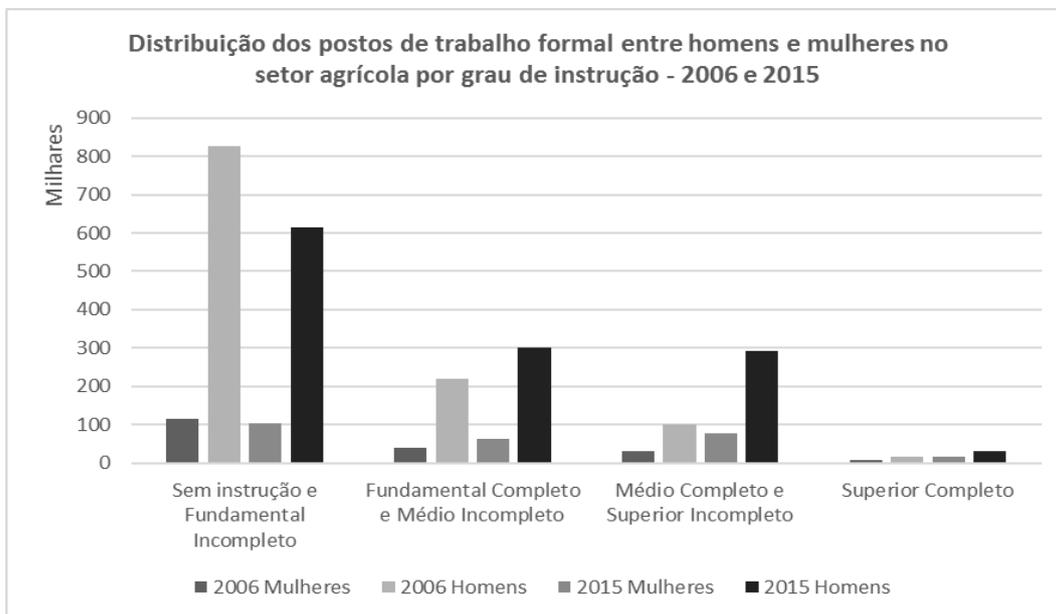
Gráfico 2



Fonte: MTE, CAGED.

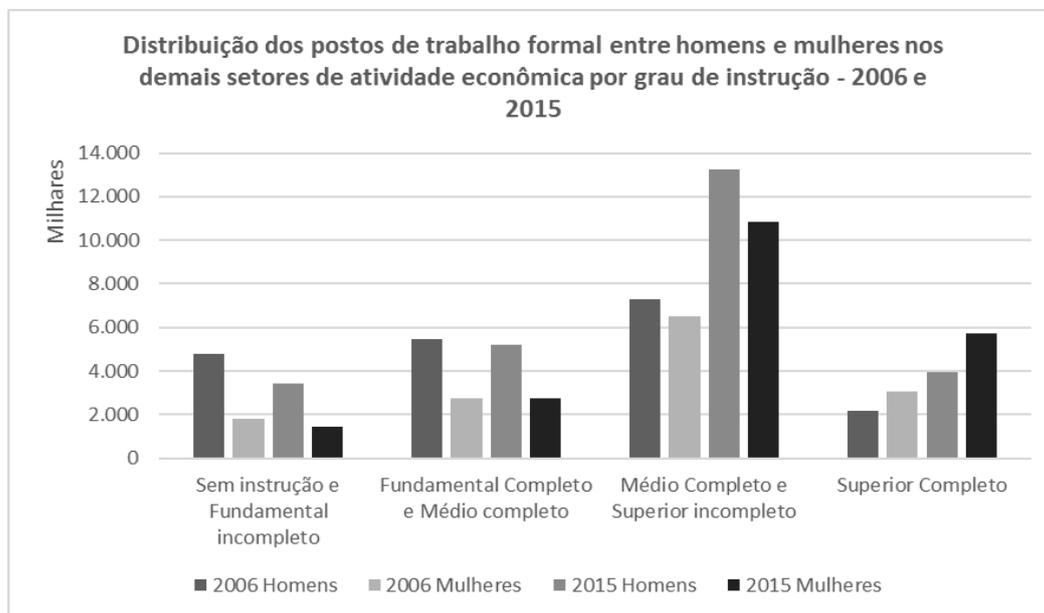
No que se refere ao indicador de grau de instrução, o setor agrícola caracteriza-se pelo baixo nível de qualificação formal dos trabalhadores de uma forma geral, onde 47,6% do total constituíam-se de trabalhadores sem instrução ou com o nível fundamental incompleto em 2015. Entre os anos de 2006 a 2015, não se observa praticamente nenhuma redução no nível de desigualdade de ocupações formais entre homens e mulheres no setor agrícola nos estratos de maior nível educacional, contrariando uma tendência observada nos demais setores de atividade econômica onde as mulheres superam os homens que se encontram no grau de instrução de nível superior no mercado de trabalho formal (Gráficos 3 e 4).

Gráfico 3



Fonte: MTE, RAIS.

Gráfico 4

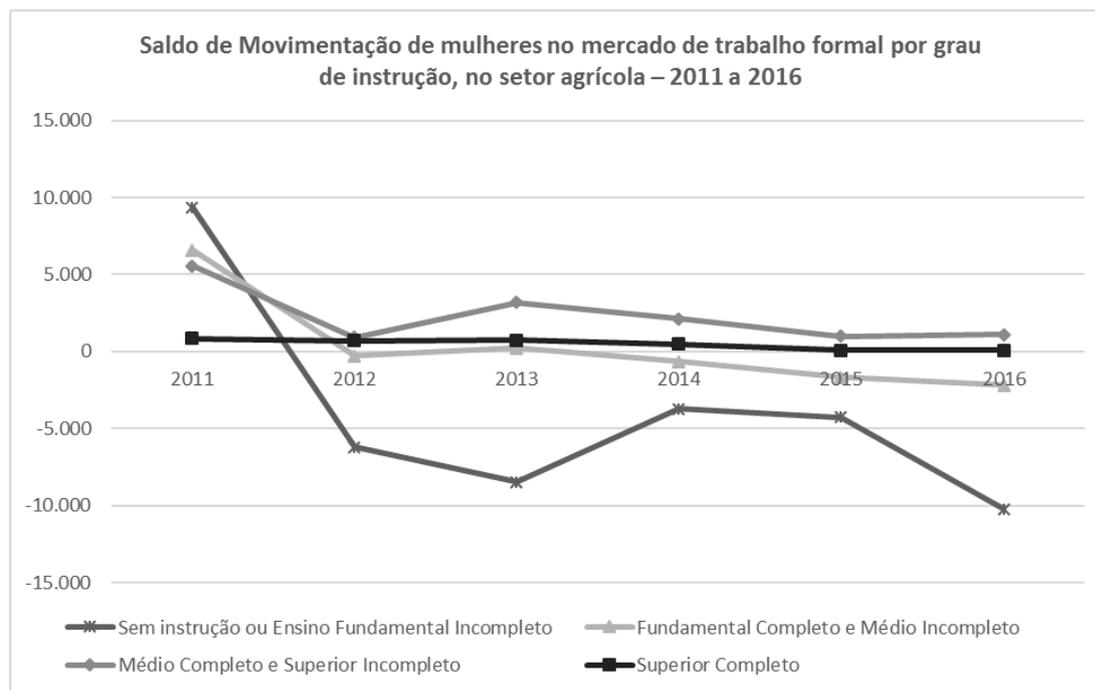


Fonte: MTE, RAIS.

Contudo, as mulheres ocupadas no setor agrícola apresentaram ao longo do período um aumento no grau de instrução, com uma elevação de 62% no ensino fundamental completo e de 42% no ensino médio e superior completos. De fato, pelo

saldo de movimentação verifica-se que entre os anos de 2011 e 2016 o estrato que teve o maior impacto negativo no saldo de admissões e desligamentos foi o grupo sem instrução e ensino fundamental incompleto (Gráfico 5).

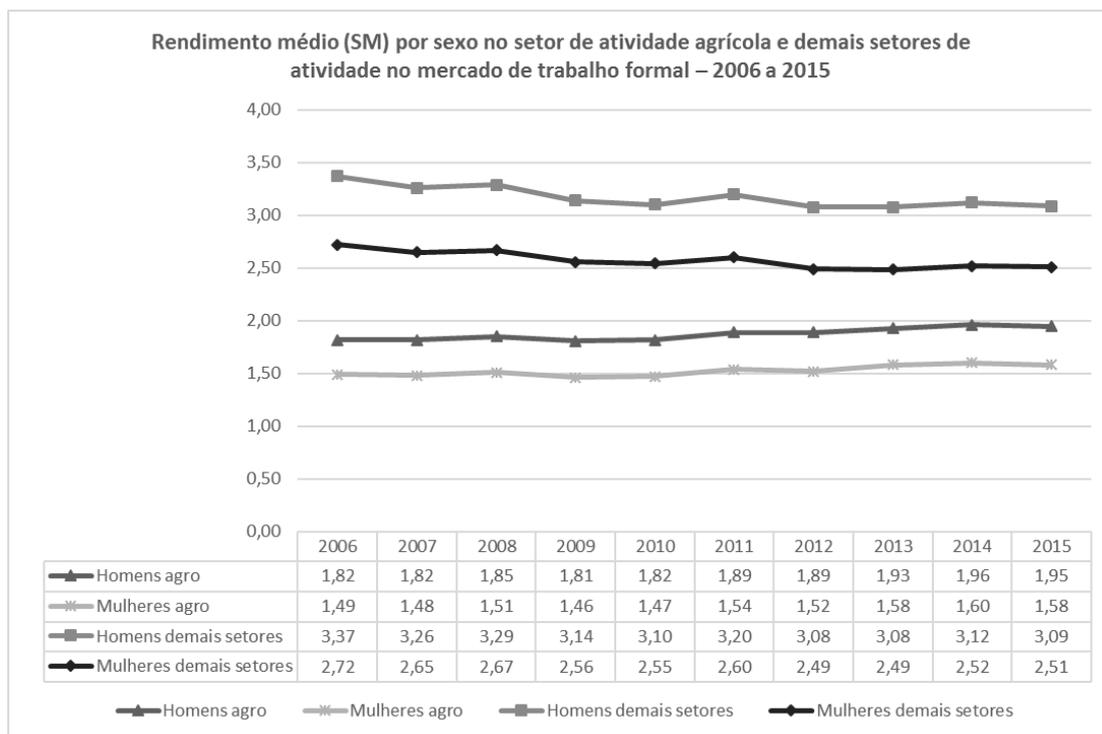
Gráfico 5



Uma das maiores desigualdades de gênero observadas neste estudo refere-se ao indicador de rendimento médio quando comparados entre homens e mulheres de um mesmo setor e entre mulheres dos setores agrícola e demais setores. Em 2015, as mulheres empregadas no setor agrícola recebiam 80% do salário dos homens em média, diferença semelhante encontrada nos demais setores de atividade econômica. Mas quando se observa o rendimento médio de mulheres do setor agrícola em comparação aos demais setores, a desigualdade de rendimento observada é extremamente elevada, pois as mulheres empregadas no setor agrícola recebem em média 62% do salário das mulheres empregadas em outros setores de atividade (Gráfico 6). Parte desta diferença pode ser explicada pelo nível de qualificação que, como observado, é superior em mulheres dos setores não agrícolas. Mas não é explicação suficiente, já que analisando os dados de rendimento médio de mulheres por setor e por grau de escolaridade no ano

de 2015, verifica-se que as maiores desigualdades de rendimentos entre os setores agrícola e os demais setores encontram-se principalmente no estrato de maior qualificação onde as mulheres do setor agrícola recebem 78,4% do rendimento das mulheres dos demais setores (Tabela 6). Porém, as diferenças salariais entre homens nos níveis mais elevados de escolaridade, como nos casos do ensino médio completo e superior completo, se mostra bem superior às das mulheres, onde homens do setor agrícola recebem 48,5% do rendimento de homens nos demais setores.

Gráfico 6



Fonte: MTE, RAIS.

Tabela 6 – Rendimento médio (SM) de homens e mulheres no setor de atividade agrícola e demais setores de atividade no mercado de trabalho formal, segundo grau de instrução – 2015

Mulheres					
IBGE Gr Setor	Analfabeto	Sem instrução e Fundamental Completo	Fundamental Completo e Médio Incompleto	Médio Completo e Superior Incompleto	Superior Completo
Agropecuária	1,19	1,28	1,34	1,89	4,33
Demais setores	1,27	1,41	1,47	2,25	5,52
Diferença salarial entre setores	93,9%	90,8%	90,7%	84,0%	78,4%
Homens					
IBGE Gr Setor	Analfabeto	Sem instrução e Fundamental Completo	Fundamental Completo e Médio Incompleto	Médio Completo e Superior Incompleto	Superior Completo
Agropecuária	1,19	1,28	1,34	1,89	4,33
Demais setores	1,60	2,03	2,09	3,18	8,91
Diferença salarial entre setores	74,5%	63,2%	63,8%	59,4%	48,6%

Fonte: MTE, RAIS.

Por fim, no ano de 2015, cerca de 72% das mulheres empregadas no setor agrícola encontram-se em ocupações da agropecuária em geral (30%), no cultivo de árvores frutíferas (12,5%), como trabalhadoras volantes na agricultura (11,5%), na avicultura (10,1%), na cultura da cana-de-açúcar (4,0%) e na pecuária bovina (4,9%). Estes dados encontrados estão de acordo com a caracterização dada por um estudo da FAO que mostra a predominância de participação das mulheres em atividades que envolvem tempo e esforço físico, como o plantio, capina e colheita e baixo nível de especialização (FAO, 2016). Na comparação com o ano de 2006, nota-se pouca alteração no perfil de ocupações preenchidas por mulheres, exceto para a cultura de cana-de-açúcar que apresenta uma queda significativa no número de mulheres dedicadas a esta atividade no ano de 2015 (Tabela 7).

Tabela 7 – Distribuição absoluta e percentual de Mulheres ocupadas em atividades agrícolas por ocupação – 2006 e 2015

OCUPAÇÕES CBO 2002	2015	2006	Participação 2015 (%)	Participação 2006 (%)
TRABALHADOR AGROPECUARIO EM GERAL	46.415	35.383	30,1	27,7
TRABALHADOR NO CULTIVO DE ARVORES FRUTIFERAS	19.270	19.697	12,5	15,4
TRABALHADOR VOLANTE DA AGRICULTURA	17.709	16.064	11,5	12,6
TRABALHADOR DA AVICULTURA DE POSTURA E DE CORTE	15.572	10.234	10,1	8,0
TRABALHADOR DA PECUARIA (BOVINOS CORTE E LEITE)	5.428	4.921	4,9	4,8
TRABALHADOR DA CULTURA DE CANA-DE-ACUCAR	6.172	11.593	4,0	9,1

TRABALHADOR DA SUINOCULTURA	3.220	1.395	2,1	1,1
TRABALHADOR NO CULTIVO DE TREPadeiras FRUTIFERAS	3.055	1.345	2,0	1,1
CASEIRO (AGRICULTURA)	2.988	1.235	1,9	1,0
TRABALHADOR DE PECUARIA POLIVALENTE	2.956	1.558	1,9	1,2
TRABALHADOR DA CULTURA DE CAFE	2.925	3.486	1,9	2,7
TRABALHADOR NO CULTIVO DE PLANTAS ORNAMENTAIS	2.593	2.642	1,7	2,1
TRABALHADOR DE EXTRAÇÃO FLORESTAL, EM GERAL	2.123	1.943	1,4	1,5

Fonte: MTE, RAIS.

Na comparação com as ocupações preenchidas por homens, observa-se que há uma concentração maior de homens em atividades mais especializadas como operação de máquinas e tratores que concentra 14,2% do total de vínculos formais nas atividades agrícolas neste tipo de ocupação, enquanto as mulheres concentram 1,9% de vínculos formais neste tipo de ocupação. Os cargos de supervisor das atividades agropecuárias também estão mais concentrados entre os homens, com 2,7% do total quando comparado com as mulheres que concentram apenas 0,9% do total de vínculos formais das atividades agrícolas nesta ocupação (Tabela 8).

Tabela 8 – Distribuição absoluta e percentual de Homens ocupadas em atividades agrícolas por ocupação – 2006 e 2015

OCUPAÇÕES CBO 2002	2015	2006	Participação 2015 (%)	Participação 2006 (%)
TRABALHADOR AGROPECUARIO EM GERAL	291.867	311.941	31,6	33,5
OPERADOR DE MÁQUINAS E TRATORES	131.677	80.968	14,2	8,7
TRABALHADOR VOLANTE DA AGRICULTURA	86.167	89.712	9,3	9,6
TRATORISTA AGRICOLA	85.517	59.807	9,3	6,4
TRABALHADOR DA PECUARIA (BOVINOS CORTE)	78.086	73.472	8,4	7,9
TRABALHADOR NO CULTIVO DE ARVORES FRUTIFERAS	46.718	46.756	5,1	5,0
TRABALHADOR DA CULTURA DE CANA-DE-ACUCAR	42.571	87.081	4,6	9,4
SUPERVISOR DE ATIVIDADES AGROPECUÁRIAS	24.922	20.974	2,7	2,3
TRABALHADOR DE PECUARIA POLIVALENTE	22.939	21.915	2,5	2,4
TRABALHADOR DA PECUARIA (BOVINOS LEITE)	19.085	20.083	2,1	2,2
TRABALHADOR DA AVICULTURA DE POSTURA	17.076	13.486	1,8	1,4

TRABALHADOR DA AVICULTURA DE CORTE	17.074	17.408	1,8	1,9
TRABALHADOR DE EXTRAÇÃO FLORESTAL, EM GERAL	15.499	15.722	1,7	1,7
TRABALHADOR DA CULTURA DE CAFÉ	12.806	19.395	1,4	2,1

Fonte: MTE, RAIS.

3. Considerações Finais

A base de dados da RAIS/CAGED, apesar de suas limitações, permitiu explorar um pouco do universo das mulheres trabalhadoras rurais no mercado de trabalho formal. Ficou evidente, a partir desta análise, que poucos avanços foram percebidos em relação às desigualdades de gênero neste segmento de mercado de trabalho, uma vez que estas são reproduzidas não só entre homens e mulheres, mas entre as próprias mulheres empregadas em setores econômicos distintos. As mulheres rurais do mercado de trabalho formal encontram-se em patamares de educação, de rendimento e mesmo de formalização muito inferiores àqueles observados nas demais categorias de gênero dos demais setores de atividade econômica. Mesmo aquelas pertencentes ao grupo etário de 25 a 39 anos, que nos demais setores encontram-se em um patamar de crescimento e estabilidade relativa com relação às demais faixas etárias, encontram-se em situação mais vulnerável no setor agropecuário. Além disso, ocupam-se de atividades mais precárias e menos intensivas em qualificação formal.

Dessa forma, políticas públicas de emprego devem estar atentas as diferenças não só entre sexo, mas entre sexo em um contexto de diferentes atividades econômicas. Políticas setoriais, de emprego e agrícolas devem estar conjugadas à questão de gênero no mercado de trabalho formal para lograrem êxito na redução efetiva destas desigualdades que impedem a emancipação feminina de fato e de direito.

Referências Bibliográficas

BIERMAYR-JENSANO, Patrícia. **Gênero y Sistemas Agroalimentarios Sostenibles**. Santiago/CH. Organizacio de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. FAO, 2016.

BRASIL. **Manual de Orientação da RAIS 2016**. Brasília/DF. Ministério do Trabalho e Emprego, 2016.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Agrário. **Genero, agricultura familiar e reforma agrária no Mercosul**. – Brasília: Ministério do Desenvolvimento Agrário, 2006.

CAPANEMA, Natali; DIAS, Janise Bruno; PALHARES, Virgínia de Lima. **Mulheres Rurais e sua Contribuição para a Conservação da Biodiversidade**. Vitória/ES. Anais do VII Congresso Brasileiro de Geógrafos. Agosto, 2014.

DI SABBATO, Alberto. **Estatísticas rurais e a economia feminista: um olhar sobre o trabalho das mulheres**/ Alberto Di Sabbato; Hildete Pereira de Melo; Maria Rosa Lombardi; Nalu Faria; organização de Andrea Butto. – Brasília: MDA, 2009.

DIEESE. **O Mercado de Trabalho Assalariado Rural Brasileiro**. São Paulo/SP. Estudos e Pesquisas, nº 74. Outubro, 2014.

HEREDIA, Beatriz Maria Alásia de; CINTRÃO, Rosângela Pezza. **Gênero e acesso a políticas públicas no meio rural brasileiro**. São Paulo/SP. Revista Nera. Ano 9, nº 8. Jan/jun, 2006.

IBGE. **Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população brasileira**. Rio de Janeiro: Ministério do Planejamento, 2016.

IBGE. **Contas Regionais do Brasil: 2010 – 2014**. Rio de Janeiro: Ministério do Planejamento, 2016.

IPEA. **Aspectos multidimensionais da agricultura brasileira: diferentes visões do Censo Agropecuário 2006** /organizadores: Sergio Schneider, Brancolina Ferreira, Fabio Alves. – Brasília: Ipea, 2014.

NOBRE, Miriam. **Censo Agropecuário 2006 – Brasil: uma análise de gênero**. In BUTTO, Andrea; DANTAS, Isolda; HORA, Karla (org). **As Mulheres nas Estatísticas Agropecuárias – Experiências em países do Sul**. Brasília: Ministério do Desenvolvimento Agrário, 2012.

SCHNEIDER, Sergio; SILVA, Carolina Braz de Castilho. **Gênero, Trabalho Rural e Pluriatividade**. In SCOTT, Parry; CORDEIRO; Rosineide e MENEZES, Marilda



(Org.) **Gênero e Geração em Contextos Rurais**. Florianópolis: Ed. Mulheres, 2010, pg. 183-207.

SCHNEIDER, Sergio. **Situando o desenvolvimento rural no Brasil: o contexto e as questões em debate**. Revista de Economia Política, vol. 30, nº 3 (119), 511-531. 2010.

SILIPRANDI, Emma. **Mulheres e Agroecologia: a construção de novos sujeitos políticos na agricultura familiar**. Tese de Doutorado. Brasília: UnB. Centro de Pós-Graduação em Desenvolvimento Sustentável, 2009.

SILVA, José G. **Velhos e novos mitos do rural brasileiro**. São Paulo/SP. IAE/USP. Revista Estudos Avançados. Nº 15 (43). 2001.

SILVA, José G.; CAMPANHOLA, Clayton. **Ações de Políticas Públicas para o Novo Rural Brasileiro sob o enfoque no Desenvolvimento Local**. Rio Grande do Sul: Santa Maria. DEAER/CPGExR. – CCR. UFSM. Revista Extensão Rural. Ano VII, jan-dez 2000.

SILVA, José Graziano; **O Novo Rural Brasileiro**. Belo horizonte: Revista Nova Economia, vol. 7(1), pág. 43-81. maio de 1997.

VEIGA, J. E. **A dimensão rural do Brasil**. FEA - USP. Seminários Acadêmicos, 2004a

VEIGA, J. E. **A atualidade da contradição urbano-rural**. In: SEI/BAHIA, Análise Territorial da Bahia Rural. Série Estudos e Pesquisas nº 71. Salvador. Bahia: SEP, 2004b.

O desafio da autoridade feminina: o caso das mulheres *chefs*

Bianca Briguglio

Doutoranda do Programa de Pós Graduação
em Ciências Sociais do Instituto de Filosofia e
Ciências Humanas (IFCH), da Universidade
Estadual de Campinas (Unicamp).

biancabrig@gmail.com

Introdução

O presente trabalho baseia-se na pesquisa de doutorado sendo desenvolvida no Programa de Pós Graduação em Ciências Sociais do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas (IFCH) da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), intitulada “Cozinha é lugar de mulher? A divisão sexual do trabalho em cozinhas profissionais”.

Nesta pesquisa, procura-se conhecer as condições e relações de trabalho de cozinheiros e cozinheiras empregados em variados restaurantes na cidade de São Paulo, atentando, sobretudo, às diferenças entre homens e mulheres no exercício da profissão. Para tanto, além de consultadas diversas publicações sobre o trabalho nas cozinhas e biografias de profissionais, foram entrevistados homens e mulheres que trabalham em restaurantes de diversos tamanhos e que atendem públicos variados.

Dentre as questões abordadas na pesquisa, como a extensão da jornada de trabalho, o mercado de emprego e a rotatividade dos profissionais no setor, deparamo-nos com a questão das mulheres que chegam ao “topo” da profissão, que passam a ocupar os cargos de mando nas cozinhas: as *chefs*.

Como veremos a seguir, a posição de *chef* é a mais importante dentro da hierarquia do trabalho culinário. Por isso, as mulheres que conseguem sobreviver aos postos dentro da cozinha e chegar ao topo da carreira enfrentam diversas dificuldades e

precisam lidar com problemas que se colocam em função das relações sociais de sexo que se estabelecem nesse espaço.

A hierarquia na cozinha

O trabalho nas cozinhas profissionais precisa ser muito organizado e responder a uma hierarquia bem estabelecida, que parece ser comum aos restaurantes ao redor do mundo que oferecem aos comensais uma experiência gastronômica, para além de uma simples refeição quente.

A hierarquia na cozinha se estabelece de forma vertical: ela vai da pia até o *chef*. “Pia” é o nome comum da função menos especializada na cozinha, geralmente por onde se dá a entrada nas cozinhas profissionais: trata-se do trabalhador que lava os pratos e as panelas, tanto os utilizados para o preparo de alimentos, quanto os utilizados para servir a comida aos clientes. É o trabalho que pode ser desempenhado por qualquer pessoa, que não demanda experiência nem nenhum conhecimento técnico.

Há, em seguida, o serviço do ajudante ou auxiliar, muitas vezes um trabalho realizado por um aprendiz ou estagiário. Esse trabalho, ao menos em teoria, tem menos responsabilidades, porque está associado a um outro profissional, o cozinheiro ou confeitoiro, que é auxiliado. As outras funções variam muito de acordo com o tamanho da cozinha, quantas refeições são preparadas por serviço (almoço ou jantar), o tipo de culinária com que se trabalha (“praça¹” de massas, risotos, carnes, peixes etc.).

O trabalho se organiza em brigadas e, em alguns estabelecimentos, há o chefe de brigada (do francês, *chef de partie*), responsável pelo trabalho e divisão dos turnos de uma brigada específica, como os peixes, as carnes. A brigada, assim como a “praça”, é um termo nativo, oriundo de um vocabulário militar, que nomeia os membros encarregados por determinados trabalhos na cozinha. Essa organização varia muito de restaurante para restaurante, mas o que parece ser comum e relativamente fixo é que, independente de quantos funcionários estão na cozinha e como estão organizados na brigada, todos respondem e obedecem ao *chef*.

¹ “Praça” é um termo nativo e refere-se à estação ou posto de trabalho, como “praça das carnes”, “praça de massas”, “praça da sobremesa”, entre outros.

Geralmente, para chegar ao cargo de *chef*, o profissional precisa percorrer o caminho que passa por quase todas as ocupações. O *chef* precisa conhecer o trabalho de cada praça, o trabalho desempenhado por cada profissional. Uma carreira se constrói a partir da experiência profissional em cada uma. Assim, para chegar ao topo, é preciso subir os degraus da hierarquia. O *chef* é a principal figura da cozinha, sua autoridade, suas ordens e sua voz de comando na cozinha é indiscutível.

Segundo Chelminsky (2007), “Há um óbvio paralelo entre a hierarquia e a disciplina de um exército e de uma cozinha profissional séria – *chef*, lembre-se, não significa cozinheiro, mas chefe, patrão” (p.104). O autor também pontua que o papel do *chef* em uma cozinha é fundamental, pois “É um trabalho de tempo integral, crucial e diabolicamente repleto de artifícios, já que o *chef* tem de estar intimamente familiarizado com todos os detalhes de cada posto na *brigade*, e somente os seus olhos e seu perfeccionismo perfilam entre o fracasso e o deslumbre” (p.159).

Assim, todos trabalham duro na cozinha, mas sobre o *chef* recai a maior parte da responsabilidade, para o bem ou para o mal, pois cabe a ele imprimir sua marca ou sua identidade na comida, ainda que ele mesmo não a prepare. “Há inúmeros caminhos diferentes, então, levando à grande culinária, mas em comum todos tem uma coisa: o resultado final carrega a marca inconfundível da personalidade do *chef*, seja ou não ele a pessoa que prepara os pratos” (p.161).

Por isso é tão comum que a identidade dos restaurantes esteja associada à figura do *chef*: ele é o responsável pela escolha do cardápio, frequentemente “assina” os pratos, ou seja, é o criador das receitas que compõem o *menu* do restaurante. Mais do que isso, o *chef* é o administrador da cozinha. Ele lida com fornecedores, recebe e confere as entregas, cuida do movimento de entrada e saída de mercadorias (isto é, precisa saber quanto de cada produto o restaurante tem, quanto precisa comprar, a durabilidade, a validade destes, a possibilidade de comprar em quantidade ou não), e também é, em última instância, o supervisor do trabalho de todos na cozinha.

Auguste Escoffier (*apud* FRANCO, 2010) diferencia o *chef* do cozinheiro, afirmando que o *chef* é um artista e um administrador, e que ele não pode dirigir trabalhos que ele mesmo não possa executar. “Só quem faz da cozinha o seu supremo interesse, dedicando-lhe anos de estudo e de trabalho, torna-se um *chef*” (p.234).

Ao Chefe, cabem as atividades de criação, elaboração, atuação direta ou indireta na preparação do alimento, e o planejamento, gerenciamento e capacitação de pessoal, ou seja, trata-se do estrategista e administrador da cozinha. Ao cozinheiro, cabe organizar e supervisionar os serviços a serem realizados e participar ativamente no pré-preparo, preparo e finalização do alimento, sempre observando os métodos de cocção e a qualidade dos alimentos. Aos trabalhadores auxiliares, cabem funções de suporte nas atividades, sob a responsabilidade tanto do cozinheiro quanto do Chefe (FONSECA, 2013, p.57).

Além disso, há restaurantes em que cabe ao *chef* ficar no passe – a passagem entre a cozinha e o salão, o lugar de onde se “cantam” os pedidos e recebem-se os pratos para serem servidos. Os *chefs* que ficam no passe podem corrigir eventuais problemas antes do prato chegar aos clientes ou finalizar pratos. Há também aqueles que, durante o serviço, ficam apenas no salão, atendendo os clientes, às vezes até servindo as mesas.

Em todos os casos, entretanto, o *chef* é a figura de autoridade acima de qualquer debate. Em muitos lugares, todavia, essa autoridade pode se exercer por meio de ordens ríspidas e gritos. Estes, em alguma medida, fazem parte da organização do trabalho na cozinha. É preciso que as pessoas se comuniquem e elas estão em um ambiente barulhento, geralmente realizando várias tarefas ao mesmo tempo, tudo é urgente e todos querem ser ouvidos. Entretanto, a voz principal é a voz do *chef*, e, portanto, ele tem mais poder para gritar que os outros: apenas ele tem legitimidade para gritar e ser ouvido, para ser obedecido.

Os *chefs*, as *chefs*

O trabalho de *chef* é associado a uma figura masculina que tem determinados comportamentos, como falar alto, dar ordens, entre outros, inclusive o tratamento duro dos subalternos, o que pode ser uma dificuldade para a ascensão feminina a esses postos. Mais do que gritar, a figura do *chef* precisa ter voz de comando, precisa exercer a autoridade e ser obedecida.

Esse poder e a forma como ele se expressa no trabalho contribuem para a criação de um ambiente em que diversas formas de agressão e violências são tolerados, em que gritos e ofensas, assim como a pressão, a cobrança e a extensão da jornada de trabalho constituem um trabalho “para os fortes”, um trabalho que “não é para qualquer um”, onde a ideia de força legitima-se pela sobrevivência em condições muito adversas. Nesse

sentido, a figura do *chef* tirano, autoritário e assediador é naturalizada porque é comum, porque ele está dentro do seu direito em agir assim.

Ao descrever sua experiência pessoal como cozinheiro e *chef*, Bourdain (2016) nos oferece um relato contraditório quando fala sobre a presença feminina na cozinha.

Cozinheiras mulheres, por mais que sejam raras nesse mundo machista onde impera a testosterona, são uma delícia de se ter por perto. Trabalhar com uma mulher durona, boca-suja e faladeira é uma verdadeira alegria – e um favor civilizatório num batalhão onde as conversas em geral se concentram em quem tem os maiores colhões e quem toma no rabo.
Tive a felicidade de trabalhar com mulheres realmente machonas – elas não tinham nada de dondocas (p.90).

O comentário do autor provavelmente foi pensado para ser um elogio ou uma exaltação da presença feminina nesse espaço, mas permite entrever como a cozinha pode se tornar um espaço extremamente hostil para as mulheres – ainda que não sejam apenas as mulheres que se sentiriam mal em um ambiente cuja conversa orbita em torno desses temas. Sua descrição claramente revela que a mulher respeitada nesse espaço age como os homens, ela é “durona, boca-suja e faladeira”, ela não tem “nada de dondoca”. Ela não pode ter nenhuma das características “inatas” das mulheres.

Durante a pesquisa, foram entrevistadas duas mulheres *chefs* e ambas relataram dificuldades para exercer sua autoridade na cozinha.

Joana é *chef* no restaurante de um hotel em São Paulo. Ela começou a trabalhar no Recife aos 12 anos, cozinhando na casa de uma mulher (provavelmente como trabalhadora doméstica), e veio para São Paulo com o objetivo de continuar trabalhando em cozinhas. Ela já estava há alguns anos no restaurante em que trabalhava no momento da entrevista quando fez o curso técnico em gastronomia, para poder subir na hierarquia e obter melhor salário. Segundo ela, o trabalho de *chef* é difícil, é preciso ser “um pouco psicóloga”, pois cada pessoa demanda um tratamento diferente.

Segundo ela, a melhor forma de manter sua autoridade na cozinha e fazer-se respeitar é, em alguma medida, manter-se afastada dos demais, manter-se alheia às brincadeiras, preservar “aquela postura”. Ela afirma que “tem que ter cuidado” quando se é mulher e chefe.

Na verdade os homens quando olha pra uma mulher que tem um cargo assim, eles querem um pouco, se você deixar, eles tentam... não sei

como usar a palavra... eles são danado. Mas a gente tem que ter cuidado. Tem que dizer "eu vim aqui pra isso e acabou", entendeu? (...) As vezes eles só te olham estranho pelo fato de você ser uma mulher. Mas acho que todo lugar é assim, principalmente na cozinha, porque 80% das cozinhas hoje, o chef é homem. As mulheres que estão invadindo agora. Eles fica meio estranho, mas eles aceitam depois.

Os trabalhadores na cozinha em que Joana é *chef* tem o hábito de sair juntos, tem uma rotina de ir a bares depois do trabalho, mas ela nunca vai junto, porque ela procura manter "só o profissional mesmo". Ela sente, de certa maneira, uma pressão para não criar muita intimidade, não aprofundar muita amizade com os colegas, mesmo que eles o façam entre si, sob pena de perder a credibilidade no trabalho.

Em seu entendimento, a mulher *chef* precisa manter sua postura, porque "o pessoal é danado". Cabe a ela dar o tom da relação com os demais funcionários. Como não é possível fazer nada com relação ao "pessoal", é preciso que ela permaneça em estado de constante vigilância de seus comportamentos e atitudes, abstenha-se de sair com os colegas e de "brincar" no ambiente de trabalho. E ela tem consciência que isso se deve ao fato de ser mulher, mas trata esse fato com naturalidade. Ela elaborou uma estratégia para conseguir se fazer respeitar nesse espaço, que é ter uma atitude séria, sem brincar, "manter só o profissional". Há também a ideia naturalizada de que "todo lugar é assim", o que parece fortalecer ainda mais a ideia de que não se pode fazer nada a respeito.

Lenice, que também trabalha como *chef*, mas é graduada em economia e depois em gastronomia, oriunda de uma classe social mais abastada, afirma:

Lenice: Mas você passa por esse processo diversas vezes, então é fácil... é fácil de ser contratada, a priori, mas é difícil de você se manter lá dentro. Você vai ser substituída em algum momento, porque não tem uma voz de comando feminina que seja ouvida. Não tem. É muito difícil. Tem... Eu passei por situações... um pouco complicadas. Pensando mais nos turnos da noite mesmo, porque nos turnos da manhã... como era uma mescla de cozinheiros e cozinheiras não... não tinha esse problema. À noite eram essencialmente homens, não tem... eles não ouvem. Eles não ouvem. Eles passam por cima. Se a decisão de hoje, eu viro pra eles e falo "gente, vocês tem produção hoje? Então tá, tem meia hora pra lavar a coifa?" "Ah mas amanhã cedo não vão lavar a coifa, porque..." "Gente, lava a coifa pra mim". Aí você tem que ser delicada no jeito de falar, você tem que ser sutil e etc. Enquanto se você grita, eles não aceitam mesmo, eles se rebelam. É muito difícil. Pra mulher dar voz de comando na cozinha é muito difícil. Não existe. Não existe.

Entrevistadora: E... Mas você, na sua experiência assim, você viu muitas vezes mulheres em posto de comando?

Lenice: Não. É uma novidade, né? É uma novidade. A gente até aprende isso no curso, o posto de comando é de um homem. O chef de cozinha é homem. Justamente pela voz de comando, e não é por capacidade, habilidade, seja qual for a discussão. É por voz de comando. Precisa ser alguém bravo, precisa ser aquele cara que vai estourar com você e te tacar uma panela. Precisa ser o cara agressivo, é necessário.

As mulheres que chegam à chefia enfrentam uma contradição. Por um lado, há uma construção do feminino dentro da cozinha que remete a uma figura delicada, que sabe lidar com todos os profissionais, que não vai gritar. Essa construção do feminino implica o problema que, quando as mulheres estão na chefia, elas não conseguem ser respeitadas ou obter a mesma obediência que um *chef* homem, justamente porque essa imagem de chefia é masculina, construída em oposição à ideia de mulher, de feminino, ou mesmo de um trabalho de mulher.

A hierarquia é muito bem estabelecida e precisa ser seguida e obedecida por todos, sob pena de transformar a cozinha em uma bagunça. Entretanto, quando se trata de uma mulher *chef*, há outras maneiras de diminuir ou testar a autoridade, ainda mais quando os homens são muitos e “se rebelam”, como descreve Lenice.

Ela entende, a partir de sua própria experiência, que uma das dificuldades das mulheres que chegam aos postos de mando na cozinha é fazer com que os homens se submetam a uma figura de autoridade feminina. Lapa (2015), em sua pesquisa sobre as mulheres na indústria metalúrgica, observou situação parecida quando se estabeleciam chefias intermediárias femininas. Lapa observou como se davam conflitos referentes à capacidade das mulheres serem ou não líderes, ainda mais agudo quando elas tinham menos escolaridade formal que seus subordinados (apesar de terem comprovado o *savoir-faire* após anos desempenhando determinadas funções). A autora afirma que o comportamento de “comando duro” associado a uma posição de liderança é menos aceito quando se trata de mulheres do que de homens.

Entretanto, a força de trabalho feminina, “desqualificada” para as chefias, emerge como “ideal” quando se trata de sujeição ao comando. “Assim, questões sobre o comportamento e/ou condições materiais que empurram à sujeição da/o trabalhadora/or às imposições do ambiente de fábrica parecem contar como critério relevante para a divisão sexual do trabalho” (LAPA, 2015, p. 144).



Há imposição de maiores obstáculos para as mulheres que pretendem construir uma carreira nas cozinhas, que começa na extensão da jornada de trabalho e o conflito latente com o trabalho doméstico e/ ou de cuidados com a família. Por si só, jornadas que podem chegar a 16 horas por dia já tornariam o trabalho extremamente penoso para aquelas que tem que lidar com a “dupla jornada” e impossível para às que tem filhos pequenos ou algum parente que demande atenção.

Para além da jornada, entretanto, foi possível observar como a própria organização do trabalho dentro da cozinha promove uma divisão sexual do trabalho: há trabalhos femininos, geralmente ligados à cozinha fria e ao *mise-en-place*, que demandam mais atenção, delicadeza, e que também são os trabalhos mais repetitivos e monótonos; e trabalhos masculinos, associados aos fogões e às grelhas, à manipulação do fogo e ao trabalho com grandes peças de carne. O lugar de comando, a chefia e a supervisão dos trabalhos de todos é associada a uma figura masculina e autoritária.

O fato de que, para poder exercer seu trabalho como líderes, as mulheres precisam adotar uma postura que as separe dos demais trabalhadores e que as leve a ficar em estado de constante vigilância e cuidado, sob ameaça de motim, já nos permite entrever que a cozinha profissional se constitui um ambiente extremamente masculino e masculinizado, onde os comportamentos valorizados são os mais associados ao universo masculino, como “brincadeiras” e comentários de cunho sexual e a constante afirmação de poder. É um ambiente muito propício para o assédio, tanto moral quanto sexual.

Bibliografia

- BOURDAIN, Anthony. **Cozinha confidencial: uma aventura nas entranhas da culinária**. São Paulo: Companhia de Mesa, 2016.
- BRIGUGLIO, Bianca "Trabalhadores no preparo de comida: um olhar sobre a divisão sexual do trabalho em cozinhas profissionais". Artigo apresentado no XIV Encontro Nacional da ABET. Campinas, 2015. Disponível em <http://abet2015.com.br/wp-content/uploads/2015/09/Bianca-Briguglio.pdf> (acesso em 10/05/2017).
- CHELMINSKI, Rudolph. **O perfeccionista**. Rio de Janeiro: Ed. Record, 2007.
- CORRÊA, Myrna. Dicionário de Gastronomia. São Paulo: Matrix, 2016.
- FLANDRIN, Jean-Louis, MONTANARI, Massimo. **História da Alimentação**. São Paulo: Estação Liberdade, 2015, 8ªed.



- FONSECA, Sérgio A. **Ingredientes da aprendizagem social: um estudo na cozinha de um restaurante da grande São Paulo.** Tese apresentada ao Programa de Pós Graduação em Administração de Empresas da Universidade Presbiteriana Mackenzie (2013).
- FRANCO, Ariovaldo. **De caçador gourmet: uma história da gastronomia.** 5ªed. São Paulo: Ed. Senac, 2010.
- FREIXA, Dolores; CHAVES, Guta. **Gastronomia no Brasil e no mundo.** 3ªed. Rio de Janeiro: Senac Editoras, 2015.
- LAPA, Thaís S. **Processo de trabalho, divisão sexual do trabalho e práticas sociais das operárias na indústria eletroeletrônica no contexto da flexibilidade produtiva.** Dissertação de Mestrado apresentada ao Program de Pós Graduação em Sociologia da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2015.
- POULAIN, Jean Pierre. **Sociologia da Alimentação : os comedores e o espaço social alimentar.** Florianópolis: Ed. da UFSC, 2013.
- SAFFIOTI, Helleieth. **Gênero, Patriarcado e Violência.** 2ªed. São Paulo: Ed. Expressão Popular, 2015.
- SARTI, Raffaella. "Melhor o cozinheiro? Um percurso sobre a dimensão de gênero da preparação da comida (Europa ocidental, séculos XVI-XIX)". In: Cadernos Pagu (39), julho-dezembro de 2012:87-158.

Apontamentos sobre a Convenção n. 156 e Recomendação n. 165 da Organização Internacional do Trabalho

Bárbara Ferrito

Grupo Temático 06

Programa de Pós-Graduação da
Universidade Federal do Rio de Janeiro
– Faculdade Nacional de Direito –

UFRJ/FND

ferrito.ufrj@gmail.com

1. Apresentação

Às vésperas de completar 100 anos de sua criação, a Organização Internacional do Trabalho permanece firme em seu propósito de promover a paz mundial duradoura por intermédio da justiça social. Ao largo da discussão sobre a efetividade de suas normas nas realidades locais, sua atuação se coloca como um norte na direção das relações sociais no âmbito laboral que se pretende.

Nesses período, a Organização evoluiu, encampou novas reivindicações, modernizou antigas e procurou se adequar as diversas realidades dos Estados-membros que a compõe. Essa assertiva é particularmente relevante no tema do presente artigo. A Convenção n. 156 da OIT veio tomar o lugar da Recomendação n. 123, sobre o emprego das mulheres com responsabilidades familiares, de 1965, passando a falar em trabalhadores (homem e mulher) com encargos familiares e não apenas trabalhadoras.

Essa singela alteração representou, já em 1981, ano da edição da Convenção n. 156, um grande avanço na concepção das relações entre os gêneros, procurando mudar a cultura social que colocava sobre a mulher, com exclusividade, os encargos familiares. Passados mais

de 35 anos, essa normatização merece ganhar mais realce, diante da ascensão dos movimentos feministas em todo o mundo.

Note-se que as Convenções da OIT, ainda que não ratificadas, vinculam os Estados-membros, que não podem atuar contrariamente às suas direções, servindo, ainda, como fonte material do Direito, ou seja, fato capaz de eclodir o desenvolvimento de normas próprias sobre o tema. Assim, a Convenção e a Recomendação correlata merecem análise, sob o olhar do pesquisador brasileiro, conhecedor dessa realidade própria e singular.

Acresça-se a esse quadro, um fato demográfico interessante. A população brasileira está envelhecendo, sendo certo a Organização Mundial de Saúde estima que 30% da população brasileira será composta por idosos em 2050¹. Esse dado, aliado ao aumento da expectativa de vida, traz uma nova circunstância à ideia de “responsabilidades familiares”, uma vez que os idosos passam a se tornar, também, como regra, uma preocupação para muitos (as) trabalhadores(as).

Por essa razão, a Convenção n. 156, OIT, bem como a Recomendação n. 165, merece análise pormenorizada, sendo tema de relevância atual. O presente estudo visa debater alguns pontos do texto normativo, a partir da realidade brasileira.

2. O papel da OIT na construção da igualdade de gênero

A OIT configura-se como uma Organização Internacional, com personalidade jurídica internacional, composta pela união de diversos Estados Soberanos, criada pelo Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial, em 1919. Naquele momento peculiar, em que emergiam diversas reivindicações trabalhistas, com a Constituição Mexicana e Constituição de Weimar, bem como diante da Revolução Russa, os países que atuaram naquele conflito perceberam que a paz duradoura teria como berço a justiça social. Essa frase célebre colocou o direito do trabalho e as relações que regula como mediadores da pacificação social entre os povos, sendo considerado por muitos o momento de nascimento, como ramo autônomo, do direito do trabalho.

Com a Segunda Guerra Mundial, diante do fracasso da Sociedade das Nações, a

¹ Em <<http://zh.clicrbs.com.br/rs/vida-e-estilo/vida/noticia/2015/09/numero-de-idosos-quase-triplicara-no-brasil-ate-2050-afirma-oms-4859566.html>>; 04/05/2017, as 18:54.

Conferência de São Francisco, que pôs cabo ao conflito, criou em Junho de 1945, a Organização das Nações Unidas, em substituição àquela entidade. A Carta da Organização das Nações Unidas, indica, expressamente, em seu art. 57, a intenção de manter a existência das chamadas “entidades especializadas”, que ficariam sob a sua vinculação. Esse artigo permitiu a permanência da OIT, como entidade especializada em matéria trabalhista.

Ultrapassada essa digressão histórica necessária, interessante perceber que a importância da OIT no contexto internacional ganha relevo diante das peculiaridades das fontes do direito do trabalho. Como é sabido, vigora no direito a hierarquia das fontes segundo a pirâmide kelsiana, que coloca a Constituição como ápice das normas jurídicas, devendo todo o ordenamento ser lido a partir de suas orientações. Na seara laboral, no entanto, essa rigidez de fontes não é admitida, a hierarquia é fluida e se norteia pela bússola teleológica, tendo prevalência a norma que melhor se coaduna com os fins do direito do trabalho. Assim, as normas emanadas de um organismo internacional assumem grande relevância, uma vez que, diante das considerações anteriores, pode alcançar prevalência inclusive em relação à Constituição.

No que tange às normas sob análise, imperioso distinguí-las. As convenções são espécie do gênero tratados, sendo, pois, capazes de criar obrigações, normas e programas de ação, que, aprovados pela entidade internacional, passam a ser submetidas à decisão dos Estados-membros do Organismo. A recomendação, a seu turno, caracteriza-se como diploma programático, que visa esclarecer, aperfeiçoar ou aprofundar norma internacional já adotada pelo organismo internacional. No âmbito da OIT, a recomendação seria o projeto de Convenção que ainda não foi aprovado pelo quorum exigido para esta, que passa a ser utilizado como norte para os programas do Órgão.

Vista a diferenciação das normas no âmbito internacional, a Convenção, no caso brasileiro, precisa cumprir o processo de ratificação, para ser considerada norma positivada do direito brasileiro. Nesse caso, considerando a regra insculpida no §3º, art. 5º, CR/88, o tratado internacional é incorporado como emenda constitucional, se observado o quorum ali exigido². De toda sorte, ainda que não alcançado tal quórum, o Supremo Tribunal Federal, em 2008³, declarou a natureza supralegal dos tratados internacionais. Assim, ratificada a Convenção da

²Há discussão doutrinária acerca da natureza das convenções da OIT, é dizer, se podem ser consideradas como tratados de direitos humanos. O presente artigo parte do pressuposto segundo o qual os direitos sociais, dentre os quais o direito do trabalhador, estão inseridos no Título II, da Constituição, referente aos Direitos e Garantias Fundamentais, ao lado dos direitos políticos e individuais, não havendo razão para não considerá-los direitos humanos no sentido previsto no dispositivo mencionado.

³Decisão referente ao Recurso Extraordinário nº. 349.703-1.

OIT, está ingressa no ordenamento jurídico com força de norma supralegal ou emenda constitucional.

Por outro lado, as Convenções não ratificadas também possuem força vinculativa. Isso porque a Constituição da OIT determina que as normas da Organização devem ser observadas por todos Estados-membros, ainda que não ratificadas. De tal sorte, a Convenção não ratificada possui força vinculativa, na medida em que é capaz de impedir um desalinhamento aos valores por essa encampado. A Recomendação, a seu turno, gera para o Estado-membro duas obrigações básicas: a) de submetê-la ao seu processo de ratificação; e b) de informar, periodicamente, à OIT, as medidas e situações do Estado-membro sobre o tema⁴.

Feita essa análise, resta evidente o papel relevante da OIT na promoção da igualdade de gênero. Isso porque suas normas, ratificadas ou não, indicam o horizonte a ser buscado rumo ao trabalho decente, que perpassa pela concepção de igualdade entre os gêneros. Ao universalizar o tema, o Órgão declara que a igualdade entre homem e mulher está além de culturas e peculiaridades dos países, merecendo destaque em qualquer situação. Ademais, ao abordar as responsabilidades familiares, a OIT afirma que estas são encargos dos dois gêneros e não pode servir como fator discriminatório no mercado de trabalho.

3. Sobre a Convenção n. 156 e Recomendação n. 165, OIT

Aprovada na Sexagésima Sétima Reunião, em 3 de junho de 1981 da OIT, a Convenção n. 156 e a Recomendação n. 165 entraram em vigor em 11 de Agosto de 1983, mas contam hoje com apenas 44 ratificações⁵. O título do documento já indica sua finalidade: Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares. Visa, portanto, promover a igualdade material dos trabalhadores, homens e mulheres, com responsabilidades familiares.

Analisando as premissas que levaram à elaboração da Convenção, percebe-se que a base inicial é o princípio da igualdade, manifestado pela referência feita à Declaração sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para trabalhadoras, manifestada na Conferência Internacional de 1975. De fato, o princípio da igualdade, em sua vertente material, determina que se promova condições para o exercício efetivo da igualdade de condições e de

⁴Essas normas estão previstas nos parágrafos do artigo 19, da Constituição da OIT.

⁵Em <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312301>, 04/05/2017, as 19:22.

escolhas. Assim, não basta que todos sejam iguais perante a lei, preciso se faz que essa igualdade se materialize no mundo dos fatos. Nesse sentido, resume de forma primorosa a questão a frase de Boaventura de Souza Santos, segundo o qual *“temos o direito de ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito de ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza.”*⁶

Outra consideração importante na parte inicial do documento relata que a Convenção sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação, de 1958 (Convenção n. 111, OIT) não aborda como fator discriminatório a existência de responsabilidades familiares. Essa lacuna pretendeu ser superada pela Convenção n. 156. Interessante observar que não se trata de uma omissão que pudesse ser suplantada de outra forma. Diferente da maioria dos critérios usualmente utilizados para discriminação de pessoas, tais como gênero, raça, idade, religião etc; a existência de responsabilidades familiares não está relacionado à essência do ser humano trabalhador, mas a uma circunstância peculiar em que este se encontra. Não se refere propriamente a quem ele é, mas ao conjunto de fatos ao qual se encontra vinculado por laços afetivos ou sanguíneos.

Prosseguindo ainda no exame das premissas da Convenção, o ponto sensível é a percepção de que “os Estados Membros reconhecem que, para alcançar a plena igualdade entre homens e mulheres, é necessário modificar o papel tradicional tanto do homem quanto da mulher na sociedade e na família”. Esse, talvez, seja o grande intuito do documento: iniciar um processo real de alteração das bases nas quais a sociedade se fundou até então, elegendo novos papéis aos atores sociais. A fluidez dessas novas personalidades alcança a igualdade, ao atribuir aos dois, homem e mulher, as responsabilidades familiares até então exclusivas desta.

Para analisar com profundidade essa questão, interessante adentrar na ideia de divisão sexual do trabalho. Por esse termo, se examina a classificação do trabalho segundo *“dois princípios organizadores: o da separação (existem trabalhos de homens e outros de mulheres) e o da hierarquização (um trabalho de homem “vale” mais do que um de mulher).”*⁷ Assim a mulher é, em geral, destinado o chamado trabalho de reprodução, dentro do qual insere-se o trabalho de cuidado, enquanto aos homens são atribuídos os trabalhos de produção.

Segundo Danièle Kergoat⁸:

⁶O Autor prossegue: “Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimento ou reproduza as desigualdades.” SANTOS, Boaventura de Sousa. **Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitismo multicultural.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003, pág. 56.

⁷Dicionário crítico do feminismo/ Helena Hirata ...[et al] (orgs). - São Paulo: Editora Unesp, 2009; pág. 67.

⁸Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais / organização Alice Rangel de Paiva Abreu, Helena Hirata, Maria Rosa

“o cuidado não é apenas uma atitude de atenção, é um trabalho que abrange um conjunto de atividades materiais e de relações que consistem em oferecer uma resposta concreta às necessidades dos outros. Assim, podemos defini-lo como uma relação de serviço, apoio e assistência, remunerada ou não, que implica um sentido de responsabilidade em relação à vida e ao bem-estar de outrem”

O trabalho de cuidado sempre esteve relacionado à mulher, uma vez que voltado aos afazeres domésticos e à maternidade. Em geral, são atribuídos à mulher pelo simples fato de ser mulher, não sendo, muitas vezes, reconhecido como trabalho, mas como obrigação natural do gênero. A ampliação do conceito de “trabalho” para abranger tanto o trabalho produtivo quanto o reprodutivo procurou justamente o reconhecimento desses serviços como labor para todos os fins⁹.

A maternidade, sem dúvida, contribuiu para que o encargo dos serviços de interações sociais constantes, visando o bem-estar do outro, fossem atribuídos à mulher. Nada obstante, com o ingresso da mulher no mercado de trabalho, de forma ampla, a limitação da licença maternidade por um período breve na vida de muitas trabalhadoras e o compartilhamento do dever de sustento do lar, esse fundamento não mais se sustenta. Ainda assim, os serviços de cuidado são atribuídos, na maioria dos casos, à mulher.

Ao falar de “responsabilidade familiar”, o documento estende ao homem o trabalho de cuidado, em geral executado pela mulher. Essa narrativa é interessante ao se pensar que as responsabilidades familiares não se resumem ao simples ato de parir, mas de criar e cuidar dos filhos, dos familiares em situação de necessidade e dos idosos. A Convenção promove a solidariedade entre os homens e entre gerações, ao elastecer o conceito de encargo familiares para abarcar as obrigações dos pais, mas, também, do indivíduo em relação a:

“outros membros de sua família direta com necessidade de seus cuidados e sustento, quando essas responsabilidades restringirem a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica e de nela ingressar, participar ou progredir.”¹⁰

Essa temática ganha relevo diante do envelhecimento da população e aumento da expectativa de vida, que fará com que o cuidado com os idosos se torne uma realidade a ser enfrentada pela próxima geração. Criar hoje uma cultura que retira da mulher a exclusividade desse encargo, ampliará as pessoas que poderão prestar esse auxílio, bem como diminuirá a desigualdade entre os gêneros, já que homens e mulheres serão afetados da mesma forma por

Lombardi; tradução Carol de Paula – 1. ed. - São Paulo: Boitempo, 2016; p.17

⁹ “[...] embora tal definição de trabalho confira dignidade tanto ao trabalho doméstico gratuito como ao trabalho doméstico remunerado e, mais amplamente, ao trabalho do cuidado, é indispensável observar que essa dignidade recuperada não oblitera o fato de que se trata – também – de trabalho não qualificado, mal pago, não reconhecido e que as mulheres normalmente não têm a opção de escolher fazê-lo ou não. *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais / organização Alice Rangel de Paiva Abreu, Helena Hirata, Maria Rosa Lombardi; tradução Carol de Paula – 1. ed. - São Paulo: Boitempo, 2016; p. 19*

¹⁰ Art. 1º, item 2 da Convenção n. 156, OIT.

essa nova circunstância. Nesse ponto, a Convenção e Recomendação são fundamentais, pois inovam na divisão sexual do trabalho, quebrando o paradigma criado pelo princípio da separação do trabalho em razão do gênero.

Por outro lado, o documento merece críticas por ter tratado o trabalho de cuidado como uma responsabilidade ou obrigação e não como trabalho. Apesar de se entender o foco do documento, a Organização perdeu uma oportunidade interessante para demonstrar que essas “necessidades de sustento e cuidado” demandam de quem as satisfaz labor de igual valor ao executado numa fábrica ou escritório. Essas atividades podem ser desempenhadas diretamente ou “terceirizadas”, por meio da contratação de uma babá ou cuidador de idoso¹¹, por exemplo, sendo, pois, aferíveis economicamente.

Prosseguindo na análise do texto, a Convenção afirma que são protegidos pela norma os trabalhadores que possuem responsabilidades que “restringem a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica e nela ingressar, participar ou progredir.”¹² Aqui, a questão de gênero coloca-se de forma sutil, mas presente. Pela simplicidade e contundência, vale a transcrição do trecho do livro *Questionando um mito: custos do trabalho de homens e mulheres*, no texto de Laís Abramo e Rosalba Todaro:

*“Mesmo com as mudanças na situação da mulher no mercado de trabalho, não se observa um movimento correspondente na esfera reprodutiva: elas seguem sendo as principais, quando não exclusivas, responsáveis pelas funções básicas no universo doméstico e familiar. Isso afetaria seu comportamento em relação ao trabalho, provocando uma série de problemas, tais como maior taxa de absenteísmo, menor disponibilidade para fazer horas extras, para trabalhar em turnos noturnos, viajar ou capacitar-se [...]”*¹³

As Autoras demonstram a conexão, de forma clara, entre as funções de cuidado e os prejuízos que essas causam para o(a) trabalhador(a). Os deveres exigidos no âmbito residencial afetam diretamente a vida do(a) trabalhador(a), pois tem a sua disponibilidade limitada. Não pode se “dedicar” ao trabalho, como esse, por vezes, exige. Sem esse tempo, essa capacidade de “vestir a camisa da empresa”, os(as) trabalhadores(as) com responsabilidades familiares tornam-se menos atraentes, na competição do livre mercado de empregos. Essa era uma circunstância clara na questão feminina. A Convenção a estendeu ao homem, dizendo que também ele tem menos disponibilidade, porque também é dele os encargos familiares, mas isso

¹¹Tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei 1385/2015, que pretende regulamentar a atividade das babás e dos cuidadores de idosos. A mera proposta de lei nesse sentido aumentou a procura por cursos de especialização nessa área, demonstrando que a questão do envelhecimento da população já pode ser vista como um problema social a ser enfrentado no futuro, devendo a sociedade de preparar para essa realidade.

¹²Art. 1º, item 2, Convenção n. 156, OIT.

¹³*Questionando um mito: custos do trabalho de homens e mulheres* / Laís Abramo; Organização Internacional do Trabalho – Brasília: OIT, 2005; p. 22.

não pode prejudicá-lo, assim como não pode prejudicar a mulher.

Nesse ponto, a Convenção e a Recomendação, ao falar em proteção ao ingresso, participação e progressão dos(as) trabalhadores(as) no mercado de trabalho, também esclarecem que as garantias devem ser asseguradas em todas as fases da relação de trabalho. Assume relevo, no ponto, a questão da dificuldade de promoção das mulheres, pelos motivos acima expostos. Os documentos, ao determinarem a garantia, reconhecem esse problema e orientam que a existência de uma carreira e seu desenvolvimento não pode ser obstado pelas responsabilidades próprias da solidariedade entre familiares.

Especificamente quanto à Recomendação 165, OIT, o Capítulo IV trata de condições de trabalho, trazendo algumas pontuações pertinentes. No item 21.1, a OIT reconhece que certas formas de precarização e informalidade são assumidas por trabalhadores com responsabilidades familiares, em razão da falta de disponibilidade para empregos formais e regulares. Algumas modalidades de contratos, como o contrato por tempo parcial, sempre estiveram associadas ao emprego da mulher, pela mesma razão. Ao fazer menção a essas formas de vínculo, o Órgão admite que as responsabilidades familiares levam trabalhadores a essa condição precarizada, ao tempo em que procura solucionar a questão. Afirma a norma:

“Com a finalidade de proteger os trabalhadores e as trabalhadoras a tempo parcial, aos trabalhadores temporários e aos trabalhadores a domicílio, muitos dos quais têm responsabilidades familiares, devem ser regulamentadas e supervisionadas adequadamente as condições em que se exercem estes tipos de trabalho.”

A solução proposta pela Recomendação se coloca como razoável, na medida em que não nega a realidade. Trabalhos temporários, à distância e por tempo parcial se colocam como verdades inafastáveis nas relações de trabalho. Além disso, são, de fato, mecanismos aptos a reinserção do mercado de pessoas com certas restrições de disponibilidade. Nada obstante, não podem ser utilizados como meios de precarização do trabalhador. Assim, devem ser recursos a disposição do(a) trabalhador(a) que, não optando pela forma usual de contratação, prefiram se vincular de forma flexível e diferenciada a seu empregador.

Frise-se que a utilização dessas formas de contratação deve ser compreendida como uma opção acessível ao(á) trabalhador(a), nunca sua única opção. O que se tem nos dias de hoje é uma migração compulsória da trabalhadora com encargos familiares para regimes precarizados de trabalho. Isto é, além da regulamentação ser insuficiente para garantir o trabalho decente, estes mecanismos não decorrem da manifestação de vontade da trabalhadora, mas de uma imposição fática. A previsão desses institutos na Recomendação, alinhados a ideia de liberdade de escolha do trabalho previsto na Convenção, trazem para o Direito o dever de



regulamentar esses instrumentos, buscando a liberdade de escolha e o trabalho digno.

A seguridade social também é apresentada no documento como instrumento concretizador dos objetivos almejados pela norma. Inserem-se nesse tópico os três ramos da seguridade: saúde, assistência social e previdência social. Nesse ponto, medida interessante sugerida pela Recomendação é a previsão legal de licenças remuneradas, custeadas pela previdência social, para que o(a) trabalhador(a) possa, por determinado prazo, cuidar de seu familiar, quando a condição que origina o encargo é transitória.

Por fim, a Recomendação traz uma série de sugestões de políticas públicas que podem minimizar os efeitos nocivos dos encargos familiares sobre trabalhadores(as). Criação de creches, fornecimento de tratamento médico em domicílio, licenças, seguro-desemprego e outros. Ao lado dessas medidas, que buscam reduzir o peso da responsabilidade, há outras que tratam diretamente do mercado de trabalho, visando adequá-lo as necessidades desses(as) trabalhadores(as).

4. Sobre sua aplicação à realidade brasileira

A Convenção n. 156, OIT, não foi ratificada pelo Brasil, não havendo qualquer informação que indique ao menos início desse processo. Nada obstante, a Convenção tem sido mencionada em algumas decisões judiciais. Utilizando os termos “Convenção”, “OIT” e “156” numa pesquisa pela jurisprudência dos Tribunais do Trabalho, são localizadas mais de mil decisões. Muitas, porém, se referem a outras convenções e ao número de página no processo.

Dos acórdãos estudados por amostragem¹⁴, não se encontrou nenhum que tratasse especificamente da questão da trabalhadora com responsabilidades familiares, havendo mera menção ao princípio da igualdade de gênero insculpido na Convenção sob exame. Na seara legislativa, há o projeto de lei do Senado Federal n. 591/2015, que propõe a alteração da Consolidação das Leis do Trabalho, para permitir a redução, sem prejuízo da remuneração, da jornada de trabalho da obreira com filho portador de deficiência¹⁵.

O projeto de lei peca em alguns pontos. Ao falar em “trabalhadora” mantém as responsabilidades familiares sob o encargo da mulher, contrariando a Convenção e os

¹⁴ Os acórdãos estudados são: TST-AIRR-99-60.2011.5.14.0101, TST-RR-96-54.2013.5.09.0011, PROCESSO Nº TST-RR-1362-54.2012.5.04.0010, TST-RR-1581-38.2013.5.09.0028, TST-RR-37.883/2002-900-09-00 e TST-RR-167500-50.2004.5.15.0021.

¹⁵ Apesar de o termo “portador de deficiência” não ser adequado, foi utilizado no projeto e, por essa razão, repetido aqui.

entendimentos modernos sobre os papéis dos atores sociais. Além disso, ao prever a redução sem prejuízo da remuneração, apesar da boa intenção, onera o empregador, tornando desvantajosa a contratação de mulheres, criando, com isso, um fator discriminatório relevante. Assim como ocorreu com a licença maternidade, a discriminação só pode ser combatida se o custo dessa operação não recair, com exclusividade, sobre o empregador, devendo toda a sociedade arcar com o ônus de garantir a todo cidadão, homem e mulher, o tempo não laborado em razão das responsabilidades familiares, por exemplo.

Não há benefício previdenciário específico para pessoas com esse tipo de encargo, nem serviços prestados pela Autarquia Previdenciária que, como orienta a Recomendação, ajude os trabalhadores a se manter, se inserir, progredir ou se reinserir no mercado de trabalho. Outrossim, apesar da existência de políticas públicas em diversos municípios, visando a criação de creches públicas, estas atendem apenas uma parte do problema, não havendo qualquer preocupação com o cuidado dispensado ao idoso ou ao incapaz.

5. Conclusão

A Convenção n. 156, bem como a Recomendação correlata, dá um passo fundamental na direção da efetiva igualdade de gênero, na medida em que extrapola os limites da relação de trabalho para tratar, ainda que de forma tangencial, dos papéis sociais de homem e mulher. Repartindo as responsabilidades familiares, a Convenção supera o paradigma familiar anteriormente vigente, estabelecendo novas diretrizes que produzirão efeitos diretos no ambiente de trabalho.

Utilizando o conceito de igualdade de gênero e trabalho de cuidado é possível observar o avanço que a Convenção propõe, bem como a importância de se trazê-la para debate efetivo que desague em sua ratificação. Com a incorporação desse tratado ao direito pátrio, as medidas sugeridas e os objetivos visados poderão tomar contornos concretos e orientar o intérprete, aplicador e criador do direito.

De toda sorte, ainda que não ratificada, o compromisso assumido pelo Brasil ao ingressar na OIT exige um alinhamento aos desígnios previstos na Convenção e na Recomendação. Assim, o trabalho de cuidado deve ser encarado, por norma já existente, como encargo de homens e mulheres, que não podem ser por aquele prejudicados no mercado de trabalho.



6. Bibliografia

ABRAMO, LAÍS. **Questionando um mito: custos do trabalho de homens e mulheres** / Laís Abramo; Organização Internacional do Trabalho – Brasília: OIT, 2005.

HIRATA, HELENA. **Dicionário crítico do feminismo**/ Helena Hirata ...[et al] (orgs). - São Paulo: Editora Unesp, 2009.

HIRATA, HELENA. **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais** / organização Alice Rangel de Paiva Abreu, Helena Hirata, Maria Rosa Lombardi; tradução Carol de Paula – 1. ed. - São Paulo: Boitempo, 2016.

HUSEK, CARLOS ROBERTO. **Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho** – 2. ed. - São Paulo: LTR, 2011.



Estratégias de articulação entre trabalho produtivo e reprodutivo após a “PEC das Domésticas”: realinhamentos entre Estado, mercado e família¹

Alexandre Barbosa Fraga (UFRJ)²

Resumo: No Brasil, embora com um regime de *care* majoritariamente familista, a possibilidade de delegar às empregadas domésticas uma grande parte dos afazeres de casa, bem como dos cuidados, estabeleceu-se como estratégia viável para as classes médias e altas. No entanto, em 2013, com a aprovação no Congresso Nacional da “PEC das Domésticas”, que estendeu a essas profissionais os direitos já garantidos aos demais trabalhadores, houve um realinhamento dos atores responsáveis em nível societal pela articulação entre as esferas produtiva e reprodutiva: Estado, mercado e família. O objetivo deste trabalho é investigar as consequências dessa mudança legislativa para as estratégias de articulação entre trabalho e família das empregadas domésticas. Isso se tornou possível por meio de entrevistas com empregadas domésticas da cidade do Rio de Janeiro em dois momentos temporais distintos: antes e depois da aprovação da PEC.

Palavras-chave: trabalho produtivo; trabalho reprodutivo; serviço doméstico.

1. Introdução

As empregadas domésticas permitem a muitas famílias a articulação entre produção e reprodução, mas como elas próprias conjugam essas duas dimensões da vida social? Isso se revela um desafio maior se for levado em consideração que a ocupação até 2013 não tinha jornada de trabalho definida em lei e que, segundo a POF 2008/2009, não apenas o rendimento médio dessas trabalhadoras era menor do que o salário mínimo, mas também 26,1% das famílias delas estavam configuradas pelo arranjo monoparental feminino. Dessa forma, com base em entrevistas realizadas com quinze empregadas domésticas da cidade do Rio de Janeiro, antes e depois da aprovação da PEC, buscar-se-á compreender as estratégias utilizadas por essas mulheres em relação a tal questão.

2. Metodologia

¹ Este trabalho é resultado da minha tese de doutorado: FRAGA, Alexandre Barbosa. *O serviço doméstico sob os holofotes públicos*: alterações na articulação entre trabalho produtivo e reprodutivo no Brasil (Estado, mercado e família). Tese de Doutorado em Sociologia. Rio de Janeiro: UFRJ, 2016.

² Integrante do Núcleo de Estudos Trabalho e Sociedade (NETS/IFCS/UFRJ), coordenado pelo professor Marco Aurélio Santana. Doutor em Sociologia pelo Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia da UFRJ. Mestre em Sociologia pelo mesmo Programa. Bacharel e licenciado em Ciências Sociais pelo IFCS/UFRJ. E-mail: alexbfraga@yahoo.com.br.

Ao todo, foram realizadas quinze entrevistas semiestruturadas com empregadas domésticas na cidade do Rio de Janeiro, ocorridas ao final de 2012 e repetidas com as mesmas pessoas em 2014, ou seja, meses antes da aprovação da “PEC das Domésticas” e um ano depois dela. Dessa forma, tornou-se possível observar se a mudança na legislação alterou algo nas relações de trabalho e na articulação entre produção e reprodução. Como preparação para as entrevistas, elaborou-se um roteiro que serviu para guiar a conversa, mas novas perguntas poderiam ser formuladas a partir das respostas recebidas. As entrevistas foram realizadas nas residências das trabalhadoras domésticas, no espaço público (calçadas, praças, estabelecimentos comerciais...) e nas casas da Zona Sul em que elas trabalham (geralmente na cozinha)

Para selecioná-las, empregou-se a metodologia “bola de neve” (*snow-ball*) ou técnica de indicação sucessiva de entrevistas, por meio da qual a primeira entrevistada chegou à pesquisa recomendada por outra pessoa e, a partir dela, construiu-se uma rede com base na sugestão ininterrupta de cada nova participante. Fez-se isso até que, de certa forma, fosse atingido o “ponto de saturação”, ou seja, o momento no qual as entrevistas começassem a repetir os mesmos conteúdos já obtidos em entrevistas anteriores, sem o acréscimo de novas informações relevantes. Eliminaram-se do *corpus* analítico da pesquisa as entrevistas que deram início a cada rede. Uma vez conhecida a rotina de articulação entre trabalho e família dessas mulheres, alguns dos locais que oferecem serviços utilizados por elas foram posteriormente visitados, como creches improvisadas e empresa de quentinhas.

3. Articulação entre trabalho e família: as estratégias das empregadas domésticas

Essas mulheres entrevistadas no ano de 2012, muitas das quais com filhos menores de idade, relataram suas rotinas de trabalho produtivo e reprodutivo, mencionando a participação do Estado, do mercado, da família e/ou das instituições filantrópicas como provedores de *care* aos quais elas recorrem no presente e aos quais apelaram também no passado para conseguirem articular, em determinados momentos com muita dificuldade, essas duas dimensões da vida social. Como o trabalho que elas realizam tanto nas suas casas quanto nas dos outros é responsabilizar-se pelo cuidado das pessoas e do bem-estar material delas, acabam submetidas a uma jornada quase integralmente constituída por atividades domésticas. Para que fiquem claras as estratégias utilizadas, elas serão organizadas na forma de modelos de divisão sexual do trabalho, explicitando as predominâncias e as distintas soluções adotadas.



3.1. Estratégias de conciliação

Em todos os casos entrevistados, cabe principalmente a essas mulheres a articulação entre as dimensões familiares e profissionais. O grupo parental coloca sobre elas a expectativa de que sejam capazes de executar, ao mesmo tempo, as atividades remuneradas no domicílio em que trabalham e as atividades não remuneradas na residência onde moram. Da mesma forma, as empregadas domésticas enxergam essas duas esferas como de sua responsabilidade, em vista de serem mulheres e mães, podendo contar com a “ajuda” do marido e dos filhos, mas majoritariamente das filhas e das avós, quando necessário. Essas concepções sobre os papéis diferenciados de homens e de mulheres na família e na sociedade, no que diz respeito, por exemplo, à divisão sexual do trabalho, acaba por sobrecarregá-las mais do que a qualquer outro membro do grupo familiar.

A participação do Estado pode ser percebida na matrícula dos filhos delas em creches e escolas públicas. No entanto, algumas nem com isso puderam contar de maneira ininterrupta, pois não conseguiram vaga na creche ou tiveram de esperar meses e até anos. Além disso, o poder público é notado por elas na garantia dos direitos trabalhistas, quando usufruíram, por exemplo, da licença-maternidade. A colaboração dos demais membros familiares consiste basicamente em serem mais autônomos em relação a si mesmos, por exemplo, arrumando a própria cama e lavando a louça que usaram, e cumprindo alguma tarefa mais coletiva da casa, como lavar o banheiro, jogar o lixo fora, fazer compras de supermercado e/ou cuidar dos irmãos mais novos. Já o mercado aparece muito pouco como parte das estratégias dessas mulheres, mais no pagamento de serviços esporádicos, como a compra de quitinhas, em situações nas quais não foi possível deixar a comida preparada antes de ir trabalhar. Por fim, as instituições filantrópicas e a comunidade aparecem com alguma frequência, na forma de creches comunitárias e de certa rede de apoio entre vizinhas.

Portanto, com a participação desses quatro provedores de *care* colocada sobre esses limites específicos, as estratégias de conciliação são sem dúvida as predominantes para essas mulheres. Uma variável importante para avaliá-las é a jornada de trabalho delas, compreendida como a soma das horas gastas realizando os serviços na residência dos empregadores às horas despendidas nos afazeres domésticos e cuidados de sua própria família. De acordo com IPEA (2011), no ano de 2009, as trabalhadoras domésticas tinham, em média, uma jornada total de trabalho de 58 horas semanais: 35,3 horas no trabalho remunerado e 22,7 horas no trabalho em casa. Esses dados não destoavam daqueles referentes às mulheres ocupadas em outras atividades profissionais: 35,3 horas no trabalho produtivo e 21,6 horas no reprodutivo.



No entanto, analisando mais detidamente tais dados, é possível notar uma variedade de situações possíveis. A jornada total é mais intensa para as trabalhadoras domésticas do Nordeste (60,1 horas semanais) do que para a média das de todas as regiões (58 horas), para as que moram no domicílio em que trabalham (75 horas) do que para as que não moram (57,6 horas), para as mensalistas (59,2 horas) do que para as diaristas (55 horas), e para as com carteira assinada (63 horas) do que para as sem carteira assinada (56,2 horas). Se em 2001 as domésticas trabalhavam em torno de 63 horas semanais e, em 2009, esse volume alcançou 58 horas, a redução foi de pouco mais de 5 horas no período. Segundo IPEA (2011), tal decréscimo muito provavelmente está relacionado ao crescimento da proporção de diaristas, que apresentam jornadas inferiores às das mensalistas, e à diminuição das residentes no mesmo domicílio em que trabalham, caso de maior acúmulo de carga horária entre os analisados.

A maioria das entrevistadas para este trabalho está situada em dois polos mais intensos de horas de trabalho (mensalistas e com carteira) e um menos intenso (não moram no domicílio em que prestam o serviço). Entre elas, a média da jornada total de trabalho é de 67,3 horas semanais: 49,9 horas no trabalho remunerado e 17,4 horas no trabalho em casa. Devido a essa elevada jornada de afazeres domésticos, dentro e fora de suas residências, a ser conciliada, tais mulheres precisaram desenvolver estratégias para tornar isso possível:

Eu acordo muito cedo para deixar o almoço dos meus filhos e do meu marido pronto antes de ir trabalhar. Depois é só eles esquentarem. Aqui em casa é assim: o almoço fica pronto antes mesmo do café da manhã (Antonia, 35 anos, casada, natural do Rio de Janeiro).

Como durante a semana eu praticamente não tenho tempo, uso sábado e domingo para resolver tudo dentro de casa: fazer faxina, lavar roupa, passar... Em vez de estar descansando, estou trabalhando também (Carla, 59 anos, viúva, natural do Espírito Santo).

Quando meus filhos gêmeos eram pequenos, já precisei levá-los ao trabalho algumas vezes, por exemplo, quando não tinha aula. Os dois sentavam com um brinquedo na mão, e eu rezava para eles ficarem quietos. A patroa não gostava nada. Mas fazer o quê? Recorrer a quem? Eu não tinha com quem deixar (Rita, 40 anos, casada, natural de Alagoas).

Eu trabalho com o meu celular o tempo todo ligado. Minha filha tem 12 anos e fica sozinha em casa. Ligo para ela algumas vezes ao longo do dia, para saber se almoçou, se está bem (Maria, 42 anos, separada, natural de Minas Gerais).



Transitar entre a inserção como mensalista e como diarista também se revelou uma estratégia de algumas das entrevistadas, quando seus filhos eram pequenos. Ser diarista permite às trabalhadoras domésticas uma maior flexibilidade em relação aos dias e horários em que o trabalho é realizado. Embora as diaristas busquem preencher, se possível, a semana toda com diárias, esse tipo de colocação no mercado possibilita que algumas mulheres trabalhem apenas dois dias na semana e, mesmo assim, contribuam para o orçamento familiar. Além disso, como o importante é a execução de uma tarefa, em geral de faxina, não há frequentemente a delimitação de um horário rígido a ser cumprido:

Na época em que a minha filha era mais nova, fiquei alguns anos como diarista. Assim, não trabalhava todos os dias e tinha mais tempo para passar com ela (Francisca, 45 anos, casada, natural do Rio de Janeiro).

Eu marcava faxinas em alguns dias da semana. Chegava cedo aos locais. Antes de três horas da tarde eu já estava saindo. Dava para resolver minhas coisas e ainda pegar meu filho na creche (Edna, 37 anos, separada, natural de Pernambuco).

No novo contato realizado com as entrevistadas em 2014, foi possível perceber que a “PEC das Domésticas” teve uma consequência concreta para elas: a diminuição da jornada de trabalho remunerado. Das oito empregadas que trabalhavam mais de 44 horas semanais em 2012, cinco tiveram a redução da carga horária para se adequar à nova legislação. Das três em que os contratantes não aceitaram reduzir o horário, Carla permaneceu cumprindo 12 horas por dia sem o pagamento de horas extras; Antonia foi demitida, tornou-se diarista da família e começou a fazer faxinas na residência de outras pessoas; e Maria pediu demissão, entrou na Justiça do Trabalho contra os antigos patrões e passou a prestar serviço para outra família com o horário estipulado na PEC. Das quatro empregadas que trabalhavam sem carteira assinada em 2012, uma teve a situação regularizada e o documento assinado em 2013; outra continuou trabalhando nas mesmas condições de antes; e duas foram demitidas.

Essa redução da carga horária de trabalho remunerado teve um impacto muito grande na vida dessas mulheres, que puderam dedicar um tempo maior às suas famílias e a si mesmas. Se algumas delas trabalhavam 10 horas por dia anteriormente, essas duas horas a menos foram utilizadas para realizarem tarefas em suas casas com menor dificuldade ao longo dos dias e poderem, assim, descansar um pouco no final de semana. Parte do tempo não mais gasto com trabalho remunerado transformou-se, portanto, em trabalho não remunerado. No entanto, outra parcela dele possibilitou a elas, conforme relatado, uma maior frequência de atividades de lazer, como assistir à televisão, ouvir música e encontrar as amigas.

3.2. Estratégias de delegação

Embora a busca pela conciliação seja o caminho predominante na tentativa das entrevistadas de articularem trabalho remunerado e não remunerado, nas falas delas aparecem também estratégias de delegação parcial dos cuidados dos filhos e dos afazeres domésticos a outras pessoas e instituições: a família, o Estado, o mercado e as organizações filantrópicas e comunidade. Uma primeira possibilidade é dividir com o marido essas responsabilidades, aproximando-se do modelo de parceria, no qual os homens não estão apenas na esfera produtiva, mas se dedicam também à reprodutiva. No entanto, embora haja uma participação deles, ela não se dá de maneira equitativa, mas desigual, de forma que somente algumas atividades são desempenhadas mais frequentemente, como pequenos reparos e consertos na residência, cuidado dos filhos e compras no supermercado, marcadas pelo uso do verbo ajudar, que denota não um compartilhamento pelo casal, mas uma responsabilidade exclusivamente feminina:

Meu marido ajuda no que ele pode, mas trabalha muito também. Se não sou eu a fazer, a louça, a roupa e o banheiro ficam do mesmo jeito (Helena, 45 anos, casada, natural da Paraíba).

Ontem, meu marido trocou a torneira e consertou o ventilador. Ele ajuda. Se eu chegar mais tarde, ele dá a janta para a nossa filha e lava a louça. Mas se estou em casa, eu mesma faço (Denise, 38 anos, casada, natural da Paraíba).

Apesar de a responsabilidade principal recair sobre as mulheres, outros membros familiares são chamados também a colaborar. Desde pequenos, os filhos, tanto homens quanto mulheres, foram ensinados a arrumar a própria cama, a lavar a louça que usaram e a contribuir de alguma forma para a manutenção da residência. Contudo, essa socialização passa por uma divisão sexual do trabalho doméstico, no sentido de que as tarefas direcionadas aos meninos e às meninas não são as mesmas, havendo uma responsabilização maior destas últimas. O lugar ocupado pela filha mais velha, por exemplo, era frequentemente o de tomar conta da casa e cuidar dos irmãos mais novos. A avó, seja da parte da mãe ou do pai, igualmente se mostra alguém a quem se pode recorrer, sobretudo em relação ao cuidado dos netos, em alguns casos de maneira esporádica e em outros fazendo parte mesmo da rotina diária, responsabilizando-se por levá-los e/ou buscá-los na creche ou escola:

Ensinei logo cedo que cada um tinha que fazer sua parte. Todos os meus filhos são capazes de se virar, porque eu botei desde pequeno para ajudar em casa (Débora, 51 anos, viúva, natural da Bahia).



As minhas filhas mais velhas ajudaram a criar o irmão, cuidaram dele e fizeram muita coisa dentro de casa. Até brinco que ele tem três mães (Flávia, 42 anos, casada, natural do Rio de Janeiro).

Se não fosse a minha mãe a ficar com ela [a filha de 04 anos] enquanto eu não chego do trabalho, não sei o que eu faria (Sônia, 31 anos, casada, natural da Paraíba).

Quando eu estou presa no trânsito voltando do trabalho ou acontece algo inesperado, ela [a avó paterna] vai buscar o meu filho na creche³ para mim (Ana Luisa, 28 anos, casada, natural do Rio de Janeiro).

Além da colaboração da família, há a possibilidade de delegar parte do trabalho reprodutivo ao Estado, por meio das instituições de ensino. Monçores (2014), com base nos dados da POF 2008/2009, examinou as oportunidades de cuidado disponíveis para os filhos das trabalhadoras domésticas brasileiras e os comparou às existentes para os filhos das famílias contratantes de serviços domésticos, procurando estudar a frequência à escola e à creche e o tipo de instituição de ensino (pública ou privada). Nas famílias das trabalhadoras domésticas, foram encontradas aproximadamente 1,1 milhão de crianças de 0 a 3 anos e 1,1 milhão de 4 a 6 anos, somando 2,2 milhões. Já nas famílias de empregadores, havia cerca de 1,5 milhão de crianças de 0 a 3 anos e 1,2 milhão de 4 a 6 anos, somando 2,7 milhões.

No grupo de empregadas, 73,0% das crianças de 0 a 3 anos não frequentavam creche ou pré-escola, 23,0% a frequentavam na rede pública e 4,0% na rede particular. Já em relação às crianças de 4 a 6 anos, 16,8% não a frequentavam, 72,1% a frequentavam na rede pública e 11,1% na rede particular. No grupo de empregadores, 69,8% das crianças de 0 a 3 anos não frequentavam creche ou pré-escola, 21,7% a frequentavam na rede privada e 8,6% na rede pública. No que tange às crianças de 4 a 6 anos, 7,5% não frequentavam, 54,4% a frequentavam na rede privada e 38,1% na rede pública. Como muitas famílias evitam colocar os filhos pequenos na creche, os dados de 4 a 6 anos podem indicar melhor a diferença entre esses dois grupos, pois já é a fase pré-escolar e o início do ensino fundamental. Nessa faixa etária, a diferença de frequência dos filhos das contratadas e dos contratantes chegou a 9,3 pontos percentuais a mais para estes últimos.

De acordo com as entrevistadas, as creches e pré-escolas públicas mostraram-se muito relevantes para permitir, mesmo com filho/s pequeno/s, a continuidade da presença delas no mercado de trabalho. Essa importância revelou-se ainda maior para aquelas que não contam com um suporte

³ O filho de Ana Luisa tem sete anos. Portanto, a “creche” a que ela se refere é, na verdade, um apartamento no qual o garoto passa as tardes sob os cuidados de uma senhora.



familiar, em vista de não terem filhas ou filhos mais velhos, de os parentes morarem longe e/ou de as avós já terem falecido. No entanto, muitas enfrentaram dificuldades para conseguir uma vaga próxima da moradia, precisando insistir muito e esperar até obter sucesso, sobretudo para aquelas que demandaram esse serviço há mais tempo:

Se não fosse a creche pública, eu não teria como trabalhar. Com quem eu teria deixado os meus filhos? A família é pequena, e a minha mãe morreu alguns anos antes deles nascerem (Antonia, 35 anos, casada, natural do Rio de Janeiro).

Minha família está toda lá na Paraíba. Então, eu dependia mesmo da creche municipal para continuar trabalhando (Paula, 49 anos, separada, natural da Paraíba).

Não consegui vaga para creche. Precisei recorrer à minha mãe para ficar com a Beatriz [filha dela]. Consegui só depois para a pré-escola. Foi aí que eu pude trabalhar sem preocupação (Maria, 42 anos, separada, natural de Minas Gerais).

O mercado é um provedor que não se apresenta com muita importância para as empregadas domésticas, já que, em geral, elas não possuem condições financeiras para fazer uso de creches e escolas privadas, contratar alguém que assuma o trabalho doméstico e/ou demandar serviços pagos. No entanto, embora tenha caráter secundário para a maioria delas, esse ator societal apresenta-se de algumas formas. Por exemplo, no Brasil encontram-se casos de empregadas que têm “empregadas”, ou seja, que pagam outras mulheres para cuidar de seus filhos e de sua casa, como aponta o estudo de Silva e Cruz (2007). Monçores (2014) encontrou nos dados da POF 2008/2009 que 4,8% das contratantes de serviços domésticos estavam ocupadas como trabalhadoras domésticas (258.553). Ou seja, uma pequena parcela dessas trabalhadoras conseguia transferir parte de seus afazeres residenciais a outras mulheres de maneira remunerada.

Nas entrevistas, isso aparece pouco, não como uma contratação, mas como um pagamento, de maneira esporádica, a uma mulher de fora da família para cuidar do filho em um dia específico, fazer comida e/ou arrumar a casa:

Uma vez estava afastada do trabalho por um problema nas costas e chamei uma conhecida para fazer uma faxina na minha casa. Paguei para ela (Dalila, 41 anos, casada, natural do Rio de Janeiro).

Iria ser meu primeiro dia na casa de uma nova família. Cheguei à creche, mas bem naquele dia deu um problema e não teria funcionamento. Não dava para levá-la ao trabalho nem deixá-la sozinha em casa. Então, eu chamei uma menina aqui da rua, deveria ter uns quinze anos, para ficar com a minha filha. E paguei. Não foi muito, não, mas eu paguei (Francisca, 45 anos, casada, natural do Rio de Janeiro).



A prática de recorrer ao mercado para realizar determinadas refeições também se apresenta. Com a jornada elevada de trabalho remunerado antes da aprovação da “PEC das Domésticas”, em certas ocasiões as mulheres entrevistadas não conseguiam deixar o almoço pronto ou chegar a tempo de fazer a janta. Nessas situações, além da possibilidade de os maridos e de os filhos irem à cozinha para preparar algo, algumas vezes recorria-se à entrega de quentinhas ou à compra de lanches.

Às vezes eu fico tão cansada que nem consigo preparar nada. Meu marido faz alguma coisa. Quando ele também não pode, aí a gente liga para o disk quentinha que tem aqui perto de casa. Mas não é sempre, não. Senão, nosso bolso não aguenta (Rita, 40 anos, casada, natural de Alagoas).

Quando eu não estou com vontade de cozinhar, desço e compro um sanduíche. Já cozinho tanto na casa dos outros que fico sem paciência de cozinhar na minha (Fabiana, 29 anos, solteira, natural do Rio de Janeiro).

Na visita ao disk quentinha, a que se refere Rita, foi possível notar que se trata de um negócio no qual trabalha toda uma família. As mulheres preparando a comida, e os homens realizando as entregas de bicicleta. Diariamente, há algumas opções a serem escolhidas, entre carne bovina, de frango e de porco, acompanhada de arroz e feijão, e de batata ou salada. As refeições são vendidas nos tamanhos médio e grande. Também houve um relato sobre a utilização de uma espécie de creche improvisada paga. A entrevistada Ana Luisa tem um filho chamado Matheus de sete anos de idade, que frequenta a escola pública no turno da manhã. Ela e o marido estão trabalhando à tarde. A questão que precisava ser resolvida é quem cuidaria do menino do momento em que ele sai da escola até o horário no qual os pais chegam do trabalho. Como o Estado não oferece ensino em horário integral de maneira ampla e ninguém da família tinha condições de ficar esse período com ele, resolveram recorrer ao mercado.

Encontraram uma “creche” funcionando no apartamento de uma senhora, chamada Filomena, na qual trabalham ela, a filha e o filho, localizada no Engenho Novo, bairro no qual Ana Luisa mora e Matheus estuda. Todos os dias da semana, no final da manhã, o filho de Filomena vai à escola de Matheus, pega ele e outras crianças pela região e as leva para o apartamento, onde elas passam a tarde toda até os responsáveis irem buscá-las entre 18h e 20h. Em visita a esse lugar, foi possível constatar a presença de 15 a 20 crianças de 5 a 8 anos de idade. Aquelas que já frequentam a escola vão à “creche” no turno inverso. Já as que não frequentam, ficam o dia inteiro. O espaço físico disponível é restrito a uma sala pequena, dois quartos, um banheiro e uma varanda.

Quando as crianças chegam, tomam um banho coletivo de mangueira na área descoberta e, depois, vão assistir à televisão. É a única atividade realizada durante todo o tempo. Nada é ensinado.



Não há atividades lúdicas. Não há brinquedos. Cada um precisa levar o seu. Os pais mandam o almoço da criança na mochila. Às 17h, novo banho coletivo de mangueira. No ano da entrevista e da visita, 2012, Filomena cobrava mensalidade de R\$ 150,00 por meio período e R\$ 230,00 pelo dia todo. Segundo a mãe de Matheus,

Foi a melhor solução que encontramos. O que não dava era para deixar meu filho sozinho em casa. Eu sei que ele está sendo cuidado e está bem (Ana Luisa, 28 anos, casada, natural do Rio de Janeiro).

Por fim, as ONGs e a comunidade também foram citadas nas entrevistas. Denise, por exemplo, tem a filha dela matriculada desde a creche em uma instituição escolar filantrópica de horário integral. Além disso, a vizinhança foi muito enfatizada como um dos provedores de *care*, vivenciado sob a forma de uma troca de cuidados e de determinados afazeres domésticos entre vizinhas, levando a uma reciprocidade (MAUSS, 2003). Esse auxílio prestado por uma vizinha a outra não é remunerado, mas retribuído em ocasião posterior, quando ela precisa. Com isso, cria-se uma rede de cuidados informal capaz de contribuir para a possibilidade de articulação entre o trabalho e a família dessas mulheres:

Isso é muito comum onde eu moro. Hoje eu fico com os filhos da minha vizinha, amanhã ela fica com os meus. Uma mão lava a outra (Sônia, 31 anos, casada, natural da Paraíba).

Quando a minha vizinha sabe que naquele dia eu estou muito enrolada e que não consegui preparar nada para deixar para os meus filhos, ela os chama para almoçar lá na casa dela. No final de semana, eu preparo algum doce bem gostoso e mando para ela (Antonia, 35 anos, casada, natural do Rio de Janeiro).

Portanto, os quatro provedores de *care*, família, Estado, mercado e comunidade, apareceram nas falas das empregadas domésticas com estratégias complementares às da conciliação, estas predominantes para as entrevistadas, por se perceberem como as grandes responsáveis pelo serviço doméstico, mesmo trabalhando fora de casa tanto ou mais do que os maridos. Recorrendo a eles, aos filhos e às avós, às creches e às escolas públicas, a serviços esporádicos pagos, às quentinhas, às creches improvisadas, às instituições de ensino filantrópicas e à vizinhança, elas buscam articular as esferas produtiva e reprodutiva. Sem a definição legal dos limites da jornada de trabalho da ocupação que exercem, isso representava um desafio ainda maior. A aprovação da “PEC das Domésticas” levou a uma diminuição da carga horária de trabalho remunerado para algumas das entrevistadas, tendo reflexos concretos sobre essa articulação, no sentido de deixá-la um pouco menos dificultosa, ainda que permaneça extremamente desigual.



Referências bibliográficas:

FRAGA, Alexandre Barbosa. *O serviço doméstico sob os holofotes públicos: alterações na articulação entre trabalho produtivo e reprodutivo no Brasil (Estado, mercado e família)*. Tese de Doutorado em Sociologia. Rio de Janeiro: UFRJ, 2016.

IPEA. Situação atual das trabalhadoras domésticas no país. *Comunicados do IPEA*, nº. 90, maio de 2011.

MAUSS, Marcel. "Ensaio sobre a dádiva: forma e razão da troca nas sociedades arcaicas". In: *Sociologia e Antropologia*. São Paulo: Cosac Naify, 2003. Pp. 183-314.

MONÇORES, Elisa Alonso. *Emprego doméstico no Brasil: um estudo sobre as desigualdades e contradições dos cuidados*. Dissertação de mestrado em Economia. Niterói: UFF, 2014.

SILVA, Leonardo R. de M.; CRUZ, Daniele R. M. Os "empregados" dos domésticos na Região dos Lagos. In: *XVI Encontro Preparatório do CONPEDI – Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito*, 2007.



Participação e rendimento feminino no grupo ocupacional profissionais das ciências e das artes¹

Luciana Portilho²

UNICAMP

Resumo

O presente artigo tem como objetivo analisar as desigualdades de gênero nas ocupações que exigem formação em nível superior, no Brasil, entre os anos 2004 e 2013, período este de crescimento da economia brasileira e de melhorias no mercado de trabalho. Para tanto, serão analisadas as informações referentes aos trabalhadores do grupo ocupacional profissionais das ciências e das artes com o intuito de verificar a distribuição e participação das mulheres, a feminização em algumas ocupações, as diferenças de rendimento por gênero e, conseqüentemente, avaliar as desigualdades de gênero nessas ocupações em um momento de expansão do mercado de trabalho brasileiro. Como fonte de dados será utilizada a PNAD-IBGE (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) referente aos anos 2004 e 2013.

Palavras-chave: mercado de trabalho, gênero, profissionais das ciências e das artes.

¹ Este artigo apresenta uma parte da pesquisa da autora para sua tese de doutorado (em construção).

² Doutoranda em Desenvolvimento Econômico no Instituto de Economia da UNICAMP. E-mail: luportilho05@gmail.com

1. Introdução

O objetivo desse artigo é analisar as desigualdades de gênero nas ocupações que exigem formação em nível superior, no Brasil, entre os anos 2004 e 2013, período este de crescimento da economia brasileira e de melhorias no mercado de trabalho. Para tanto, serão analisadas a distribuição e participação das mulheres, a segregação ocupacional, assim como as diferenças de rendimentos entre mulheres e homens no grupo ocupacional “profissionais das ciências e das artes”.

Este grupo é composto por ocupações que exigem formação em nível superior e apresenta certas particularidades, pois nele se encontram as maiores taxas de participação laboral, também nele a maioria dos trabalhadores são mulheres e, apesar disso, as diferenças de rendimento entre mulheres e homens estão entre as maiores dentro dos grupamentos ocupacionais. Analisar um grupo tido como mais elitizado, contribui para que se compreenda as desigualdades de gênero e relações de poder que permeiam o mundo do trabalho, um enfoque que, em geral, fica a margem da teoria econômica ortodoxa.

Na teoria econômica é possível encontrar diversas interpretações para as desigualdades encontradas no mercado de trabalho. A vertente neoclássica, fundamentada no individualismo metodológico considera que segregações e diferenças de renda são resultados de decisões dos indivíduos (trabalhadores) que se expressam em diferentes formas de investimento em “capital humano”. Essa teoria não faz uso do conceito de gênero, visto que este se baseia na ideia de que os papéis masculinos e femininos são características sociais (Salas e Leite, 2008).

As vertentes econômicas heterodoxas consideram a importância do contexto social no qual os sujeitos estão inseridos. Assim como na teoria social, outras interpretações explicam o mesmo processo considerando as estruturas sociais, instituições sociais e culturais. Sugerem que a segregação ocupacional se fundamenta na construção social denominada gênero, que faz com que certas atividades sejam tipificadas por sexo (Salas e Leite, 2008).

Nesse mesmo sentido, Barros (2010), distingue dois tipos de segregação, a horizontal e a vertical. A primeira se dá pela concentração feminina em profissões que guardam certa analogia com atividades exercidas no lar e cuidado, como enfermeiras, professoras, secretárias, balconistas, cozinheiras, faxineiras, serventes, cabelereiras e costureiras. Essas profissões são, em geral, pior remuneradas e de pouco prestígio social. A segregação vertical se refere aos



postos de chefia e de direção, que envolvem poder de mando e são conferidas aos homens, inclusive em profissões em que a maioria dos trabalhadores é composta por mulheres, como no setor da educação.

Essa é a maneira mais evidente da discriminação ocupacional e se dá por “obstáculos implícitos derivados de preconceitos psicológicos e estruturais que constituem as chamadas ‘barreiras invisíveis’, que impedem o acesso de mulheres aos cargos diretivos, em todos os países” (BARROS, 2010, p. 72). Dessa maneira, considera-se que há segregação por sexo quando a participação de mulheres e homens entre as ocupações e/ou setores é diferente da proporção que eles representam no total do pessoal ocupado (Salas e Leite, 2008).

Nesse sentido, analisar as desigualdades de gênero no mercado de trabalho é contribuir para a progressão geral dos conhecimentos sobre o mundo do trabalho. É entender a posição das mulheres na sociedade, visto que a atividade feminina, além de uma realidade econômica é também uma construção social (MARUANI, 2008).

A base de dados utilizada nesse estudo é a Pesquisa Nacional de Amostra Domiciliar (PNAD) realizada e disponibilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e que constitui uma das principais fontes de dados para análises sobre o mercado de trabalho. Nessa base de dados é possível verificar informações tanto do mercado de trabalho formal quanto do informal.

A análise será feita com dados entre os anos 2004 e 2013, do grupo ocupacional “profissionais das ciências e das artes”. A escolha desse grupo se deu por este conter profissões que exigem ensino superior, sendo composto por 75 ocupações, segundo PNAD-IBGE de 2013, nas áreas de educação, exatas, comunicação, humanas, biológicas e jurídicas.

Com o intuito de dinamizar a análise, sem que houvesse prejuízo na interpretação dos dados, alguns ajustes e filtros foram realizados. Nos dados apresentados sobre as ocupações foram consideradas as pessoas ocupadas com remuneração, com mais de 18 anos de idade e com 14 anos ou mais de estudos pertencentes ao grupo ocupacional profissionais das ciências e das artes. Decidiu-se também por agrupar algumas ocupações que tivessem semelhança em sua composição e pertencessem a mesma área de conhecimento, totalizando assim 22 ocupações cujos títulos foram retirados da CBO2002.

A seguir, serão apresentadas comparações entre os ocupados e ocupadas do grupo profissionais das ciências e das artes em relação aos demais grupos ocupacionais, no que se refere a participação, rendimento e posição na ocupação com o intuito de contextualizar esses ocupados dentro do mercado de trabalho. Após esta contextualização, serão analisados os dados referentes a participação e renda das mulheres nas ocupações específicas desse grupo evidenciando as desigualdades de gênero encontradas.

2. Contextualização dos profissionais das ciências e das artes

Os grupos ocupacionais refletem uma combinação de considerações sobre funções exercidas e nível educacional exigido, como por exemplo, os “técnicos de nível médio” e os “profissionais das ciências e das artes” e, por meio de análises sobre esses grupos é possível distinguir de maneira mais direta formas de segregação ocupacional

Na tabela 1 é possível verificar os dados sobre o peso de cada grupo ocupacional em relação ao total do mercado de trabalho brasileiro. O grupo de profissionais das ciências e das artes (PCA) compreendeu 5,1 milhões de trabalhadores em 2004, representado 6,0% do total do mercado de trabalho. Essa participação saltou para 8,8 milhões, em 2013, atingindo 9,1%, resultando em um aumento de 72,5% no número de trabalhadores, o maior entre os grupos ocupacionais da PNAD, no período. Esses dados demonstram uma evolução na representatividade desse grupo frente aos demais, visto que o segundo grupo que mais cresceu nesse período foi o dos “Trabalhadores dos serviços administrativos”, com aumento de 41,4% e a média de crescimento do total desses grupos foi de apenas 13,4%.

Tabela 1 - Distribuição dos ocupados nos grupamentos ocupacionais, por sexo, 2004-2013

Grupos ocupacionais	2004				2013			
	Homem	Mulher	Total	M/T	Homem	Mulher	Total	M/T
Dirigentes em geral	5,4	3,9	4,8	33,9	5,5	4,5	5,1	37,5
Profissionais das ciências e das artes	4,2	8,5	6,0	59,3	5,9	13,4	9,1	62,6
Técnicos de nível médio	6,5	7,8	7,0	46,4	6,6	7,1	6,8	44,6
Trabalhadores de serviços administrativos	5,7	11,4	8,1	58,7	6,5	15,0	10,1	63,2
Trabalhadores dos serviços	11,6	31,3	19,8	66,0	11,6	30,4	19,6	66,0
Vendedores e prestadores de serviço do comércio	8,4	11,6	9,7	49,9	8,0	11,6	9,5	51,9
Trabalhadores agrícolas	24,5	16,1	21,0	32,1	17,4	10,1	14,3	30,0
Trabalhadores da produção de bens e serviços e de reparação e manutenção	32,4	9,2	22,7	16,9	37,1	7,7	24,6	13,3
Membros das forças armadas e auxiliares	1,3	0,1	0,8	4,9	1,4	0,2	0,9	7,5
Ocupações mal definidas ou não declaradas	0,1	0,1	0,1	42,9	0,0	0,0	0,0	41,7
Total	100,0	100,0	100,0	41,8	100,0	100,0	100,0	42,5

Fonte: PNAD-IBGE. Elaboração própria

A distribuição das mulheres entre os grupos ocupacionais é distinta em relação a dos homens. Os três grupos com maior presença feminina são Trabalhadores dos Serviços com 30,4%, seguido por Trabalhadores dos Serviços Administrativos, com 15% e Profissionais das Ciências e das Artes com 13,4%, em 2013. Já os homens estão, em sua maioria, distribuídos nos grupos Trabalhadores da Produção de Bens e Serviços e de Reparação com 37,1%, em seguida são os Trabalhadores Agrícolas com 17,4%. O grupo de profissionais das ciências e das artes continha 5,9% dos homens, em 2013.

A participação feminina dentro do grupo profissionais das ciências e das artes é preponderante, correspondendo a 59,3% do total dos trabalhadores em 2004, ficando atrás apenas dos “Trabalhadores dos serviços”, grupo composto em sua maioria por empregadas domésticas. Em 2013, esse cenário se alterou um pouco. Houve um aumento da participação feminina nos profissionais das ciências e das artes chegando a 62,6%, mas também cresceu o número de mulheres nos serviços administrativos, com participação feminina correspondendo a 63,2%. Os trabalhadores dos serviços continuam sendo os que contam com a maior presença feminina ficando em 66%, em 2013.

Cabe ressaltar que a participação feminina aumentou 81,9% entre 2004 e 2013 nos profissionais das ciências e das artes, passando de 3,03 milhões para 5,5 milhões, enquanto a participação masculina apresentou uma elevação de 58,7%, passando de 2,08 milhões para 3,3 milhões, no período. Outros dois grupos ocupacionais que também apresentaram um aumento expressivo de mulheres foram o de Dirigentes e Trabalhadores dos Serviços Administrativos. No primeiro grupo, houve um aumento de 33,2% de mulheres, visto que, em 2004 tinha 1,3 milhões de mulheres e aumentou para 1,8 milhões, em 2013. A participação masculina nesse mesmo grupo aumentou 14%, passando de 2,7 milhões para 3,08 milhões. No grupo de Trabalhadores dos Serviços Administrativos o aumento foi ainda maior, 52,1%, pois no início do período era composto por 4,05 milhões de mulheres e passou para 6,1 milhões. A participação dos homens aumentou 26,2% de homens, passando de 2,8 milhões para 3,5 milhões.

O grupo Profissionais das Ciências e das Artes é o segundo maior rendimento entre os grupos ocupacionais, conforme os dados apresentados na tabela 2. Esse grupo auferiu uma renda média 2,28 vezes acima da média do total dos grupos ocupacionais, ficando atrás apenas dos Dirigentes, 2,91 vezes acima da média dos rendimentos, em 2013. Analisando esses valores por sexo, as mulheres desse grupo auferem um rendimento médio 2,19 vezes maior que a média dos grupos e os homens 2,77 vezes.

A maior presença feminina nos Profissionais das Ciências e das Artes, ao contrário de diminuir, acabou por acentuar a maior desigualdade de rendimento entre homens e mulheres. Em 2013, as mulheres, em geral, recebiam 70,2% do salário dos homens, no entanto, quando são analisados os dados das profissões que exigem nível superior, as mulheres recebem, em média, 55,7% do rendimento masculino. Com exceção do grupo de trabalhadores agrícolas, esse é o grupo com maior diferenciação salarial. Apesar das mulheres nessas profissões possuírem mais oportunidades de trabalho e maior renda em relação à média geral dos trabalhadores, são nessas ocupações que estão as maiores diferenças de renda auferida do trabalho entre homens e mulheres, ou seja, também nessas ocupações a mulher não é remunerada adequadamente quando comparadas com os homens de mesmo nível educacional.

Tabela 2 - Rendimento no trabalho principal, por grupo ocupacional, por sexo, 2004-2013³

Grupos ocupacionais	2004 (R\$)			2013 (R\$)			2004	2013
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	M/H	M/H
Dirigentes em geral	2426,50	1576,05	2136,64	4912,72	3309,49	4306,76	65,0	67,4
Profissionais das ciências e das artes	2386,57	1310,10	1744,63	4686,21	2609,25	3376,86	54,9	55,7
Técnicos de nível médio	1197,75	736,06	982,19	2431,71	1603,67	2056,80	61,5	65,9
Trab. Serv. Adm.	730,76	587,92	646,85	1486,49	1166,21	1283,86	80,5	78,5
Serviços	461,81	285,68	345,22	1106,06	744,00	866,31	61,9	67,3
Vend. e prest. de serv. do comércio	569,61	353,69	461,62	1330,80	859,00	1084,52	62,1	64,5
Trab. agrícolas	308,59	48,44	224,91	739,96	164,58	566,19	15,7	22,2
Trab. da prod. de bens e serv. e de reparação e manut.	588,74	327,38	544,48	1345,43	842,34	1278,00	55,6	62,6
Membros das forças armadas	1238,18	1322,79	1242,43	3053,86	3149,48	3060,94	106,8	103,1
Ocup mal definidas	772,73	1040,39	888,93	1884,87	871,28	1437,91	134,6	46,2
Total	730,08	464,67	618,97	1694,82	1190,36	1479,34	63,6	70,2

Fonte: PNAD-IBGE. Elaboração própria

Essa desigualdade de gênero nas ocupações se verifica em todos os grupos ocupacionais, qualquer que seja o nível de escolaridade exigido, no entanto, chama à atenção a maior disparidade de rendas entre as funções com exigência de níveis mais altos de escolaridade, principalmente no grupo de profissionais das ciências e das artes. Segundo Leone (2012), as mulheres estão em posições mais desfavoráveis com grandes diferenças de rendimento em qualquer tipo de ocupação, mas essa distorção é mais marcante nas ocupações melhor remuneradas.

Analisando os dados por Posição na Ocupação do grupo Profissionais das Ciências e das Artes, verificamos que são distintas as distribuições das mulheres e dos homens. Os dados que mais se destacam são o maior percentual de mulheres, 34,7%, desse grupo como funcionárias públicas enquanto apenas 19,2% dos homens estavam nessa posição, em 2013. A taxa de participação feminina dos PCA que estão exercendo ocupações dentro do setor público é de 75%, para esse mesmo ano. Uma das explicações para este grande percentual de mulheres no setor público se dá pelo peso das ocupações nas áreas da educação e saúde, ou seja, áreas ligadas a economia do cuidado e tidas como “tradicionalmente femininas” como professoras e

³ Rendimento médio nominal

enfermeiras. Como veremos mais adiante, o peso das professoras do ensino infantil e fundamental é muito grande frente ao das demais ocupações.

Tabela 3 - Profissionais das ciências e das artes, por posição na ocupação, por sexo

Posição na ocupação	2004			2013		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Empregado com carteira	35,0	30,1	32,1	38,9	32,6	35,0
Militar	0,2	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
Funcionário público estatutário	15,6	33,7	26,4	19,2	34,7	28,9
Outros empregados sem carteira	18,3	16,2	17,1	14,5	15,5	15,1
Conta própria	23,0	15,2	18,4	20,1	13,8	16,2
Empregador	6,4	2,7	4,2	6,6	2,4	4,0
Não-remunerado	1,4	2,0	1,8	0,7	0,9	0,8
Total	100	100	100	100	100	100

Fonte: PNAD-IBGE. Elaboração própria

Os homens estão, em primeiro lugar, trabalhando como Empregado com Carteira, 38,9%, em seguida vem por Conta Própria, 20%. Em relação ao Conta Própria, apenas 13,8% das mulheres estão nessa categoria. É interessante observar a posição de Empregador que, em 2013, contava 6,6% dos homens e apenas 2,4% das mulheres. Observando a tabela 3, nota-se que os homens, de certa maneira, estão mais bem distribuídos dentro das posições por ocupação e apresentam um percentual mais alto como trabalhadores por conta própria e empregadores.

Diante do exposto, verificamos que o grupo profissionais das ciências e das artes é um grupo que aumentou consideravelmente o número de ocupados ao longo do período de expansão e melhora do mercado de trabalho brasileiro, apresenta uma das maiores taxas de participação feminina e também uma das maiores diferenças salariais entre homens e mulheres em relação aos demais grupos ocupacionais.

3. Ocupações que exigem nível superior de instrução

Nesta parte do estudo, serão analisadas as informações sobre as ocupações que pertencem ao grupo Profissionais das Ciências e das Artes. A tabela 4, apresenta informações sobre a quantidade de vínculos dessas ocupações entre os anos 2004 e 2013. A classificação das ocupações é apresentada em ordem decrescente de vínculos no ano 2013.

Tabela 4 - Vínculo dos ocupados do grupo Profissionais das Ciências e das Artes

Ocupações	2004	2013	% 2004	% 2013	Var 04x13
Professores de nível superior na educação infantil e no ensino fundamental	848.040	1.732.877	21,69	23,43	104,34
Profissionais da medicina, saúde e afins (com exceção de médicos)	389.439	804.857	9,96	10,88	106,67
Professores do ensino médio e do ensino profissional	321.821	680.663	8,23	9,20	111,50
Advogados	378.720	619.332	9,69	8,38	63,53
Profissionais de organização e administração de empresas e afins	306.877	617.361	7,85	8,35	101,18
Engenheiros, arquitetos e afins	299.470	579.944	7,66	7,84	93,66
Outros profissionais do ensino não classificados anteriormente	209.465	451.698	5,36	6,11	115,64
Cientistas sociais, psicólogos e afins	202.376	354.987	5,18	4,80	75,41
Médicos clínicos	241.479	353.854	6,18	4,79	46,54
Profissionais da informática	127.164	284.852	3,25	3,85	124,00
Professores do ensino superior	214.294	276.857	5,48	3,74	29,19
Profissionais de publicidade	53.173	167.612	1,36	2,27	215,22
Profissionais de espetáculos e das artes	68.490	117.809	1,75	1,59	72,01
Profissionais da comunicação e da informação	95.326	110.838	2,44	1,50	16,27
Procuradores, tabeliães, advogados do poder judiciário e da segurança pública	43.576	57.899	1,11	0,78	32,87
Ministros de culto, missionários, teólogos e profissionais assemelhados	37.940	53.568	0,97	0,72	41,19
Agrônomos e afins	32.778	51.205	0,84	0,69	56,22
Biólogos e afins	15.198	33.917	0,39	0,46	123,17
Físicos, químicos e afins	12.724	27.157	0,33	0,37	113,43
Pesquisadores e profissionais policientíficos	3.535	9.203	0,09	0,12	160,34
Profissionais em navegação aérea, marítima e fluvial	3.821	4.364	0,10	0,06	14,21
Matemáticos, estatísticos e afins	3.300	3.936	0,08	0,05	19,27
Total	3.909.006	7.394.790	100,00	100,00	89,17

Fonte: PNAD-IBGE. Elaboração própria.

A quantidade total de vínculos nesse grupo aumentou 89%, passando de cerca de 3,9 milhões, em 2004, para 7,3 milhões, em 2013. A ocupação que mais cresceu em número de vínculos, no período, foi publicidade, com uma elevação de 215%. Os pesquisadores e profissionais policientíficos tiveram um aumento de 160% na quantidade de trabalhadores, passando de 3,5 mil para 9,2 mil ocupados, no entanto, essa ocupação representa menos de 1% do total dos ocupados no PCA. Os profissionais ligados à área da informática também apresentaram um elevado crescimento de 124%.



A ocupação que apresenta mais vínculos de trabalhadores é a de professores da educação infantil e fundamental. Essa ocupação era responsável por 21,69% do total dos ocupados do PCA, em 2004 e passou para 23%, em 2013. Em seguida, vem os profissionais da medicina, saúde e afins (com exceção de médicos), que contavam com 9,96% do total dos trabalhadores desse grupo ocupacional e passou para 10,88%, no mesmo período. Cabe ressaltar que, em 2013, as quatro primeiras ocupações do ranking concentraram 51% do total dos ocupados (educação, saúde (-médicos) e advogados).

A área da educação é a que mais possui ocupados no período. Em 2013, a soma dos quatro níveis de professores correspondeu a 42,49% do total de ocupados do PCA. Entre os anos de 2004 e 2013, o número de vínculos passou de 1,59 milhões, para 3,14 milhões, refletindo um aumento de 97,17%, elevação causada principalmente pelo incremento de trabalhadores no ensino infantil, fundamental e médio.

Na tabela 5 são apresentadas as informações sobre o rendimento médio dos profissionais das ciências e das artes. As ocupações foram classificadas em forma decrescente conforme o rendimento médio total no ano 2013 com o intuito de verificar as ocupações que estão acima e abaixo da média.

Das 22 ocupações, 14 delas apresentaram rendimentos médio acima da média, em 2013. A primeira delas e com uma distância considerável em relação à segunda é a de procuradores, tabeliões, advogados do poder judiciário e da segurança pública com renda média mensal de cerca de R\$14.mil, o que corresponde a 3,76 vezes à renda média das ocupações. Em seguida tem-se os profissionais da navegação aérea, marítima e fluvial, médicos, matemáticos e estatísticos e engenheiros.

Das 8 ocupações que auferem rendimentos abaixo da média, 3 delas são da categoria professores. Os professores do ensino infantil e fundamental são os que recebem a remuneração mais baixa dentro do grupo de ocupações dos profissionais das ciências e das artes, recebendo cerca de metade da média geral do grupo. Cabe lembrar que esse é o grupo com maior número de vínculos, conforme demonstrado anteriormente.

Nesse mesmo sentido, nota-se que várias das ocupações com mais trabalhadores são também as que aparecem na parte inferior da tabela 5 indicando que são as com pior remuneração, como Profissionais da medicina, saúde e afins (com exceção de médicos) e os

professores do ensino infantil, fundamental, médio e os professores não classificados anteriormente.

Tabela 5- Rendimento médio dos Profissionais das Ciências e das Artes

Ocupações	2004	2013	2004	2013
Procuradores, tabeliães, advogados do poder judiciário e da segurança pública	7.673,56	14.258,44	3,72	3,76
Profissionais em navegação aérea, marítima e fluvial	4.255,85	11.404,75	2,07	3,00
Médicos clínicos	4.228,42	8.826,03	2,05	2,32
Matemáticos, estatísticos e afins	3.737,51	7.782,40	1,81	2,05
Engenheiros, arquitetos e afins	3.033,26	6.620,75	1,47	1,74
Pesquisadores e profissionais policientíficos	3.020,65	6.521,90	1,47	1,72
Professores do ensino superior	2.782,72	5.479,83	1,35	1,44
Advogados	2.526,58	5.182,64	1,23	1,36
Profissionais da informática	2.969,99	4.689,25	1,44	1,24
Físicos, químicos e afins	3.065,87	4.549,28	1,49	1,20
Agrônomos e afins	2.481,62	4.547,84	1,20	1,20
Profissionais de organização e administração de empresas e afins	2.417,55	4.448,94	1,17	1,17
Profissionais de publicidade	2.136,37	4.012,18	1,04	1,06
Cientistas sociais, psicólogos e afins	2.087,80	3.918,48	1,01	1,03
Profissionais da comunicação e da informação	1.972,57	3.443,55	0,96	0,91
Biólogos e afins	1.847,27	3.298,05	0,90	0,87
Profissionais da medicina, saúde e afins (com exceção de médicos)	1.925,06	3.295,98	0,93	0,87
Professores do ensino médio e do ensino profissional	1.144,13	2.412,54	0,56	0,64
Profissionais de espetáculos e das artes	1.075,96	2.255,58	0,52	0,59
Outros profissionais do ensino não classificados anteriormente	1.220,71	2.225,52	0,59	0,59
Ministros de culto, missionários, teólogos e profissionais assemelhados	1.163,84	2.139,40	0,56	0,56
Professores de nível superior na educação infantil e no ensino fundamental	894,31	1.793,69	0,43	0,47
Total	2.060,78	3.796,81	1,00	1,00

Fonte: PNAD-IBGE. Elaboração própria.

Passando a análise para o recorte por sexo, verifica-se uma distribuição distinta das mulheres e homens entre as áreas. Conforme vemos na tabela abaixo, em 2013, 56% das mulheres estão nas ocupações: professores de ensino infantil e fundamental; professores do ensino médio e profissional; e profissionais da medicina, saúde e afins. Já a distribuição dos homens se concentra, principalmente, nas ocupações de engenheiros e arquitetos, advogados, administradores de empresas, informática e professores de ensino médio e profissional totalizando 55% dos homens do PCA nessas ocupações.

Ressalta-se que a ocupação com maior taxa de participação feminina, professores da educação infantil e fundamental (89,4%), é também a com menor rendimento auferido. Em seguida, vem a ocupação Cientistas sociais, psicólogos e afins com taxa de participação feminina de 77,3% e Profissionais da medicina, saúde e afins com 76%.

Tabela 6 - Distribuição e participação dos Profissionais das Ciências e das Artes

	Mulher		Homem		% mulheres	
	2004	2013	2004	2013	2004	2013
Professores de nível superior na educação infantil e no ensino fundamental	31,92	33,35	6,09	6,68	88,9	89,4
Cientistas sociais, psicólogos e afins	6,71	5,91	2,84	2,93	78,3	77,3
Profissionais da medicina, saúde e afins (com exceção de médicos)	12,16	13,17	6,61	7,03	73,7	76,0
Outros profissionais do ensino não classificados anteriormente	6,66	6,90	3,37	4,77	75,1	70,9
Professores do ensino médio e do ensino profissional	9,32	9,95	6,57	7,94	68,4	67,9
Biólogos e afins	0,40	0,45	0,37	0,47	62,6	61,7
Profissionais de espetáculos e das artes	1,81	1,55	1,66	1,67	62,5	61,1
Profissionais da comunicação e da informação	2,31	1,39	2,64	1,68	57,2	58,2
Profissionais de publicidade	1,16	2,00	1,67	2,71	51,4	55,5
Matemáticos, estatísticos e afins	0,08	0,05	0,10	0,07	54,4	54,0
Professores do ensino superior	4,66	3,12	6,74	4,79	51,3	52,4
Profissionais de organização e administração de empresas e afins	5,81	6,90	10,96	10,80	44,7	51,9
Médicos clínicos	4,06	3,65	9,40	6,71	39,7	47,9
Pesquisadores e profissionais policientíficos	0,02	0,09	0,19	0,18	16,5	46,6
Advogados	7,16	6,05	13,55	12,30	44,6	45,4
Físicos, químicos e afins	0,18	0,21	0,54	0,63	34,2	36,2
Procuradores, tabeliães, advogados do poder judiciário e da segurança pública	0,72	0,45	1,72	1,35	38,9	35,9
Engenheiros, arquitetos e afins	3,03	2,93	14,73	16,14	23,9	23,5
Ministros de culto, missionários, teólogos e profissionais assemelhados	0,14	0,27	2,24	1,49	8,5	23,4
Profissionais da informática	1,42	1,41	6,05	7,98	26,4	23,0
Agrônomos e afins	0,23	0,20	1,77	1,53	16,6	18,0
Profissionais em navegação aérea, marítima e fluvial	0,03	0,00	0,21	0,16	16,9	-
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	60,4	62,8

Fonte: PNAD-IBGE. Elaboração própria

Em relação as ocupações da área da educação, nota-se que dentro da mesma área existem segregações horizontais com ocupações majoritariamente femininas e outras nem tanto.

Os dados dos professores foram agregados para fins de simplificação da análise, porém, quando são abertos os dados por nível de instrução, verifica-se que 97,38% dos professores do ensino infantil são mulheres, já no ensino fundamental de 1ª a 4ª série a taxa de participação feminina é 91,52%. No ensino fundamental de 5ª a 8ª série essa participação cai para 78,26%, no ensino médio cai para 69,07%. No ensino médio profissionalizante e no ensino superior a participação masculina quase se iguala a feminina, sendo de 56,22% e 52,40%, respectivamente. Portanto, verifica-se que quando o nível educacional dos alunos aumenta, também aumenta a presença masculina e o prestígio social da ocupação.

Outro exemplo contundente da segregação horizontal são os números de vínculos de professores de educação física que 56% são homens e professores de alunos com deficiências físicas e mentais, 90,20% são mulheres, ou seja, a categoria de professor ligado ao esporte tem maior participação masculina, já a categoria mais relacionada ao cuidado tem, majoritariamente, mulheres. É importante ressaltar também que das 10 ocupações com maior taxa de participação feminina, 9 estão entre as ocupações com pior remuneração e, por outro lado, as ocupações com maiores taxas de participação masculina são as que auferem maiores rendimentos, conforme já apresentados na tabela 5.

A diferença de rendimento médio entre mulheres e homens na mesma ocupação fica mais evidente nos dados apresentados na tabela 7.

Esses dados demonstram o cálculo da razão entre a renda feminina e masculina. Em 14 ocupações do grupo profissionais das ciências e das artes, a relação entre os rendimentos auferidos pelas mulheres e pelos homens melhorou com uma certa aproximação entre eles, no período dos anos 2004 e 2013, no entanto, a diferença salarial entre homens e mulheres aumentou em 7 ocupações. Além disso, das 5 ocupações com maior diferença de renda, 4 delas estão entre as que possuem maior taxa de participação feminina.

Conforme os dados, apenas em uma das ocupações, profissionais da comunicação e da informação, as mulheres recebem rendimentos maiores que os homens. Mesmo na ocupação que possui majoritariamente mulheres ainda assim verifica-se uma diferença de rendimento com as mulheres recebendo 87,7% da renda masculina. Outra ocupação com grande participação feminina é a de Profissionais da medicina, saúde e afins cujo rendimento médio feminino é 70,4% do rendimento masculino.

Tabela 7 - Razão do rendimento médio de mulheres e homens

Ocupações	M/H	
	2004	2013
Profissionais da comunicação e da informação	77,5	108,9
Matemáticos, estatísticos e afins	87,7	98,4
Outros profissionais do ensino não classificados anteriormente	82,8	95,4
Agrônomos e afins	81,9	89,3
Procuradores, tabeliães, advogados do poder judiciário e da segurança pública	82,8	88,1
Professores de nível superior na educação infantil e no ensino fundamental	90,1	87,7
Professores do ensino médio e do ensino profissional	79,3	86,3
Profissionais da informática	98,2	84,6
Professores do ensino superior	72,6	83,9
Físicos, químicos e afins	66,7	77,7
Engenheiros, arquitetos e afins	62,9	77,3
Médicos clínicos	64,8	77,0
Profissionais de publicidade	58,0	77,0
Advogados	74,8	71,6
Profissionais de organização e administração de empresas e afins	64,8	71,5
Pesquisadores e profissionais policientíficos	80,0	71,4
Profissionais da medicina, saúde e afins (com exceção de médicos)	67,6	70,4
Biólogos e afins	77,3	67,8
Cientistas sociais, psicólogos e afins	60,7	52,8
Ministros de culto, missionários, teólogos e profissionais assemelhados	36,8	47,9
Profissionais de espetáculos e das artes	73,4	39,2
Profissionais em navegação aérea, marítima e fluvial	93,2	0,0
Total	52,9	55,4

Fonte: PNAD-IBGE. Elaboração própria

Esta diferença salarial mais acentuada neste grupo ocupacional se dá, em grande parte pela maior diversidade de carreiras especializadas e de possibilidades de progressão ao longo da vida laboral tendo um teto de rendimento maior e mais variável.

4. Conclusões

Com os dados apresentados e analisados neste artigo, verifica-se que, apesar das mulheres terem uma alta taxa de participação nas ocupações que exigem nível superior, ainda se verifica uma considerável diferença entre o rendimento recebido por mulheres e o recebido pelos homens. A feminização dessas ocupações demonstra uma melhora na participação feminina no mercado de trabalho, visto que essas ocupações apresentam certo prestígio social e melhor remuneração, no entanto, esse fenômeno por si só não é suficiente para indicar uma reconfiguração das relações sociais de sexo.

Quando se volta o olhar para os processos de segregação ocupacional, vemos que ainda existe uma distribuição desigual entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com a ainda permanência das mulheres nos nichos tradicionais femininos e com remunerações mais baixas. É importante ressaltar que a segregação é um fenômeno que está na essência das desigualdades de gênero no mercado de trabalho se estendendo para as condições de trabalho e remuneração recebida.

Tem-se, portanto, que o avanço da escolarização e da maior inserção das mulheres no mercado de trabalho, principalmente nos grupos de ocupações com melhores remunerações, não resultou em uma efetiva mudança nas relações de poder entre homens e mulheres e na eliminação das desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro.

5. Referências Bibliografia

- GUEDES, M. **As mulheres de formação universitária: a reversão da desigualdade de gênero e seus reflexos no mercado de trabalho (Brasil: 1970-2000)**. Dissertação de Mestrado – Rio de Janeiro: Escola Nacional de Ciências e Estatísticas/IBGE, 2004.
- GUEDES, M. A inserção dos trabalhadores mais escolarizados no mercado de trabalho brasileiro: uma análise de gênero. **Trabalho, Educação e Saúde**. Vol.8, n. 1, 2010.
- HIRATA, H; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v.37, n.132, set/dez, 2007.



LEONE, E.; BALTAR,P. **Um balanço da desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro.** V Congreso de la asociación latinoamericana de población, Montevideo, Uruguai, 2012.

MARUANI, M. (2008). Emprego, desemprego e precariedade: uma comparação europeia. In: COSTA, A. de O. SORJ, B., BRUSCHINI, C., HIRATA, H. (Orgs.) **Mercado de Trabalho e Gênero: comparações internacionais.** Rio de Janeiro: Editora FGV.

SALAS, C.; LEITE, M. (2008). Segregação setorial por gênero: uma comparação Brasil-México. In: COSTA, A. de O. SORJ, B., BRUSCHINI, C., HIRATA, H. (Orgs.) **Mercado de Trabalho e Gênero: comparações internacionais.** Rio de Janeiro: Editora FGV.

Trabalho doméstico masculino e feminino: contrapontos a partir de uma dimensão de gênero

Maria Chalfin Coutinho
maria.chacout@gmail.com
Tielly Rosado Maders
tiellypsi@gmail.com
Camila Trindade
trindadecami@gmail.com
Liandra Savanhago
liaasav93@gmail.com

Introdução

A presente proposta tem como objetivo evidenciar e problematizar contrapontos entre o trabalho doméstico remunerado e não remunerado exercido por homens e mulheres diaristas participantes de uma pesquisa mais ampla, desenvolvida com o apoio do CNPq, a qual investigou o cotidiano laboral de trabalhadoras domésticas remuneradas. Tal recorte emergiu da observação de distintas atribuições para as atividades laborais, apontadas nas narrativas das mulheres e de um homem entrevistado, que atuavam como diaristas na região da Grande Florianópolis/SC.

Historicamente, o serviço doméstico é uma atividade desenvolvida majoritariamente por mulheres. Na América Latina, sua origem é relacionada ao trabalho escravo, no qual as mulheres eram responsáveis por todas as atividades relacionadas ao cuidado e bem-estar das famílias, as quais eram realizadas nas residências dos senhores (NASCIMENTO, 2009). De acordo com Bandeira e Melo (2013), a partir da década de 70, houve o ingresso acentuado das mulheres no mercado de trabalho. Porém, a entrada no mundo do trabalho não provocou mudanças significativas nas relações de gênero, na divisão sexual do trabalho, portanto as

relações família e trabalho permaneceram no velho patamar da casa grande, resquício do patriarcado.

Para observar o desenvolvimento dos serviços domésticos e as narrativas produzidas neste contexto, Brites (2007) afirma que não podemos restringir o estudo apenas à relação entre as mulheres, mas sim problematizar a trama de relacionamentos domésticos, considerando critérios de gênero, idade e classe na distribuição das competências alocadas a cada personagem da cena doméstica.

Brites (2013), ancorada em Poblete; Tizziani (2013); Goldsmith (2010/2013) e Durin (2006), afirma que passadas três décadas, ainda é lugar-comum a constatação de que o trabalho doméstico remunerado persiste como um espaço de desigualdade de gênero e classe, étnicas e raciais, e também de origem geográfica. Esse fenômeno se mostra presente em levantamentos realizados por Pinheiro; Foutoura; Pedrosa (2011), Fraga (2013) apud Brites (2013) ao afirmarem que no trabalho doméstico remunerado, a força de trabalho é recrutada entre mulheres, as quais geralmente provêm daquelas camadas mais pobres e com índices menores de escolaridade, características sobrepostas por uma forte marca de racialização. Neste contexto, as/os mesmas/os autoras/res especificam que “entre as trabalhadoras domésticas brasileiras, 62% são negras e recebem salários 15,6% inferiores aos das brancas. Além disso, a escolaridade das negras também é menor, 6 anos contra 6,4 anos de estudos para as domésticas brancas” (p.429).

Pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2017), a partir de indicadores da Pesquisa Nacional de Amostra Domiciliar (Pnad), no período de 1995 a 2015, revela que o trabalho doméstico remunerado ainda emprega parcela significativa entre as mulheres ocupadas no Brasil, embora o percentual venha caindo (de 17,3% para 14,3%) nestes 20 anos. Esta atividade, ainda, continua sendo uma relevante ocupação feminina, em especial, entre as mulheres negras (18 % entre as mulheres negras e 10 % entre as brancas).

A pesquisa do IPEA (2017) aponta para o aumento da formalização do emprego doméstico, com o crescimento das trabalhadoras com carteira assinada, de 17,8% em 1995 para 30,4% em 2015, com diferenças significativas quando se compara as regiões no Brasil. As regiões sudeste e sul (onde nossa investigação aconteceu) estão entre aquelas com maior taxa de trabalhadoras domésticas com registro em carteira, com cerca de 35% de trabalhadoras registradas, bem acima das regiões norte e nordeste, onde menos de 20% dessas trabalhadoras acessam este direito. Outra tendência levantada foi o crescimento do número de “diaristas”

(aquelas que atuam em mais de um domicílio). As “diaristas” correspondiam a 18,3% da categoria em 1995 e atingem 31,7% em 2015.

Outro aspecto analisado no relatório do IPEA (2017) é relativo às desigualdades no uso do tempo, com destaque para a persistência da responsabilização das mulheres pelo trabalho doméstico não remunerado no Brasil, mesmo quando exercem outras atividades remuneradas, constituindo o fenômeno conhecido como “dupla jornada”. Deste modo, quando se considera a jornada média total semanal de trabalho, ainda em 2015, as mulheres continuam a trabalhar semanalmente cerca de 7,5 horas a mais que os homens.

Outro dado relevante, apontado pelo IPEA (2017), diz respeito à redução geral na quantidade de horas dedicadas pelas mulheres aos afazeres domésticos (para os homens este tempo permanece estável), sendo que quanto maior a renda, menor é o tempo de dedicação ao trabalho doméstico em seus lares. O relatório aponta como hipóteses explicativas para as famílias com rendas mais altas reduzirem esse tempo o acesso a eletrodomésticos e a contratação de trabalhadoras domésticas. Quirino (2015) coloca que as mulheres inseridas no mercado de trabalho com níveis salariais mais altos podem externalizar o trabalho doméstico para outras mulheres.

Pode-se afirmar assim, que além desta função social continuar sendo desenvolvida principalmente por mulheres, trata-se de uma forma de trabalho marcada pela precarização e informalidade, implicando entre outras coisas, no próprio tratamento desigual na legislação trabalhista frente a outros contingentes de trabalhadores (GIRARD-NUNES & SILVA, 2013).

A relevância do emprego doméstico como ocupação de mulheres pobres, ensejou o desenvolvimento de uma pesquisa com abordagem qualitativa com trabalhadoras domésticas. Apresentamos aqui um recorte com a análise das entrevistas realizadas com diaristas, trabalhadoras domésticas sem vínculo empregatício. Foram entrevistado/as um total de 10 diaristas atuantes na Grande Florianópolis, nove mulheres e um homem.

O método traçado para a apreensão do cotidiano de trabalho das/o trabalhadoras/o domésticos é comumente utilizado nas Ciências Humanas e Sociais, pois se preocupa com um nível de realidade que não pode ser quantificado. Ou seja, trabalha-se com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, um lado não perceptível e não captável em equações, médias e estatísticas (MINAYO, 2008). Para o desenvolvimento da pesquisa foram realizadas entrevistas recorrentes baseadas em um roteiro semi-estruturado, visto que se trata de um

importante componente da realização da pesquisa qualitativa, e, como instrumentos disparadores da fala, produções imagéticas e a técnica da agenda colorida.

As entrevistas foram gravadas e transcritas, para a posterior análise do material construído. O material analisado foi organizado em três grandes temáticas: 1) Trajetórias, 2) Trabalho e Vida Cotidiana e 3) Vivências. O recorte apresentado aqui vai se centrar nas narrativas relacionadas na temática 2, com destaque para as diferenças entre os discursos masculino e femininos.

Trabalho e vida cotidiana: contrapontos nos discursos masculino e feminino

Certamente, as trajetórias e vidas cotidianas das entrevistadas guardam singularidades, portanto não é possível generalizá-los, muito menos reduzir a complexidade da realidade vivida. Porém, buscou-se evidenciar certos aspectos comuns, característicos de lugares de gênero, que emergem nas narrativas das mulheres entrevistadas, e configuram suas posições enquanto mulheres, contrapondo os discursos delas com o do único homem entrevistado, tal discurso marcado pelo seu lugar de gênero. É nesse sentido que pretende-se dar um enfoque para o entrevistado Charles (todos os nomes são fictícios), em relação as demais entrevistadas, todas mulheres. Assim, serão abordados trechos de narrativas de algumas diaristas, em contraponto as de Charles.

Na data da entrevista, Charles possuía 31 anos, estava solteiro, sem filhos. Tendo uma renda mensal média de mil reais, oriunda de seus serviços como diarista, não tendo carteira de trabalho assinada e se apresentando como profissional autônomo. Em sua trajetória educacional, concluiu o segundo grau e mais dois Cursos Técnicos.

As demais entrevistadas mulheres possuíam históricos e características heterogêneas, apesar de algumas similaridades. Suas idades variavam entre 34 e 63 anos. Dentre as nove mulheres, quatro possuíam ensino fundamental completo e uma não completo; outras duas possuíam ensino médio completo e duas possuíam ensino superior completo. Cinco estavam casadas, uma estava divorciada, uma era viúva e duas estavam solteiras. Todas possuem filhos. As rendas mensais variavam entre R\$1.200,00 à R\$4.000,00, com exceção de uma diarista que possuía renda aproximada de R\$440,00. Apenas duas diaristas, não eram as principais encarregadas pela renda familiar em seus lares.

Primeiramente, podemos afirmar que todas as entrevistadas mulheres referem-se aos seus empregadores como “patrão” ou “patroa”, como observa-se na fala da entrevistada

Fernanda “*Que nem diz o meu patrão (...)*”. No dicionário Ferreira (2010), a palavra patrão origina-se do latim *patronus*, e significa protetor/defensor. A palavra era utilizada pelos romanos para designar aquele que protegia os plebeus em troca de favores políticos (FERREIRA, 2010). No Brasil, com a colonização europeia e herança escravocrata, a palavra é utilizada para se referir ao chefe, dono da casa em relação aos seus serviçais. Para Teixeira, Saraiva e Carrieri (2015), a relação entre o “patrão” e “escravos” fundamentava-se com a oferta de benefícios e não de remuneração pelos serviços.

Nesse sentido, ainda hoje é possível observar traços dessa herança escravista, uma vez que a troca de favores entre domésticas e suas “patroas” são comuns, tomadas como naturais entre a gama de atividades que envolvem os serviços domésticos. Como, por exemplo, observa-se na fala da entrevistada Maria, quando refere-se a uma das casas em que trabalha: “*essa aqui eu não trabalho sempre, só de vez em quando, quando ela precisa, eu ajudo*”. Conforme aponta Brites (2007), tais práticas revelam-se nas negociações de pagamento extra salariais, na troca de favores, entre outras coisas.

Por outro lado, no caso de Charles ele refere-se aos seus empregadores como “clientes”, como podemos observar em sua fala: “*Aí eu chego na casa do cliente, a gente já fez todo o contato por e-mail, já passei, já sei o que é para fazer de serviço, tenho uma conversa rápida com o cliente e aí começo a trabalhar*”. Segundo Ferreira (2010), “cliente” também tem origem no latim “*cliens*”, e designa alguém que estabelece relações de troca com o “*patronus*”. Contemporaneamente, cliente é utilizado no sentido de comprador ou usuário de bens ou serviços, distanciando-se significativamente do contexto das relações escravistas.

Outro aspecto, se refere ao fato de Charles cobrar pelas atividades domésticas que ele desenvolve em sua própria residência. O entrevistado reside em um apartamento junto com duas estudantes universitárias que desenvolvem atividades de estágio não remunerado, assim realizar os afazeres domésticos em sua casa consiste para Charles em uma relação de troca:

Agora eu já negocieei com as meninas, elas vão me pagar e eu vou fazer toda a limpeza. Elas vão descontar do... Elas vão pagar a internet, elas vão pagar a internet e a TV a cabo e eu vou fazer a faxina a cada 10 dias em casa. Eu vou pagar aluguel, água e luz (Charles).

Já as mulheres entrevistadas, também desenvolvem atividades domésticas em suas residências, porém essas de forma não remunerada e, ao contrário, naturalizadas como trabalho

de mulher. Como, por exemplo, pode-se observar na fala de Janaína, se referindo sobre o seu trabalho em casa, e sem mencionar sobre uma possível remuneração, oriunda deste:

Cuido da casa (...) Normalmente eu levanto cedo, porque assim ó segunda a sexta eu levanto 4 horas da manhã aí sábado e domingo é por minha conta, eu não tenho hora assim... mas certamente antes as 7 (...) cuidado da roupa, fazer almoço, dou uma geralzinha na casa (Janaína).

Desse modo, o trabalho diário de todas as entrevistadas, assim como Janaína, é caracterizado pela dupla jornada, a qual no caso das diaristas, implica mais um turno da mesma atividade laboral, realizada remuneradamente (SORATTO, 2006). São tarefas invisibilizadas, consideradas, como obrigação, “que só por razões afetivas as mulheres prestam aos demais seres humanos” (BANDEIRA & MELO, 2013, p. 38). Nas falas de Charles e Janaína, vemos o contraponto entre uma troca mercantil e uma troca afetiva, ambas viabilizadas por meio dos afazeres domésticos em suas residências.

As atividades de conciliação entre o trabalho remunerado e as atividades domésticas nos lares, apontam para uma desigualdade relacionada ao tempo social dos homens e das mulheres, que pode ser designada como divisão sexual do trabalho. Nesse sentido, segundo Ávila (2009), às tarefas domésticas correspondem inteira e/ou exclusivamente aos deveres das mulheres.

Tais divisões correspondem ao desenvolvimento histórico do sistema capitalista, em que “a relação do trabalho assalariado não teria podido se estabelecer na ausência do trabalho doméstico” (ÁVILA, 2009, p. 89). Logo, as distintas demarcações entre a dupla jornada são de ordem do gênero e do trabalho nas sociedades capitalistas, as quais são constituintes das relações sociais de todas entrevistadas.

É interessante observar como, em geral, as diaristas entrevistadas não apresentam planos estruturados relativos à sua vida laboral futura (COUTINHO, BORGES, GRAFF, SILVA, 2013), quando apresentam, são colocados de forma circunstanciadas e focados em planos futuros direcionados aos filhos, a família, uma exceção é encontrada no caso de Amélia, que não pretende continuar trabalhando como diarista, mas sim investir em projetos como voluntária, pois “a sociedade ainda olha com desprezo [a empregada doméstica]. A falta de confiança é uma coisa muito séria”. No caso de Charles, o diarista possuía projetos direcionados de aperfeiçoamentos na área de energia elétrica e ambiental, traçando um futuro como trabalhador doméstico enquanto seus projetos estão sendo desenvolvidos “Pela minha

formação, eu tenho vontade de trabalhar e desenvolver projetos na área de energia elétrica [...] área elétrica e ambiental, são duas áreas que eu tenho mais interesse em trabalhar hoje. Então é nisso que eu me foco, então eu pretendo estar em uma dessas áreas no futuro. Se não der certo a gente vai faxinando, faxinando”.

Considerações Finais

Buscou-se neste trabalho evidenciar alguns contrapontos entre o trabalho doméstico feminino e masculino, pontuando diferenças históricas que os constituem sob a ótica das relações de gênero no sistema capitalista a partir de trechos de narrativas de diaristas. Este tema, torna-se relevante visto que a falta de visibilidade e valorização das atividades de afazeres domésticos estão na raiz da discriminação de gênero e da inferiorização das mulheres na sociedade (VANDELAC et al., 1988) apud (CASTILHO, MELO & SABBATTO, 2015).

As diferenças identificadas nas falas do/as diaristas, quando se referem aos seus empregadores como “patrão/patroa” ou “cliente”, apontam para formas específicas de relações que se estabelecem no cotidiano de trabalho. Ou seja, as mulheres, ao nomearem o/a contratante como “patrão/patroa”, ocupam uma posição de servidão, o que entre outros aspectos, implica consequentemente na constituição de relações, nas quais as mulheres se identificam e identificam suas atividades de trabalho como processo obrigatório e oriundo de sua natureza feminina. Já em relação aos homens, percebe-se que o trato sobre o trabalho doméstico se caracteriza sob relações mercantis, assim como as outras formas de trabalho remunerado no capitalismo, como o comércio. Pois, há uma funcionalidade, ação e intencionalidade imediata na sua atividade. Destaque-se, que essas relações de trabalho para os homens, também se constituem como processos inerentes à sua natureza.

Deste modo a forma como se constituiu o trabalho doméstico na vida do entrevistado Charles, expressa as relações da totalidade do trabalho doméstico masculino, bem como aponta para a necessidade de repensar o trabalho doméstico feminino remunerado e não remunerado.

Por fim, esse processo de trabalho marcado por relações de gênero é, muitas vezes, visto como um processo natural, ou seja, “da natureza humana”, porém, se desenvolve

historicamente e implica na constituição dos sujeitos envolvidos, tanto os aspectos objetivos quanto subjetivos. Isso, demonstra que ambos os aspectos são intrinsecamente relacionados,

Este trabalho é um recorte de uma pesquisa ampla, apoiada pelo CNPq, enfatiza-se a necessidade de maiores discussões da problemática sobre gêneros e processos de subjetivação no contexto do trabalho e direcionado a públicos invisibilizados que estão inseridos dentro do setor de serviços. Além disso, é válido maiores aprofundamentos das questões que emergiram do presente estudo.

Referências

ÁVILA, M. B. M. Divisão sexual do trabalho e trabalho doméstico. In: Maria Betânia de Melo. **O tempo do trabalho das empregadas domésticas: tensões entre dominação/exploração e resistência**. Recife: Editora Universitária da UFPE, pp.89 – 144, 2009.

BANDEIRA, L.; MELO, H. P. **A divisão sexual do trabalho: trabalho doméstico remunerado e a Sociabilidade das relações familiares**. *Gênero*. 13 (2), pp. 31-48, 2013.

BRITES, J. Afeto e desigualdade: gênero, geração e classe entre empregadas domésticas e seus empregadores. **Cadernos Pagu**, n.29, p. 91-109, 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-83332007000200005&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 14 mai. 2017.

BRITES, J. Trabalho doméstico: questões, leituras e políticas. **Cadernos de Pesquisa**, v.43, n.149, p.422-451, 2013. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742013000200004&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 14 mai. 2017.

CASTILHO, M.; MELO, H. P.; SABBATO, A. Trabalho Produtivo e Reprodutivo na Vida das Operárias Manuáreas. **Gênero (Niterói)**, v. 16, p. 133-154, 2015.

COUTINHO, M. C., BORGES, R. C., GRAF, L. P., & DA SILVA, A. S. “Todo dia uma casa diferente”: trajetórias, sentidos e cotidianos laborais de diaristas. **Universitas Psychologica**, 12(4), 1125-1138. Doi: 10.11144/Javeriana.UPSY12-4. Tdcd, 2013.

FERREIRA, A. B. de H. **Miniaurélio: o dicionário da língua portuguesa**. 8. ed. Curitiba: Positivo, 2010. ISBN 978-85-385-4240-7.

IPEA. **Retrato das desigualdades de Gênero e Raça**. Brasília. 2017. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=29526&catid=10&Itemid=9. Acesso em: 14 mai. 2017.

IPEA. **Trabalho Doméstico Remunerado: desigualdades de gênero e raça**. Brasília. 2009. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/revista.pdf>. Acesso em: 14 mai. 2017.

LAUTIER, B.; PEREIRA, J. M. Representações sociais e construção do mercado de trabalho: empregadas domésticas e operários da construção civil na América Latina. **Cadernos CRH**, v.21, p.125-151, 1994. Disponível em: <https://portalseer.ufba.br/index.php/crh/article/view/18778>. Acesso em: 14 mai. 2017.

MENDONÇA, M. L. M.; JORDÃO, J. V. DE P. Mídia e trabalho doméstico: quando a lei expõe desigualdades. **Revista Eptic Online**, v. 15, n.3, p.87-100, 2013. Disponível em: <https://seer.ufs.br/index.php/eptic/article/view/1358>. Acesso em: 14 mai. 2017.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento**: Pesquisa Qualitativa em Saúde. 11ª Ed. – São Paulo> Hucitec. 2008.

NASCIMENTO, M. V. Diarista: empregado, eventual ou autônomo? O dilema permanente da Justiça do Trabalho. **Revista do Direito UPIS**, n.7, p.21-41, 2009. Disponível em: http://www.upis.br/conteudo/revistadireito/rev_dir_vol7.pdf. Acesso em: 14 mai. 2017.

QUIRINO, R. Divisão sexual do trabalho, gênero, relações de gênero e relações sociais de sexo: aproximações teórico-conceituais em uma perspectiva marxista. **Trabalho e Educação**, v.24, n.2, 229-246, 2015. Disponível em: <http://www.portal.fae.ufmg.br/revistas/index.php/trabedu/article/view/2328> . Acesso em: 14 mai. 2017.

SORATTO, L. H. **Quando o trabalho é na casa do outro: um estudo sobre empregadas domésticas**. Tese (Doutorado em Psicologia)-Universidade de Brasília, Brasília. 2006.

Desigualdades temporais e consubstancialidade das relações sociais: carreira, família e cuidado entre os cientistas sociais

Marina de Carvalho Cordeiro
marinacordeiro.ufrj@gmail.com

Introdução

A pesquisa tem como premissa a discussão sobre *tempo e tempo de trabalho*, mais especificamente, a desigualdade na distribuição do tempo como recurso de valor por gênero e seus impactos nas experiências temporais subjetivas na sociedade contemporânea. O pressuposto inicial é o entendimento do *tempo* como *recurso de valor* distribuído desigualmente entre homens e mulheres, observando aspectos relacionados à divisão sexual do trabalho e ao trabalho não-remunerado, considerando ainda a demanda de *cuidado* na família. Na análise, considera-se que o contexto atual do capitalismo, marcado pelo paradigma da *flexibilidade* e estruturado em rede, combinando a introdução das novas tecnologias de informação com mudanças na relação tempo-espço (HARVEY, 1992; GIDDENS, 1991; CASTELLS, 1996), transforma o modo como os indivíduos se relacionam com um dos elementos estruturantes de suas vidas, o *tempo*. Este, enquanto categoria, é socialmente construído e se modifica ao longo da história e do desenvolvimento das sociedades. Postula-se, portanto, que na Era da *World Wide Web*, da sociedade “24/7” (*online* 24 horas por dia, 7 dias por semana), da chamada “sociedade em rede” (CASTELLS, 1996), o tempo tem características específicas e gera impactos no modo como os indivíduos lidam com essa dimensão da existência humana. Nesta perspectiva, o *tempo* taylorista-fordista, mecanicamente mensurado, calculado a priori, independente dos fatos reais e artificialmente construído, o chamado *clock time*, se altera na sociedade contemporânea para um perfil fragmentado, instantâneo, não-sequencial e não-mensurável, o *network time*. Os impactos gerados pelo *network time* não afetam

de forma homogênea os indivíduos e categorias, e aqueles que atuam em ocupações diferenciadas experimentam formas diversas de envolvimento com estas novas tecnologias de comunicação e informação (ICT) e suas consequências: a aceleração dos *ritmos temporais*, a instabilidade e as estratégias requeridas para lidar com essa esfera nos processos de trabalho e suas interfaces com as dinâmicas familiares por gênero. É nesse sentido que discute-se a flexibilidade no caso dos acadêmicos de ciências sociais membros de programas de pós-graduação, considerando a sensação permanente de estarem em uma “corrida diária contra o tempo” que não se restringe ao tempo de trabalho, mas estende-se à experiência temporal cotidiana em sua complexidade, multiplicidade e totalidade.

O enfoque da análise centra-se em professores-doutores de programas de pós-graduação da área de ciências sociais “com liberdade para trabalhar *como* e *onde* quiser” que tendem a possuir (uma pseudo) maior flexibilidade no domínio, determinação das tarefas e no *tempo de trabalho*. Nesse contexto, o engajamento na *carreira* e a divisão sexual do trabalho no âmbito da família possuem papel central. A pesquisa baseia-se em material produzido em tese de doutorado sobre o tema (CORDEIRO, 2013) e em atualizações recentes, a partir de orientações de projetos iniciação científica (2015-2017). Metodologicamente, utiliza-se dados quantitativos disponíveis sobre a Pós-Graduação no Brasil, levantamento estatístico feito a partir dos currículos lattes dos docentes que compõem a amostra e material oriundo de entrevistas qualitativas. A amostra compõem-se de sete Programas de Pós-Graduação, dois da área de antropologia, dois de ciência política e três de sociologia; PPGs que compõem os estratos superior e inferior da classificação da Capes.

Tais cientistas sociais experimentam há, pelo menos uma década, os impactos das ICTs em seu fazer profissional, considerando que os processos de trabalho dessa categoria são afetados pela utilização de ferramentas tecnológicas e pelos parâmetros de competitividade e produtividade que regem a carreira acadêmica. Consideramos que tais tecnologias de informação e comunicação contribuem para a erosão das fronteiras entre trabalho e outras esferas/espacos da vida, “flexibilizando-as” e/ou obscurecendo-as e, na maioria das vezes, intensificando os ritmos de vida. No caso dos cientistas sociais, reafirmamos que a natureza do trabalho possui essa

característica central, que apenas tende a se acirrar no contexto contemporâneo. Além disso, diante da expansão do ensino de nível universitário, do aumento na produção de doutores e também da multiplicação dos programas de pós-graduação *stricto sensu*, a Academia configura-se como um mercado concorrido, pautado pelos parâmetros de produtividade estabelecidos pelas agências de fomento à pesquisa. Este contexto gera entre os pesquisadores a sensação de maior pressão diante dos processos de profissionalização científica, marcados pelo controle da produtividade e incremento de atividades administrativo-burocráticas e de gestão.

Essa sensação geral e crescente de “aceleramento” reforça a importância da “auto-gestão do tempo”, compreendida como “ter controle sobre o tempo”, requerendo que os indivíduos sejam capazes de controlar, planejar e mapear o futuro. Com o rompimento da monocronia do relógio (*clock view*) e a transformação para a policronia da rede (*network time*), impõe-se aos indivíduos novas necessidades: a gestão e organização do tempo tornam-se centrais. Diante da insuficiência temporal para a execução de todas as tarefas necessárias, “racionaliza-se” seu uso, desenvolvendo estratégias de otimização e aplicação de princípios dos sistemas de organização da produção no espaço doméstico e com os outros membros da família, culminando na ideia de “gestão da vida” (Hochschild, 1997). No cenário brasileiro, o contexto agrega as possibilidades de terceirização do *cuidado* – via contratação de serviços especializados e trabalhadores domésticos -, com impactos consideráveis na desigualdade de gênero mais ampla na sociedade.

Capitalismo flexível, ICTs e *network time*

Durante toda a história do desenvolvimento do modo de produção capitalista, a definição do *tempo de trabalho* configurou-se como uma constante disputa, tanto no que se refere ao número de horas trabalhadas, quanto à sua intensidade e ritmo. Argumentamos pela existência de um processo de “explosão” dos limites outrora estabelecidos, uma vez que, para algumas categorias profissionais, é possível (quicá necessário) trabalhar de qualquer lugar, a qualquer hora, englobando motivações diferenciadas. São as novas tecnologias de informação e comunicação (ICTs) que possibilitam que se trabalhe em praticamente todos os lugares, fazendo atividades

diversas – como responder e-mails através do celular, usar o *laptop* ou os *blackberrys* e *iPhones* – e permitem um incremento de ritmo devido à *multifuncionalidade*, de modo que as formas de contabilizar, conceber e vivenciar a jornada vigente até então, não apreendem a complexidade do mundo do trabalho atual.

Robert Hassan discute o *tempo na sociedade em rede* e propõe o conceito de *network time*, considerando há uma aceleração como consequência da computadorização, representando a modificação do tempo cronológico para o cronoscópico (*chronoscopic*) (Hassan, 2003; Hassan & Purser, 2007). O significado seria uma alteração da velocidade outrora limitada pelo movimento através de distâncias geográficas por transporte físico – um movimento no espaço através do tempo cronológico – para a aceleração através de transmissão de dados, pretensamente movendo-se na velocidade da luz, e criando um senso de instantaneidade através da conexão em rede. Nesse contexto, o “segundo” torna-se uma medida arcaica, já que a velocidade dos processamentos computadorizados são agora medidas em *nanosegundos* (bilionésimo de segundo) e *picosegundos* (trilionésimo de segundo). A “Sociedade 24/7” e a interconectividade, ou o *network time*, contribuem para a aceleração do padrão de tempo da modernidade que é ainda mais ditatorial do que o relógio, se considerarmos que a rede é imprevisível, volátil e caótica. A *multifunção* definida como a “condução simultânea de duas ou mais atividades, durante um período determinado” e a metáfora das “muitas janelas com diferentes conteúdos abertos na tela”, auxiliam-nos a trazer à tona uma das marcas do cotidiano de muitos trabalhadores e dos cientistas sociais: desempenham-se tarefas simultaneamente; nunca estão completamente *offline* e o dia de trabalho pode estender-se ou desestruturar-se através de novas tarefas que surgem como “*pop-ups*”. Quando os processos de trabalho integram ferramentas ICT, podem estabelecer uma nova ordem na estrutura laboral dos indivíduos, rompendo a ordem temporal monocrônica e impondo padrões de trabalho policrônicos, já que é possível estar comprometido com inúmeras tarefas simultâneas, localizadas em diferentes espaços. Diante disso, um dos elementos de maior importância nessa dinâmica é o indivíduo e sua habilidade em ser ativo ao controlar e estabelecer fronteiras sobre o tempo de trabalho e seus outros tempos. É neste contexto que o *tempo*, um recurso de valor

desigualmente distribuído entre indivíduos e categorias, torna-se ainda mais valioso e os conflitos em relação à sua disponibilidade, alocação e uso tornam-se mais acirrados, em especial para as mulheres.

Gênero, divisão sexual do trabalho e desigualdade temporal

Compreendemos *gênero* como um “sistema de práticas sociais” que cria e mantém distinções e organiza relações de desigualdade tomando-as como base. Nesta abordagem o gênero é um *processo* e não um estado, sendo continuamente produzido e reproduzido e, portanto, busca-se o entendimento dos mecanismos através dos quais esta dinâmica se desenvolve. Consideramos que tais relações impactam todos os níveis da estrutura social e é um fenômeno *multinível*, um sistema de práticas arraigadas na estrutura social, interligadas e que existem independente da vontade dos indivíduos – ainda que estes tenham papel fundamental em sua reprodução (Wharton, 2005:7-9). É um dos princípios organizadores do mundo social: organiza nossas identidades e auto-conceitos, estruturas e interações, e é uma das bases sobre as quais poder e recursos são alocados. Neste sentido, o *tempo* compreendido como um recurso de valor ou um *capital* é também desigualmente distribuído, disponibilizado e vivenciado considerando as relações de gênero e a divisão sexual do trabalho. No processo de constituição da sociedade industrial, houve um reforço da separação dos *tempos* e *espaços* de trabalho, especializando-os e estabelecendo uma distinção entre os âmbitos da *produção* e *reprodução* sociais, sendo o primeiro percebido como um espaço essencialmente e “naturalmente” masculino, enquanto o segundo como o “lugar natural da mulher” – sustentando-se sobre e concorrendo para a manutenção de uma concepção tradicional em relação à divisão sexual do trabalho (Holzmann, 2006:101-103). Deste modo, a própria distribuição temporal na sociedade industrial carrega marcas de gênero.

Desenvolvimentos conceituais no debate sobre a divisão sexual do trabalho, indicaram para sua compreensão nos termos da inter-relação entre as esferas da produção e da reprodução – para além das perspectivas que indicavam as ideias de “dupla jornada”, “acumulação” ou “conciliação de tarefas” – conforme as abordagens francesa das “relações sociais de sexo” (*rapport sociaux du sexe*) ou inglesa com a

“Organização Social Total do Trabalho” (*Total Social Organization of Labour - TSOL*). De acordo com a perspectiva francesa (Kergoat, 2009; Daune-Richard & Devreux, 1992), o conceito inscreve-se na superação de uma estrutura de pensamento dicotômica e na percepção de que práticas e representações são elementos indissociáveis que possuem relação dinâmica. Esta forma de abordagem, que engloba as críticas aos conceitos mesmo de *trabalho* e *produção*, busca perceber a relação produção-reprodução não como um reflexo do funcionamento da família ou como extensão desta, mas compreender a divisão sexual do trabalho como um elemento inter-relacional à ambas esferas. Pesquisas desenvolvidas a partir desse enfoque permitem a compreensão da dinâmica entre as trajetórias profissionais dos indivíduos – em particular, das mulheres – e as modalidades de exercício do trabalho doméstico no seio da família (Daune-Richard & Devreux, 1992:11-13).

Na perspectiva inglesa, Miriam Glucksmann (1995; 2000) cunha o termo “Organização Social Total do Trabalho” (TSOL) através do qual explora a conexão entre trabalho remunerado de diferentes tipos e trabalho doméstico, numa outra abordagem que rejeita o pensamento dicotômico e o que chama de “paradigma das esferas separadas”, buscando avançar em termos teóricos uma percepção já bastante utilizada ao nível empírico nos estudos do tema. O reconhecimento de que o *trabalho* não é simplesmente sinônimo de “trabalho remunerado” e que não toma lugar numa “economia” estruturalmente distinta em sociedades industriais, mas que deve ser considerado numa variedade de relações socioeconômicas, conduz ao questionamento do próprio conceito de *trabalho*. O termo “organização social total do trabalho”, numa reorientação de perspectiva, refere-se à maneira pela qual todo o trabalho é dividido e alocado em diferentes estruturas, instituições, atividades e pessoas. O conceito designa uma divisão do trabalho em nível mais abrangente, abordando não a divisão técnica de tarefas em uma instituição ou processo de trabalho, mas na divisão social de todo o trabalho numa dada sociedade, em relação à quaisquer esferas institucionais existentes. Nesta abordagem, não é possível operar a partir de concepções prévias do que constitui o trabalho, nem a “quantidade” de trabalho socialmente necessário, uma vez que o conteúdo do mesmo altera-se devido às circunstâncias, e atividades laborais podem estar mais ou menos enraizadas *em* ou

estruturalmente diferenciadas *de* outras atividades. A definição de trabalho, portanto, deve envolver todas as atividades na produção e reprodução das relações e estruturas econômicas numa TSOL particular, independente de como ou onde o trabalho é desempenhado. Desta forma, o ponto de partida não se encontra em nenhuma definição categórica, essencial ou intrínseca de trabalho e seu conteúdo, constituindo uma abordagem “relacional” (Glucksmann, 2000:19-20).

Tendo como enfoque as questões de gênero, observando a dinâmica temporal entre trabalho e família numa forma específica de TSOL e a partir da abordagem das relações sociais de sexo, discutimos as experiências temporais dos cientistas sociais e os impactos em suas carreiras. Partimos da hipótese que no período do *network time* – em que o controle individual sobre o tempo diminui, diante da dinâmica de tempo e trabalho no contexto das ICTs -, as mulheres tendem a sentir-se mais pressionadas temporalmente do que os homens, em especial aquelas que são mães e/ou possuem dependentes que necessitem de cuidados. A *escassez de tempo* e a responsabilidade atribuída às mesmas em relação à esfera da reprodução, faz com que tenham menos disponibilidade para investirem em suas carreiras e, portanto, a participação feminina tende a decair à medida que os níveis na carreira aumentam e é possível encontrar desigualdades de gênero em âmbitos específicos. Por outro lado, a busca pelo sucesso na carreira faz com que muitas mulheres optem por não terem filhos e/ou procurem estabelecer dinâmicas familiares diferenciadas. Deste modo, apontamos que a desigualdade de disponibilidade de tempo acarreta uma desigualdade em termos de carreira, sendo as mulheres as mais impactadas nesta dinâmica.

Tempo e gênero entre os cientistas sociais

O *tempo* é um recurso de valor com conflitos potenciais em termos de alocação e uso e as possibilidades de seu uso são desigualmente distribuídas entre os indivíduos considerando gênero e composição da família. Os entrevistados apontam que sendo professor-pesquisador engajado na carreira, trabalhar sob pressão e desenvolver a capacidade de concentração, independentemente do entorno são habilidades fundamentais.

Através dos depoimentos emerge um dos grandes conflitos existentes entre o tempo de trabalho e da família, em especial: “tem que aprender a se concentrar independente de tudo, que pode ter um rebatimento na vida familiar, porque você vai dizer ‘galera, estou fora, mas ninguém gosta de ouvir’”. Os docentes apontam que é uma questão difícil, pois, além de desenvolver suas atividades como profissionais engajados, precisam desempenhar “os papéis de cônjuge e mãe ou pai”. Muitos mencionam a família como um limite para o trabalho, já que “ela protesta”, solicitando a “reserva de tempo” para a ela dedicar-se. Aqui destacam-se as questões de gênero e da divisão sexual do trabalho, ao impactarem sobre a disponibilidade de tempo para investimento na carreira. Deste modo, os elementos da vida privada atuam como condicionantes da desigualdade de condições por gênero, em especial, em relação às mães-cientistas. A conciliação entre maternidade e carreira, e a disponibilidade das mulheres para o exercício de tais funções diante da divisão sexual tradicional do trabalho é um dos elementos que ganha proeminência.

O cientistas sociais destacam seu engajamento e identificação com a carreira, e a demanda de *cuidado* é apontada como um elemento fundamental para a vivência de um “estilo de vida”, focado no trabalho e na necessidade de estabelecer fronteiras entre os espaços, desenvolvendo a “arte de dizer não” para as demandas de trabalho/família. A negociação com os parceiros em relação ao tempo destinado ao trabalho remunerado e não remunerado é caracterizada por variados níveis de tensão, comportando elementos referidos ao labor – pertencimento aos programas de excelência, bolsista PQ-CNPq ou não, recém-ingresso ou consolidado na carreira – e à formação e dinâmica do núcleo familiar – demanda de cuidado, engajamento do parceiro no trabalho remunerado, dinâmica interna do casal e suas percepções em relação à divisão sexual do trabalho.

As narrativas, repletas de embates em relação aos usos e alocação do tempo, o reafirmam como um recurso escasso e de grande valor, distribuído desigualmente entre as categorias de indivíduos, e entre homens e mulheres. Os dados estatísticos e depoimentos reforçam a perspectiva teórica de que experimentamos um tempo diferenciado na contemporaneidade – o *network time*. Os cientistas sociais, ao desenvolverem seus processos de trabalho com ferramentas ICTs, tendem a ter mais

dificuldade em controlar o próprio tempo, já que são inúmeras as demandas diárias que surgem, desregulando e desorientando seus planejamentos e agendas, além de incrementar a quantidade de tarefas. Neste tipo de organização, muitas vezes “on demand” – por mais que se esforce em não ser tiranizado pela tarefas que “pulam” no email – acaba sendo mais difícil conciliar trabalho e família – o que tende a ser mais penoso para mulheres do que para homens.

Estabelecemos que as vivências temporais devem ser analisadas considerando as “relações sociais de sexo” e as inter-relações entre as esferas do trabalho remunerado e não-remunerado, e foi possível perceber as desigualdades de distribuição temporal por gênero. Em muitos casos, a responsabilidade primária pelos cuidados com a casa e com os filhos era feminina, configurando um cenário de maiores conflitos entre as mulheres casadas e mães em relação ao tempo da família e do trabalho do que entre as solteiras e/ou sem filhos. Enquanto muitos homens afirmam que “sempre foram muito focados no trabalho” e que “não se recordam de interrupções familiares”, ainda que casados e com filhos, muitas mulheres relatam suas dificuldades em compatibilizar as duas esferas – ainda que em alguns casos, elas mencionem a colaboração efetiva masculina, fundamental para suas carreiras. O verbo que predomina como definição da atuação dos companheiros é a “ajuda” e as cientistas mães contam com o suporte de outros familiares, creches e empregados domésticos para dar conta de seus papéis de mães, esposas e profissionais. Entre os cientistas sociais há um discurso de reconhecimento da importância de uma perspectiva mais igualitária de gênero, porém, nem sempre acompanhado de uma atuação mais substantiva no trabalho não-remunerado. Portanto, argumentamos que por mais que as mulheres sejam indicadas para assumir cargos de presidência em entidades científicas, a possibilidade de darem continuidade a tais oportunidades de carreira não é autônoma em relação aos seus acordos no âmbito doméstico. Ainda que haja uma forte presença feminina nas ciências sociais e que a área não possua um viés de gênero tão marcado quanto em outras, as desigualdades se fazem presentes e persistem, ainda que localizadas em pontos específicos. Através dos dados percebemos que a participação feminina nos cargos das entidades científicas não é equânime, sendo baixa a percentagem de mulheres na presidência e indicamos que a

maternidade e/ou cuidado com outros familiares são elementos fundamentais nessa dinâmica, compondo as desigualdades em relação ao investimento na carreira, por sua vez, relacionadas à dimensão do “tempo disponível”.

De forma exploratória, busca-se uma releitura e atualização dos dados da pesquisa a partir do conceito de *consustancialidade* das relações sociais (KERGOAT, 2016), abordando as questões de gênero, classe e raça no estudo de caso. Nesse sentido, a proposta é analisar de que modo as questões de classe e raça impactam na distribuição desigual do *tempo* enquanto recurso de valor e nas consequências para o desenvolvimento da carreira científico-acadêmica de homens e mulheres. Objetiva-se agregar dados sobre as questões de raça no campo acadêmico e uma releitura e recomposição do levantamento estatístico a partir desta variável. Discutir-se-á a questão da terceirização do cuidado – ou da externalização do trabalho doméstico - e sua função de apaziguamento das tensões nos casais (acadêmicos e burgueses) e liberação temporal dos solteiros entrevistados, e sua relação com uma maior flexibilidade para engajamento na carreira por parte dos atores em foco. Busca-se, portanto, um refinamento da análise sobre os arranjos referentes ao trabalho doméstico dos entrevistados, enfocando na reprodução das desigualdades de classe, gênero e raça, agregando ainda dados disponíveis sobre o trabalho doméstico remunerado no Brasil.

Referências Bibliográficas

ABREU, Alice. “Women for Science in Brazil”. In: *International Sociological Association, ISA E-Bulletin*, no 16, Julho, 2010, pp.64-89.

CASTELLS, Manuel. *A Sociedade em Rede*. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

CORDEIRO, Marina de Carvalho. *Você Tem Tempo? Uma Análise das Vivências Temporais dos Cientistas Sociais na Sociedade Contemporânea*. Tese (DOUTORADO). PPGSA-IFCS-UFRJ, 2013, 303p.

DAUNE-RICHARD, Anne-Marie & DEVREUX, Anne-Marie. “Rapports sociaux de sexe et conceptualisation sociologique”. In: *Recherches féministes*, v.5, n.2, 1992, pp.7-30.

GIDDENS, Anthony. *As Consequências da Modernidade*. São Paulo: Editora

UNESP, 1991.

GLUCKSMANN, Miriam A. “Why ‘work’? Gender and the ‘Total Social Organization of Labour’”. In: *Gender, work and organization*. Volume 2, Número 2, abril/1995, pp.63-75.

_____. *Cottons and Casuals. The gendered organisation of labour in time and space*. Sociologypress, British Sociological Association, 2000. 183 p.

HARVEY, David. *Condição Pós-Moderna*. SP: Loyola, 1992.

HASSAN, Robert & PURSER, Ronald. “Introduction”. In: HASSAN & PURSER (Editores). *24/7: Time and Temporality in the Network Society*. US: Califórnia, Stanford Business Books, 2007, pp.1-21.

HASSAN, Robert. “Network Time and the New Knowledge Epoch.” In: *Time & Society*. VOL. 12 No. 2/3. UK. pp. 225–241, 2003.

HIRATA, Helena. “Gênero, classe e raça. Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais”. *Revista Tempo Social*, v. 26, n. 1, pp.63-71.

HOCHSCHILD, Arlie Russell. *The Time Bind: when work becomes home and home becomes work*. US: New York, 1997.

HOLZMANN, Lorena. “Divisão Sexual do Trabalho”. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. (Org.). *Dicionário de Trabalho e Tecnologia*. Porto Alegre: Ed. Da UFRGS. pp. 101-103, 2006.

KERGOAT, Danièle. “Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo”. In: HIRATA, Helena; LABOIRE, Françoise; LA DOARÉ, Hélène & SENOTIER, Danièle (Orgs.). *Dicionário Crítico do Feminismo*. SP: Editora UNESP, 2009.

KERGOAT, Danièle. “O cuidado e a imbricação das relações sociais”. In: ABREU; HIRATA & LOMBARDI. *Gênero e Trabalho no Brasil e na França*. SP: Boitempo, 2016, pp.17-26.

WHARTON, Amy S. *The Sociology of Gender. An introduction to Theory and Research*. Blackwell Publishing, 2005.



DISCRIMINAÇÃO SALARIAL DE GÊNERO E COR NA REGIÃO SUDESTE DO BRASIL

Matheus Demambre Bacchi¹
Davi Winder Catelan²
Maylisson Rodrigo Fonseca³

Resumo:

A região Sudeste é a mais populosa do país e a detentora da maior mão de obra. No entanto, possui divergências salariais que podem ser explicadas por meio das teorias do capital humano, da segmentação e da discriminação. Nesse contexto, o objetivo deste estudo foi analisar a discriminação salarial de gênero e cor entre a população ocupada da região Sudeste, nos anos de 2002 e 2013. Para tanto, por meio dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD/IBGE foi realizada a decomposição de Oaxaca-Blinder. Verificou-se um aumento no hiato salarial entre homens e mulheres traduzido em discriminação. Quanto à influência da cor da pele, apesar de mais desigual que os gêneros, houve redução das diferenças salariais não explicadas, isto é, aproximação salarial entre brancos e não brancos, bem como decréscimo do fator discriminatório. A conjuntura que se apresenta requer o delineamento de políticas públicas que amenizem as disparidades, de forma a proporcionar a igualdade salarial entre os grupos.

Palavras-chave: Mercado de trabalho. Diferenças salariais. Discriminação. Políticas públicas.

¹ Economista pela Universidade Estadual de Londrina (UEL); Mestrando em Economia Aplicada pela Universidade de São Paulo (Esaq/USP); E-mail: matheus.dbacchi@gmail.com.

² Economista pela Universidade Estadual de Londrina (UEL); Mestrando em Teoria Econômica pela Universidade Estadual de Maringá (UEM); E-mail: daviwindercatelan.ecae@gmail.com.

³ Economista pela Universidade Estadual de Londrina (UEL); Mestrando em Teoria Econômica pela Universidade Estadual de Maringá (UEM); E-mail: maylisson88@gmail.com.



1. INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho no Brasil vem sofrendo diversas alterações nas últimas décadas. Em todas as economias, mesmo que vigente a legislação do trabalho formal, há diferenças salariais explicadas por diversos fatores. Segundo a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), discriminação representa qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objetivo anular o reconhecimento da igualdade dos direitos humanos e liberdades fundamentais em qualquer setor da vida pública.

Atualmente, a participação das mulheres no mercado de trabalho é expressiva. Por conseguinte, tem-se uma participação significativa do salário feminino na composição da renda familiar. De modo similar, indivíduos não brancos têm conquistado posições relevantes entre a população ocupada. No entanto, nota-se que há níveis de desigualdades salariais ainda presentes, entre homens e mulheres e brancos e não brancos, nos âmbitos setorial, ocupacional, regional e educacional similares. Inserida neste escopo, a desigualdade salarial é objeto de estudo de diversos pesquisadores da esfera econômica e social. Isto se deve, em grande parte, devido às históricas distinções de rendimentos presentes no mercado de trabalho de todo o mundo, o que motiva pesquisadores interdisciplinares envolvidos nesta temática, a desenvolver análises utilizando metodologias que possam identificar desigualdades ou mesmo mensurar graus de discriminação.

Essa discrepância de rendimentos pode ser amenizada com mais investimentos em educação, conforme preconiza a teoria do capital humano de Becker (1962) e Schultz (1963). Mas esta teoria não abarca outros fatores que podem agravar as desigualdades salariais por gênero e cor, fatores estes relacionados à teoria da segmentação, de Doeringer e Piore (1970) e Vietorisz e Harrison (1973), tais como a segmentação do mercado de trabalho por cargos, regiões, setor, intensidade tecnológica, entre outros, e à teoria da discriminação, de Becker (1962), Arrow (1971), Phelps (1972) e Spence (1973), devido à discriminação por gênero ou cor entre empregados e empregadores, por exemplo. Para Ehrenberg e Smith (2000), há discriminação no mercado de trabalho se os trabalhadores com idênticas características produtivas forem tratados de forma diferenciada devido aos grupos demográficos que pertencem.

Na esfera empírica, diversos autores buscaram auferir o fenômeno dos diferenciais de salário, bem como da segmentação e discriminação no mercado de trabalho brasileiro entre gênero,



cor de pele ou ambos. Dentre eles, destacam-se Zucchi e Hoffmann (2004), Campante, Crespo e Leite (2004), Biderman e Guimarães (2004), Cacciamali e Hirata (2005), Giuberti e Menezes-Filho (2005), Leone e Baltar (2006), Matos e Machado (2006), Cambota e Pontes (2007), Almeida e Almeida (2014), Maia et al. (2015), Souza et al. (2015).

No entanto, apesar de existirem diversos trabalhos tratando deste tema tanto em nível nacional como regional, poucos realizam uma análise pormenorizada do panorama da discriminação existente na região Sudeste nos anos recentes e sua evolução. Diante desta constatação, o objetivo deste estudo é analisar a discriminação salarial de gênero e cor entre a população ocupada da região Sudeste, nos anos de 2002 e 2013. De forma mais precisa, este trabalho está calcado na intenção de mensurar qual parcela da diferença salarial identificada pode ser considerada discriminação, tanto por gênero como por cor.

O presente estudo fundamenta-se na necessidade de contribuir com ferramentas que permitam uma melhor análise acerca das condições atuais do mercado de trabalho, a fim de incentivar novas pesquisas, na região que contém quatro importantes redutos concentradores de mão de obra: São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais e Espírito Santo. Estudos como este são fundamentais, pois expõem lacunas, além da necessidade da evolução do senso crítico, diante da consideração de que a igualdade é um direito fundamental presente na Declaração Universal dos Direitos Humanos. Assim, destaca-se a relevância do tema para análise e desenvolvimento de políticas públicas econômicas e sociais adequadas de forma a coibir a discriminação, permitindo o desenvolvimento de um mercado de trabalho mais igualitário na região Sudeste do Brasil.

2. MATERIAL E MÉTODOS

Para a elaboração deste estudo, foram utilizadas as bases de microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD/IBGE, de 2002 e 2013. Neste estudo, a PNAD foi utilizada para identificar as desigualdades salariais na população ocupada e diagnosticar se seus motivos são frutos de discriminação por gênero ou por cor. Os trabalhadores autodeclarados amarelos e indígenas foram excluídos da amostra devido à sua baixa representatividade na região Sudeste. Sendo assim, considerou-se como não branco, os trabalhadores autodeclarados pardos e negros. De forma similar, também se retirou os indivíduos ocupados sem remuneração, sendo que,

para fins de análise, empregados, empregadores e conta-própria compuseram a população ocupada. Vale destacar que neste estudo foram considerados os trabalhadores ocupados com 14 anos de idade ou mais, por se tratar da idade mínima legal para o início da jornada de trabalho, de forma reduzida, como aprendiz. Ressalta-se que foram considerados os indivíduos ocupados nos meios rural e urbano, bem como trabalhadores ocupados nos setores formal e informal.

Desse modo, foi realizada a decomposição de Oaxaca-Blinder, no intento de analisar os diferenciais de salário totais, além de examinar as particularidades e as minúcias dos impactos percentuais nos salários que se dão de forma explicada devido as características dotacionais dos indivíduos e os não explicados que se caracterizam como discriminação tanto por gênero, quanto por cor.

O método da decomposição salarial de Oaxaca-Blinder, desenvolvido por Oaxaca (1973) e Blinder (1973), consiste em desagregar as diferenças salariais provocadas pelas dotações, ou seja, pelos fatores relacionados à produtividade do indivíduo, e pelas diferenças atribuídas à discriminação.

Aplicando-se as equações de Mincer (1958) para os grupos analisados têm-se:

$$Y_i^H = \beta_0^H + \sum_{j=1}^n \beta_j^H X_{ji}^H + u_i^H \quad (1)$$

$$Y_i^M = \beta_0^M + \sum_{j=1}^n \beta_j^M X_{ji}^M + u_i^M \quad (2)$$

Em que Y_i^H representa o logaritmo natural dos rendimentos e X_{ji}^H as características dos indivíduos que explicam Y . O sobrescrito H indica “Homem”, grupo em vantagem, e o sobrescrito M indica “Mulher”, grupo em desvantagem. Utilizando as propriedades do método econométrico de Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), e subtraindo (2) de (1) tem-se:

$$(\bar{Y}^H - \bar{Y}^M) = (\beta_0^H - \beta_0^M) + \sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^M) + \sum_j \beta_j^H (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^M) \quad (3)$$

Segundo Oaxaca (1973) e Blinder (1973):

$\sum_j \beta_j^H (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^M)$ representa a parcela do diferencial atribuído às diferenças de dotações; $\sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^M)$ é parcela do diferencial de salários atribuído às diferenças de coeficientes. Este efeito indica que há valoração diferente para os grupos com as mesmas dotações individuais, normalmente ligada à discriminação quando comparados grupos de gênero ou étnicos; $(\beta_0^H - \beta_0^M)$ é a proporção não explicada do diferencial que corresponde à distinção dos rendimentos única e exclusivamente devido ao indivíduo estar inserido em um determinado grupo.

Considera-se a parte do diferencial atribuído à discriminação a soma das parcelas decorrentes dos diferenciais dos coeficientes e a proporção não explicada:

$$(\beta_0^H - \beta_0^L) + \sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L) \quad (4)$$

Essa decomposição permite o detalhamento das diferenças explicadas e não explicadas, entretanto, esse procedimento incorre no problema de identificação: invariância dos resultados da decomposição frente à escolha arbitrária das variáveis a serem omitidas nos conjuntos de variáveis categóricas utilizadas nas regressões de determinação de salários. Para a correção desse problema utiliza-se o processo de normalização proposto por Yun (2005).

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A Tabela 1 apresenta as decomposições de Oaxaca-Blinder, entre homens e mulheres, para os anos de 2002 e 2013. A diferença total dos salários entre os grupos foi de 16,7% em 2002 e de 17,6%. Analisando-se as diferenças explicadas, ou seja, devido a escolaridade, anos de experiência, formalidade, setor, ocupação e região censitária, nota-se que a evolução do impacto das dissimilaridades salariais para o gênero feminino foi modesta (-10,9% em 2002 para -11,0% em 2013).

De forma geral, os resultados acerca da diferença explicada total permite a afirmação de que, se as mulheres tivessem as mesmas características dos homens, seus salários sofreriam uma redução de 10,9% em 2002 e de 11,0% em 2013. A redução seria justificada principalmente pelo fato de que as mulheres possuem em média, mais escolaridade que os homens, o que, neste caso

lhe fornece mais capital humano, motivo primordial pelo qual a diferença explicada é negativa.

Em relação ao impacto salarial da discriminação, a Tabela 1 mostra que entre 2002 e 2013, houve leve agravamento. O acréscimo de 1,09 p.p. desse efeito indica que houve elevação da discriminação salarial entre os gêneros. Assim, se não houvesse discriminação, as mulheres deveriam auferir um aumento salarial de 31,0% em 2002 e de 32,1% em 2013.

Tabela 1. Decomposição de Oaxaca-Blinder entre homens e mulheres, região Sudeste, 2002-2013

Grupos	Coeficientes do salário		Coeficientes na forma exponencial		
	2002	2013	2002	2013	
Homens	1,6836*	2,0349*	5,38*	7,65*	
Mulheres	1,5292*	1,8726*	4,61*	6,50*	
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário
Explicada Total	-0,1161*	-75,20	-0,1165*	-71,74	-10,97*
Escolaridade	-0,0926*	-59,99	-0,0729*	-44,92	-8,85*
Experiência	0,1032*	66,85	0,0668*	41,16	10,87*
Experiência ²	-0,0610*	-39,50	-0,0420*	-25,91	-5,92*
Formalidade	0,0052*	3,38	0,0022*	1,36	0,52*
Setores	-0,0303*	-19,61	-0,0092**	-5,67	-2,98*
Ocupações	-0,0320*	-20,74	-0,0539*	-33,20	-3,15*
Urbanização	-0,0086*	-5,60	-0,0074*	-4,57	-0,86*
Discriminação de gênero	0,2705*	175,20	0,2788*	171,74	31,07*
Diferença total	0,1544*	100	0,1623*	100	16,70*

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da PNAD/IBGE, 2002 e 2013.

Nota: * significativo a 1%; ** significativo a 5%.

Dessa forma, os resultados referentes aos diferenciais de salários e pela decomposição de Oaxaca-Blinder para a discriminação de gênero corroboram as conclusões do estudo em nível nacional de Leone e Baltar (2006), Bruschini (2007), Maia et al. (2015) e Souza et al. (2015). De forma semelhante, constatou-se que apesar de ter ocorrido uma crescente e expressiva participação feminina no mercado de trabalho, a mulher recebeu salários inferiores aos do homem, apesar da evidência de um maior nível de escolaridade em favor do sexo feminino.

Os resultados acerca dos diferenciais de salários por gênero, de certa forma destoam da teoria do capital humano, visto que, de acordo com os dados do IBGE (2013), as mulheres possuem graus de escolarização superiores aos homens e, este fato, conforme verificado na Tabela 1, não apenas se opõe à teoria, mostrando salários incompatíveis com os níveis de escolaridade das

mulheres, como expõe a presença de discriminação entre os gêneros, respaldando a teoria da discriminação.

Em relação ao efeito da discriminação, levando-se em consideração somente os diferenciais de salários por cor de pele, observa-se por meio da Tabela 2, redução da diferença total salarial entre trabalhadores brancos e não brancos, sendo 55,9% em 2002 e 35,9% em 2013. De forma semelhante, as diferenças dadas pelas variáveis explicadas sofreram redução, no quinhão de 34,3% no primeiro ano analisado, para 21,9% no segundo. O efeito da discriminação também obteve decréscimo, de forma que em 2002 as diferenças salariais não explicadas eram 16,0%, passando a representar 11,4% em 2013.

De modo geral, se a população ocupada não branca dispusesse das mesmas características de dotação dos indivíduos brancos, seus salários obteriam um acréscimo de 34,3% e de 21,9% em 2013. Da mesma forma, se não houvesse discriminação, os indivíduos não brancos deveriam lograr uma elevação salarial de 16,0% em 2002 e de 11,4% em 2013.

Há de se considerar que os resultados aqui apresentados para os diferenciais de salários entre indivíduos brancos e não brancos foram semelhantes às conclusões em níveis nacionais ou regionais de Campante, Crespo e Leite (2004), Zucchi e Hoffmann (2004), Almeida e Almeida (2014) e de Souza et al. (2015).

Tabela 2. Decomposição de Oaxaca-Blinder entre brancos e não brancos, região Sudeste, 2002-2013

Grupos	Coeficientes		Coeficientes na forma exponencial		
	2002	2013	2002	2013	
Branco	1,7831*	2,1084*	5,95*	8,23*	
Não branco	1,3391*	1,8012*	3,81*	6,05*	
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário
Explicada Total	0,2955*	66,56	0,1987*	64,68	34,39*
Escolaridade	0,1626*	36,63	0,1025*	33,37	17,66*
Experiência	0,0223*	5,03	0,0130*	4,24	2,25*
Experiência ²	-0,0127*	-2,86	-0,0063*	-2,06	-1,26*
Formalidade	0,0234*	5,27	0,0009*	2,91	2,37*
Setores	0,0018***	0,41	-0,0041*	-1,33	0,18***
Ocupações	0,0932*	20,99	0,0816*	26,57	9,77*
Urbanização	0,0048*	1,09	0,0030*	0,98	0,48*
Discriminação de cor	0,1485*	33,44	0,1085*	35,32	16,01*
Diferença total	0,4440*	100	0,3072*	100	55,90*

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da PNAD/IBGE, 2002 e 2013.

Nota: * significativo a 1%; *** significativo a 10%.

Além disso, apesar de as diferenças salariais totais serem superiores para o quesito cor de pele, em geral, estas obtiveram significativa redução entre os anos em estudo. Ademais, as desigualdades se dão principalmente em função das diferenças explicadas entre os indivíduos, tais como escolaridade e ocupações (Tabela 2). As evidências também corroboram o fato de que parte do componente da discriminação no mercado de trabalho ocorre em função da persistência nas desigualdades educacionais entre raças, sendo que este é um problema mais recorrente em regiões mais desenvolvidas tais como o Sudeste (CAMPANTE; CRESPO; LEITE, 2004).

Por fim, na Tabela 3 são apresentados os resultados da decomposição de Oaxaca-Blinder a fim de se verificar o efeito da discriminação entre os dois grupos com a maior disparidade, sendo os homens brancos e as mulheres não brancas. A comparação entre os dois grupos permite observar a grande diferença salarial existente entre eles. No entanto, no período estudado houve redução das discrepâncias. Em 2002, a diferença salarial total foi de 83,1%, enquanto que em 2013, foi de 63,0%. Houve uma grande redução na diferença explicada (de 21,0% para 9,3%). Finalmente, observa-se ainda leve redução em relação ao efeito discriminação, sendo 51,3% no primeiro ano em estudo e 49,0%, no período mais recente.

Tabela 3. Decomposição de Oaxaca-Blinder entre homens brancos e mulheres não brancas, região Sudeste, 2002-2013

Grupos	Coeficientes		Coeficientes na forma exponencial			
	2002	2013	2002	2013		
Homem branco	1,8535*	2,1887*	6,38*	8,92*		
Mulher não branca	1,2482*	1,7007*	3,48*	5,48*		
Diferenças	Coeficientes	Participação relativa (%)	Coeficientes	Participação relativa (%)	Impacto percentual no salário	
Explicada Total	0,1911*	31,57	0,0890*	18,25	21,05*	9,31*
Escolaridade	0,0752*	12,43	0,0251*	5,14	7,81*	2,54*
Experiência	0,1191*	19,68	0,0847*	17,37	12,65*	8,84*
Experiência ²	-0,0690*	-11,40	-0,0485*	-9,94	-6,67*	-4,74*
Formalidade	0,0282*	4,65	0,0105*	2,16	2,85*	1,06*
Setores	-0,0208*	-3,44	-0,0119**	-2,45	-2,06*	-1,19**
Ocupações	0,0641*	10,59	0,0348*	7,14	6,62*	3,54*
Urbanização	-0,0057*	-0,94	-0,0057*	-1,16	-0,57*	-0,57*
Discriminação de gênero e cor	0,4142*	68,43	0,3989*	81,75	51,31*	49,02*
Diferença total	0,6053*	100	0,4880*	100	83,18*	63,00*



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da PNAD/IBGE, 2002 e 2013.

Nota: * significativo a 1%; ** significativo a 5%

A expressiva redução nas disparidades dos salários, no que diz respeito à cor da pele, deu-se, de forma superior, nas variáveis explicadas, sobretudo experiência e escolaridade. Como fator que pode ter influenciado na crescente convergência salarial em função dessa última variável estão as ações afirmativas por parte do governo. Essas ações, conforme destacado por Domingues (2005), decretaram o fim do mito da democracia racial e reconheceram a necessidade de um tratamento diferenciado, de forma a proporcionar a minimização dos efeitos da discriminação no escopo da sociedade.

Embora tenha havido significativas reduções nas diferenças salariais totais, a presença de apenas uma tênue redução das variáveis não explicadas, traduzidas neste caso por discriminação de gênero e cor, notabiliza a persistência dessa realidade ao longo dos anos na região Sudeste.

Salienta-se que os maiores diferenciais de salário são encontrados na comparação entre os homens brancos e as mulheres não brancas. Isso ocorre em circunstância de que o gênero e a cor, em conjunto, potencializam as diferenças salariais, corroborando a existência de diferenciais de salários em favor de homens e brancos e elevada discriminação salarial sobre os grupos discriminados, mulheres e não brancos (SOUZA et al., 2015).

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve por objetivo analisar a discriminação por gênero e cor entre a população ocupada da região Sudeste, nos anos de 2002 e 2013, ou seja, mensurar qual parcela da diferença salarial identificada pode ser considerada discriminação, tanto por gênero como por cor.

O método da decomposição salarial de Oaxaca-Blinder permitiu verificar que os maiores índices de discriminação foram por gênero, enquanto que para a cor da pele o percentual considerado discriminação foi menor. No entanto, as maiores diferenças salariais foram verificadas entre brancos e não brancos. Isso ocorreu, em sua maioria, por fatores dotacionais dos indivíduos, tais como diferenças na escolaridade e na experiência no mercado de trabalho. Houve, de maneira geral, leves incrementos no impacto percentual discriminatório para as diferenças entre os gêneros e sutis contrações da discriminação para as defasagens entre cor de pele.



Dessa forma, salienta-se que, as diferenças salariais entre homens e mulheres se intensificaram, enquanto as diferenças entre brancos e não brancos se reduziram tal como para comparação entre os casos extremos, sendo homens brancos versus mulheres não brancas. Para esses casos, apesar das reduções, foram encontradas consideráveis diferenças salariais, tanto explicadas por fatores dotacionais, como não explicadas, traduzidas em discriminação de gênero e cor simultaneamente.

As explicações para essas evidências são oriundas de uma diversidade de razões. Estas podem ser atribuídas à fatores históricos enraizados na cultura dos indivíduos, substanciais componentes de um mercado de trabalho em processo de longa evolução em busca da igualdade perante aos direitos e valores individuais. Nesse contexto, ações afirmativas como instrumento do delineamento de políticas por parte dos governos e tomadores de decisão detêm um papel relevante na formação de um mercado de trabalho igualitário, os quais precisam visar medidas de curto e médio prazo, de forma a proporcionar reduções crescentes ou a eliminação de qualquer tipo de discriminação por meio dos salários no longo prazo.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, W. S.; ALMEIDA, P. M. Diferenciais salariais e discriminação por gênero e raça no mercado de trabalho potiguar (2012). **Revista de Economia Regional, Urbana e do Trabalho**, Natal, v. 1, n. 2, p. 8-23, 2014.

ARROW, K. The theory of discrimination. In: CONFERENCE ON DISCRIMINATION IN LABOR MARKETS, 1971, Industrial Relations Section Princeton. **Conference on Discrimination in labor markets**: Princeton University, 1971.

BECKER, G. S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. **Journal of Political Economy**, n. 70, v. 5, p. 9-49, 1962.

BIDERMAN, C.; GUIMARÃES, N. A. Na ante-sala da discriminação: o preço dos atributos de sexo e cor no Brasil (1989-1999), **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 264, 2004.

BLINDER, A. S. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. **The Journal of Human Resources**, v. 8, n. 4, 1973.

BRUSCHINI, M. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007.



CACCIAMALI, M. C., HIRATA, G. I. A influência da raça e do gênero nas oportunidades de obtenção de renda-uma análise da discriminação em mercados de trabalho distintos: Bahia e São Paulo. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v. 35, n.4, p.767-795, 2005.

CAMBOTA, J. N.; PONTES, P. A. Desigualdade de rendimentos por gênero intra-ocupações no Brasil, em 2004. **Revista de Economia Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 331-350, 2007.

CAMPANTE, F. R.; CRESPO, A. R. V.; LEITE, P. G. P. G. Desigualdade salarial entre raças no mercado de trabalho urbano brasileiro: aspectos regionais. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 58, n.2, p. 185-210, 2004.

DECLARAÇÃO universal dos direitos humanos. **Organização das Nações Unidas**, Paris, 1948. Disponível em: < <http://www.dudh.org.br/declaracao/>>. Acesso em: 9 ago. 2015.

DOERINGER, P.; PIORE, M. **Internal labor markets and manpower analysis**. Lexington, Mass: Health, 248 p., 1970.

DOMINGUES, P. Ações afirmativas para negros no Brasil: o início de uma reparação histórica. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, n. 29, p. 164-176, 2005.

EHRENBERG, R.; SMITH, R. **A Moderna Economia do Trabalho - Teoria e Política**. São Paulo: Makron Books, 2000.

GIUBERTI, A. C.; MENEZES-FILHO, N. Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos. **Economia Aplicada**, São Paulo, v. 9, n. 3, p. 369-383, 2005.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílio (PNAD)**. 2013.

LEONE, E. T.; BALTAR P. Diferenças de rendimento do trabalho de homens e mulheres com educação superior nas metrópoles. **Revista brasileira de Estudos Populacionais**, São Paulo, v. 23, n. 2, p. 355-367, 2006.

MAIA, K.; DEVIDE JUNIOR, A.; SOUZA, S. de C. I.; CUGINI, S. C. B. A mão de obra feminina no mercado de trabalho brasileiro: discriminação salarial por gênero. **Ciências Sociais em Perspectiva**, Cascavel, v. 14, p. 30-53, 2015.

MATOS, R. S.; MACHADO, A. F. Diferencial de rendimentos por cor e sexo no Brasil (1987-2001). **Revista Econômica**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 5-27, 2006.

MINCER, J. Investment in human capital and personal income distribution. **Journal of Political**



Economy, v. 66, n. 4, p. 281-302, 1958.

OAXACA, R. Male-Female wage differentials in urban labor markets. **International Economic Review**, v. 14, n. 3, 1973.

PHELPS, E. S. The statistical theory of racism and sexism. **The American Economic Review**. v. 62, n. 4, p. 659-661, 1972.

SCHULTZ, T. The economic value of education. New York: Columbia University Press, 92 p. 1963.

SOUZA, S. C. I.; MAIA, K.; FIUZA-MOURA, F. K.; GOMES, M. R.; SILVA, R. J. Diferenças salariais por gênero e cor e o impacto da discriminação econômica. **Revista Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos**, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 32-49, 2015.

SPENCE, M. Job market signaling. **Quarterly Journal of Economics**, Oxford, p. 355-74, 1973.

VIETORISZ, T. ; HARRISON, B. Labor Market Segmentation: Positive feedback and divergent development. **American Economic Review**, v. 63, n. 2, p. 366-376, 1973.

YUN, M. A Simple Solution to the Identification Problem in Detailed Wage Decompositions. **Economic Inquiry**, Vol. 43, Issue 4, pp. 766-772, 2005.

ZUCCHI, J. D.; HOFFMANN, R. Diferenças de renda associadas à cor: Brasil, 2001. **Pesquisa e Debate**. São Paulo, v. 15, n. 1, p. 107-129, 2004.



Desigualdade racial e de gênero no Brasil: o trabalho em quadros superiores e de dirigentes

Neville Julio de Vilasboas e Santos

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás - IFG

Jordão Horta Nunes

Faculdade de Ciências Sociais - UFG

A desigualdade e a discriminação racial e de gênero trazem consequências no mercado e nas relações de trabalho que há décadas constituem objeto de análises nas ciências sociais aplicadas e nas ciências humanas. São focos tradicionais a segmentação ocupacional por gênero, até o limite da segregação, a desigualdade de rendimentos associada a distinções de raça e sexo e discriminação nas relações laborais e formas de contratação, afetando a mobilidade social advinda da posição no mercado de trabalho. Tornou-se comum a constatação de que homens ganham mais que as mulheres, mesmo desempenhando as mesmas funções e que negros ou pardos ganham menos que brancos. Estudos demográficos, econômicos ou sociológicos do mercado de trabalho atestam que é mais frequente a ocupação de postos de dirigentes ou de quadros profissionais elevados por brancos, enquanto negros ocupam principalmente cargos de baixa qualificação, menos remunerados. No entanto, a análise da desigualdade no interior dos quadros superiores e de dirigentes ou mesmo em carreiras ou ocupações específicas nesses quadros ainda constitui uma lacuna nos estudos sobre gênero e raça no trabalho brasileiro, ainda que alguns artigos ou teses na produção internacional tenham surgido nessa temática. Esta comunicação volta-se a esse tipo de desigualdade e o objetivo específico é mensurar os diferenciais médios entre os rendimentos de trabalhadores/as negros e os rendimentos de trabalhadores/as brancos/as no grande grupo ocupacional de “membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e de



empresas e gerentes”, para determinar o peso de fatores produtivos e da discriminação racial e sexual sobre a renda média.

Resulta de todo o esforço de pesquisa que vem sendo feito até agora o entendimento de que a desigualdade racial se expressa por meio de relações sociais as mais variadas e a amplitude dessa desigualdade deve sempre ser verificada empiricamente, já que a cor é definida na interação e modifica as condições da própria interação a partir de características contextuais que dizem respeito a *status*, renda e funções. Além das desigualdades de oportunidades de inserção ocupacional que afetam os/as trabalhadores/as negros/as, os mecanismos discriminatórios são fortemente influenciados pela dimensão cultural e moral, por meio de estereótipos sobre a capacidade de desempenho e qualificação do/a trabalhador/a negro/a. Desse modo, ao longo da história do Brasil, o “lugar” dos/as negros/as foi a ponta precária do mundo do trabalho. Portanto, os estereótipos construídos reforçam o “lugar” dos trabalhadores negros no Brasil (LIMA, 2001).

Os estudos quantitativos sobre a inserção dos negros no mercado de trabalho desenvolvidos nas duas últimas décadas do século passado mostram a desigualdade de oportunidades de acesso à educação formal e de pertença a uma família capaz de investir por longo tempo na educação dos seus filhos (SILVA, 1988). Tais estudos apontam que os negros estão sujeitos a processos discriminatórios no mercado de trabalho no qual operam critérios que passam pela competência e habilidade, e pela sua vinculação ideológica com a cor, limitando suas possibilidades de ascensão social e conduzindo ao confinamento desproporcional em ocupações manuais, menos qualificadas e pior remuneradas. O processo de aquisição educacional parece ser o cerne da desigualdade de acesso ao mercado de trabalho. No âmbito da distribuição ocupacional de mobilidade social entre os grupos de cor, os negros estão expostos a chances menores de ascensão social, independente da origem familiar (HASENBALG & SILVA, 2003; LIMA, 2001).

No caso brasileiro, os negros estão sempre em desvantagem em relação aos brancos nas chances de mobilidade social. Isto se deve ao que Hasenbalg & Silva (1988) chamam de “ciclo de desvantagens acumulativas”, que remete às desigualdades presentes na origem social ou, mais precisamente, na ocupação e nível educacional dos pais, mas também está presente nas esferas da educação e do trabalho.



Em *Discriminação e Desigualdades Raciais no Brasil*, Carlos Hasenbalg (1979) procurou desvendar os mecanismos e processos geradores de desigualdade racial no país. Uma das causas, segundo ele, está na distribuição geográfica desigual de grupos de cor no território brasileiro, com os negros (pretos e pardos) concentrados nas regiões menos desenvolvidas (norte e nordeste) e os brancos nas regiões mais desenvolvidas (sul e sudeste). Essa configuração resultou da dinâmica da escravidão no Brasil e da política de migração europeia que introduziu os trabalhadores brancos europeus nas regiões sul e sudeste. Tal distribuição se reproduz até hoje e se traduz em diferenças na apropriação de oportunidades sociais em áreas como educação, trabalho e renda. Hasenbalg atribuiu as desigualdades entre os grupos de cor à discriminação racial e ao racismo. Sua tese influenciou diversas pesquisas na área das Ciências Sociais, e continua a ser a principal fonte de diálogo das pesquisas mais recentes.

A tese defendida por Osório (2003) é a de que as desigualdades entre negros e brancos do ponto de vista da renda são devidas aos diferenciais da renda do trabalho. As oportunidades de acesso ao trabalho e, por conseguinte, à renda, são determinadas predominantemente pelo nível educacional. Este, por sua vez, é determinado predominantemente pela origem social. Isto não significa que a discriminação racial esteja fora dos fatores geradores da desigualdade. Ela é considerada elemento fundamental na medida em que, se não existisse, haveria uma tendência à equalização entre negros e brancos, ainda que demorada. Contudo, a discriminação evita que essa tendência exista e, como fator secundário, determina a persistência das desigualdades raciais. A tese de Osório (2009) pode ser problematizada se pensarmos que o preconceito e a discriminação racial podem atuar tanto na origem social quanto no sistema de ensino e no trabalho. Ou seja, a origem social – a ocupação, a escolaridade, o nível de renda dos pais – de um indivíduo que nasce em uma família negra pode ser influenciada pela discriminação racial que os pais desse indivíduo tenham porventura enfrentado nas diferentes fases da vida. Se considerarmos ainda o racismo presente na educação básica (CAVALLEIRO, 2000), no acesso ao ensino superior (HERINGER, 2010) e no mercado de trabalho (HERINGER, 1999; LIMA, 2001), veremos que, ainda que a discriminação racial seja um fator secundário, ela pode ter um peso maior do que defendem alguns pesquisadores contemporâneos.



No debate brasileiro, predomina a preocupação analítica de identificar a relevância da variável raça na configuração das desigualdades de classe. As transformações recentes em termos de implantação de políticas de ação afirmativa suscitaram novamente o debate sobre classe e raça no Brasil. Essas políticas estão fortemente apoiadas em estudos quantitativos e qualitativos que buscam identificar se raça é uma variável significativa na distribuição desigual de recursos e oportunidades. A principal tese desses estudos é que o preconceito e a discriminação raciais estão intimamente associados à competição por posições na estrutura social, refletindo sobre diferenças entre os grupos de cor na apropriação de posições na hierarquia social. Tais estudos têm apontado que, independente da raça, há uma forte rigidez na estrutura social brasileira. Essa rigidez se apresenta como rigidez racial na tentativa de aquisição ou manutenção de *status* elevado, nas chances de mobilidade ascendente, na maior desigualdade racial entre os mais escolarizados, em posições ocupacionais de maior *status* e na maior probabilidade de perder posição social (RIBEIRO, 2009; SANTOS, 2005; OSÓRIO, 2004).

Ainda de acordo com Hasenbalg (1979), a raça opera como um critério independente na alocação dos não-brancos na estrutura de classes e no sistema de estratificação social. Ela atua mais na reprodução e distribuição dos agentes entre essas posições de classe do que na reprodução das posições de classe. Portanto, as minorias raciais não estão fora da estrutura de classes das sociedades multirraciais. Pelo contrário, o racismo, como construção ideológica realizada por meio de um conjunto de práticas materiais de discriminação racial, é o determinante primário da posição dos não-brancos nas relações de produção e distribuição. Se o racismo se torna parte da estrutura objetiva das relações políticas e ideológicas capitalistas, a reprodução de uma divisão racial do trabalho pode ser explicada do ponto de vista institucional.

Dada a origem escravista da sociedade brasileira, calcada em uma ideologia racial fundamentada na inferioridade da população negra, o critério racial se articula à posse ou carência de recursos produtivos na alocação dos indivíduos nas posições hierarquizadas do mundo do trabalho. A combinação entre a) a posse ou carência de ativos produtivos, b) o acesso ou o bloqueio a recompensas materiais e simbólicas e c) o desempenho de ou submissão a funções de controle e autoridade cumprem o papel de estratificar os indivíduos por meio de vários critérios, sendo um dos principais a filiação a determinado grupo de cor ou raça. Como a mobilização de características adcritas para a estratificação social se torna cada vez mais questionável, o critério racial de estratificação tende a tornar-se cada vez mais sutil, não impedindo por completo o acesso de negros e negras à



posições privilegiadas na estrutura social, mas condicionando tal inserção a condições frequentemente inferiores às encontradas pela população branca.

De acordo com Wright (1977), a análise tradicional marxista tem como centro três critérios de ordenamento das relações de produção: 1) a propriedade dos meios de produção; 2) a compra de força de trabalho de outros; 3) a venda da própria força de trabalho. Esses critérios geram três categorias de classe na sociedade capitalista: 1) empregadores (capitalistas), que possuem seus próprios meios de produção, compram força de trabalho de outros e não vendem sua própria força de trabalho; 2) trabalhadores, que não possuem os meios de produção, não compram a força de trabalho de outros, mas vendem sua própria força de trabalho aos empregadores; 3) a pequena burguesia, que não compra a força de trabalho dos outros nem vende sua força de trabalho, mas possuem seus próprios meios de produção. Essa síntese representaria bem a perspectiva marxista tradicional aplicada a um contexto urbano industrial do século XIX. Entretanto, para a análise do capitalismo contemporâneo, Wright (1977) afirma que elas precisam ser estendidas, sobretudo em uma direção, que é a emergência de uma estrutura de autoridade dentro da empresa capitalista que é parcialmente diferenciada da propriedade. Essa expansão dá origem a uma quarta categoria de classe, os gerentes, supervisores ou gestores (*managers*), que não possuem os meios de produção, mas controlam a força de trabalho de outros, e fazem isso vendendo sua força de trabalho para os empregadores.

Os processos de reestruturação da produção de bens e serviços, que contemplaram, por exemplo, a descentralização do comando de grandes empresas ou corporações, ampliação ou internacionalização de processos produtivos e incremento tecnológico, implicaram a impossibilidade, em muitos casos, de exercício simultâneo ou conjunto de tarefas de gerenciamento, administração, controle, planejamento e supervisão por parte dos empregadores. É isso que implica a emergência da categoria de classe dos gerentes. Como trabalhadores assalariados, que não possuem meios de produção, mas controlam e supervisionam a força de trabalho, os gerentes compartilham características tanto com os capitalistas quanto com os trabalhadores, o que reflete sua posição na estrutura social como amortecedor entre os empregadores e a classe trabalhadora. É possível compreender esse contingente de gerentes como uma classe média em termos de estrutura social (Wright, 1977). É justamente este grupo que abordamos neste artigo.

O presente trabalho toma como base de dados a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), que é um registro administrativo anual que cobre todo o território nacional, desde 1975.



É alimentado por todas as empresas com Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), incluindo as empresas públicas e autarquias. Possui uma gama de variáveis que permitem análises sociológicas do mercado de trabalho formal, do emprego e da renda dos trabalhadores. Como sua função é primordialmente administrativa, não possui o rigor dos levantamentos amostrais sobre o mercado de trabalhos feitos, por exemplo, pelo IBGE. Ademais, tem dificuldade de coleta de algumas informações, dentre elas a relativa a cor ou raça dos trabalhadores, objeto do interesse deste trabalho. Contudo, constitui uma fonte alternativa importante para análise do trabalho no Brasil sob um enfoque quantitativo. A seguir, os dados da RAIS do ano de 2015 serão utilizados para comparar médias salariais por grupos de cor ou raça e sexo entre quadros superiores e dirigentes, testando a hipótese de que a discriminação racial no Brasil perpassa diferentes posições na hierarquia ocupacional. Para isto, lançaremos mão da técnica de análise de decomposição dos fatores que influenciam os rendimentos por grupo de cor ou raça, buscando identificar se existem padrões de diferenciação de rendimento que indiquem a incidência de discriminação racial.

Análise da decomposição

A *teoria do capital humano* aplicada à análise de regressão fornece um arcabouço para avaliar como características individuais influenciam nos retornos dos rendimentos. Os trabalhos de Becker (1962) e Mincer (1974) descrevem a ligação entre o ciclo da vida de um indivíduo e os investimentos em capital humano. Compreender os determinantes dos rendimentos gerentes, gestores e dirigentes a partir de suas características individuais e informações sobre o mercado de trabalho contribui para avançar no conhecimento das especificidades do mercado de trabalho. No caso brasileiro, bem como no de outros países capitalistas, é fundamental acrescentar à análise variáveis que permitam captar também os efeitos de padrões de relações sociais historicamente produzidas por clivagens de raça e sexo.

A técnica desenvolvida por Oaxaca (1973) e Blinder (1973) aplica-se à decomposição dos diferenciais de rendimento passíveis de serem observados pela equação minceriana. Tal método tem sido amplamente aplicado ao estudo do mercado de trabalho em diferentes países. O método divide os diferenciais de rendimentos entre dois grupos numa parte que é “explicada” por diferenças de características relevantes para o trabalho, como características produtivas dos indivíduos e características da estrutura do

mercado de trabalho, e uma parte que não pode ser relacionada a tais características na determinação dos rendimentos. “Essa parte ‘não explicada’ é em geral usada como uma medida para discriminação, mas também subsume os efeitos das diferenças do grupo em preditores não observados” (JAHN, 2008, p.453).

Neste caso consideramos dois grupos, brancos (B) e negros (N), uma variável de resultado (R), rendimento médio¹, e um grupo de variáveis preditoras, que podem ser agrupadas:

- *características pessoais*: sexo, escolaridade², idade³, tempo de emprego⁴;
- *localização geográfica*, remetendo às macrorregiões brasileiras⁵;
- *características econômicas*: tamanho do estabelecimento⁶, grupo ocupacional⁷, pública⁸

O modelo permite estimar o quanto da diferença das médias dos rendimentos (Δ), pode ser explicado pelas diferenças dos grupos nas variáveis preditoras, onde $E(R)$ denota o valor esperado (*expected value*) do rendimento. Para identificar a contribuição das diferenças relativas aos grupos nos previsores para a diferença final resultante, a equação anterior pode ser rearranjada, por exemplo (Cf JAHN, 2008, p. 2):

$$\Delta = [E(X_B) - E(X_N)] \beta_N + E(X_N) (\beta_B - \beta_N) + [E(X_B) - E(X_N)] (\beta_B - \beta_N)$$

¹ Expressa em logaritmos de rendimento por hora, para adequação ao cálculo de modelos loglineares, utilizados nos métodos de decomposição. A utilização do rendimento médio por hora é mais interessante que o rendimento mensal ou semanal, pois possibilita a comparação dos rendimentos de empregadores que cumprem diferentes jornadas de trabalho.

² Variável ordinal, expressa por uma sequência numérica de dez valores sucessivos, correspondente aos níveis de instrução agrupados desde a RAIS de 2008, de “até a 5ª série incompleta” até “doutorado”.

³ Variável quantitativa discreta, expressa em anos.

⁴ Variável quantitativa contínua, expressa em meses de trabalho na ocupação.

⁵ Variável dummy com base na variável UF da RAIS, que compõe as regiões Sudeste e Sul (valor 1) e as demais regiões brasileiras, norte, nordeste e centro-oeste (valor 0).

⁶ Variável ordinal, expressa em número de empregados ativos em 31/12: nenhum empregado, até 4, de 5 a 9, de 10 a 19, de 20 a 49, de 50 a 99, de 100 a 249, de 250 a 499, de 500 a 999, 100 ou mais.

⁷ Variável ordinal, composta por agregados ocupacionais do grande grupo de quadros superiores, dirigentes e gerentes: membros superiores do poder legislativo, dirigentes e administradores de organizações, diretores gerais, diretores de produção e operações, diretores de áreas de apoio, diretores e gerentes em empresa de serviços, gerentes de produção e operações, gerentes de áreas de apoio

⁸ Variável dummy construída com base na variável “Natureza jurídica”, da RAIS, agrupando os valores que remetem a vínculos com instituições públicas, seja dos poderes executivo e judiciário em níveis federal, estadual e municipal, seja com fundações, autarquias e associações públicas.

Temos aqui um modelo de decomposição de três dobras (*three-fold*), em que o diferencial resultante é dividido em três partes: $\Delta = D + C + I$, onde a primeira parte da soma, $D = [E(X_B) - E(X_N)]' \beta_N$, acrescenta à parte do diferencial o que é devido às diferenças dos grupos nos preditores (efeito das dotações). O segundo componente, $C = E(X_N)' (\beta_B - \beta_N)$, mede a contribuição das diferenças nos coeficientes, incluindo as diferenças no intercepto. O terceiro elemento, $I = [E(X_B) - E(X_N)]' (\beta_B - \beta_N)$ é um termo de interação, remetendo ao fato de que existem diferenças em dotações e contribuições simultaneamente entre os dois grupos.

Quadro 1 – Trabalhadores/as de quadros superiores, dirigentes e gerentes

Decomposição Oaxaca/Blinder para grupos de cor ou raça – Brasil – 2010

Número de observações: 1.519.157

Grupos: 1: negros 2: brancos

Rendimento por hora	Coef. (β) (log)	b	t	p > t
Diferencial				
Previsão 1	2,09	8,09	1465,86	0,000
Previsão 2	2,55	12,5	2541,72	0,000
Diferença	-0,46	0,65	-249,89	0,000
Dotações				
grupo ocupacional	-0,00	0,10	-6,24	0,000
escolaridade	-0,12	0,89	-150,76	0,000
idade	-0,05	0,95	-95,75	0,000
tempo de emprego	-0,01	0,99	-36,18	0,000
tamanho do estabelecimento	-0,02	0,98	23,42	0,000
localização geográfica	-0,06	0,94	-85,63	0,000
pública	-0,01	0,99	-34,16	0,000
Total	-0,26	0,77	-174,67	0,000
Coefficientes				
grupo ocupacional	0,10	2,71	27,11	0,000
escolaridade	-0,46	0,63	-68,01	0,000
idade	-0,04	,96	-8,35	0,000

⁹ O resultado das análises de regressão sobre o logaritmo dos rendimentos gera um resultado, obviamente, na escala logarítmica. A transformação exponencial permite retornar os valores da escala logarítmica para a escala original, no caso da renda, em reais. Contudo, o que temos é a média geométrica da renda, e não a média aritmética. Como a média geométrica é sempre menor que a média aritmética, dados os mesmos valores, o resultado em média geométrica implica uma subestimação do valor esperado da variável dependente na escala aritmética. Porém, como a transformação logarítmica é uma transformação monotônica, ou seja, um aumento da escala real produz um aumento na escala logarítmica, e vice versa, o sentido das conclusões não sofrerá alteração. A divergência se restringe ao nível dos rendimentos na escala real. Para fins de análise sociológica, as conclusões não estão sujeitas a modificações significativas, visto que a percepção da disparidade e, principalmente, da desigualdade de renda será mantida.

tempo de emprego	-0,40	0,67	-23,77	0,000
tamanho do estabelecimento	-0,22	0,80	-74,33	0,000
localização geográfica	-0,03	0,97	-13,49	0,000
pública	0,00	1,00	17,20	0,000
constante	-0,07	0,94	-1,61	0,107
Total	-0,22	0,80	-139,38	0,000

Interações

grupo ocupacional	0,00	1,00	6,11	0,000
escolaridade	0,03	1,03	62,38	0,000
idade	0,00	1,00	8,32	0,000
tempo de emprego	0,00	1,00	-20,04	0,001
tamanho do estabelecimento	0,00	1,00	22,36	0,000
localização geográfica	0,01	1,00	13,48	0,000
pública	0,00	1,0	15,47	0,000
Total	0,05	1,05	41,33	0,000

Fonte: Microdados da RAIS – Pessoas – 2015 - MTE

Quadro 2 – Trabalhadores/as de quadros superiores, dirigentes e gerentes

Decomposição Oaxaca/Blinder para grupos de cor ou raça – Brasil – 2015

Número de observações: 1.921.239

Grupos: 1: negros 2: brancos

Rendimento por hora	Coef. (β) (log)	b (exp)	t	p > t
Diferencial				
Previsão 1	2,63	13,83	2352,94	0,000
Previsão 2	3,04	20,87	3592,56	0,000
Diferença	-0,41	0,66	-293,83	0,000
Dotações				
grupo ocupacional	-0,01	0,99	-51,87	0,000
escolaridade	-0,10	0,90	-174,54	0,000
idade	-0,04	0,96	-64,35	0,000
tempo de emprego	-0,01	0,99	-113,72	0,000
tamanho do estabelecimento	-0,06	0,95	-89,06	0,000
localização geográfica	-0,07	0,94	-112,84	0,000
pública	0,01	1,01	30,90	0,000
Total	-0,27	0,76	-222,01	0,000
Coeficientes				
grupo ocupacional	1,07	2,91	33,99	0,000
escolaridade	-0,43	0,65	-68,91	0,000
idade	-0,07	0,93	-41,08	0,000
tempo de emprego	-0,57	0,57	-18,89	0,001
tamanho do estabelecimento	-0,20	0,82	-79,07	0,000
localização geográfica	-0,04	0,96	-18,87	0,000
pública	0,02	1,02	51,99	0,000
constante	0,03	1,03	0,93	0,352
Total	-0,19	0,83	-152,96	0,000
Interações				
grupo ocupacional	0,00	1,00	29,35	0,000

escolaridade	0,02	1,02	64,56	0,000
idade	0,00	1,00	-35,37	0,000
tempo de emprego	-0,01	0,99	18,66	0,001
tamanho do estabelecimento	0,01	1,01	59,44	0,000
localização geográfica	0,02	1,02	18,86	0,000
pública	0,00	1,00	-26,81	0,000
Total	0,05	1,05	53,59	0,000

Fonte: Microdados da RAIS – Pessoas – 2015 - MTE

No quadro 1 é apresentada a renda média por hora predita para o grupo 1 (negros) e para o grupo 2 (brancos), que resulta em uma diferença total de aproximadamente 30%. Assim, em escala exponencial, os negros recebem uma renda média aproximadamente R\$4,41 a menos que os brancos. Esta diferença é decomposta logo abaixo em uma parte decorrentes de atributos (Dotações), correspondente a 26% da diferença, e de outra parte que decorre da mudança esperada no logaritmo do rendimento/hora de trabalhadores/as brancos/as pela contribuição contrafactual dos coeficientes dos negros em suas características. Esta contribuição, que totaliza um decréscimo de 22% no rendimento esperado de negros, expresso na linha de coeficientes do quadro inferior, é que caracteriza propriamente um efeito da discriminação racial, ou seja, é a parte da diferença encontrada que não é explicada pelos atributos produtivos do empregador. O decréscimo de 26% que aparece para a atributos provém da incorporação contrafactual das características dos negros na determinação dos rendimentos dos brancos, constituindo a parte “explicada” da diferença, por elementos observáveis da estrutura econômica e social em que a trajetória do empregador está inserida. O pequeno acréscimo de 0,05% (interação) decorre do efeito simultâneo das diferenças nas dotações e coeficientes.

Seguindo a mesma lógica, o quadro 2 apresenta os resultados da mesma decomposição para o ano de 2015. Os negros recebem aproximadamente R\$7,04 a menos que os brancos (em escala exponencial), o que representa uma defasagem de 33%. Comparado ao resultado de 2010, o rendimento médio por hora aumentou para negros e brancos. Contudo, aumentou mais para os brancos que para os negros, resultando em uma aumento da disparidade em 3 pontos percentuais. Novamente, as diferenças de características dos trabalhadores negros e brancos foram responsáveis por uma parte maior da disparidade, mas não anulam a importância da contribuição dos coeficientes, que indicam que cerca de 19% da disparidade de rendimento entre os grupos raciais não deriva das características dos trabalhadores, servindo para os propósitos deste artigo como medida de discriminação. Em ambos os casos, a educação figura como a principal

variável a influenciar os retornos em termos de rendimentos. Para além dos efeitos dos atributos dos trabalhadores, os coeficientes de educação e tamanho do estabelecimento também influenciaram nas diferenças de remuneração entre negros e brancos a medida que essas características derivam da remuneração distinta de tais características.

Tabela 1 - Trabalhadores/as de quadros superiores, dirigentes e gerentes

Decomposição JMP para grupos de cor ou raça – Brasil – 2010

	Diferença total	Diferença nos atributos	Diferença nos coeficientes	Diferença nos resíduos
P5	0,11	0,14	0,07	0,10
P10	0,16	0,16	0,09	0,08
P25	0,22	0,16	0,11	0,03
P50	0,40	0,26	0,14	0,01
P75	0,69	0,43	0,21	0,05
P90	0,77	0,39	0,30	0,07
P95	0,67	0,24	0,36	0,08

Fonte: Microdados da RAIS – Pessoas – 2010 - MTE

Utilizando uma decomposição desenvolvida por Jun, Murphy e Pierson (1993), que deriva da decomposição de Oaxaca-Blinder, é possível observar o comportamento da disparidade de rendimento médio por hora ao longo da distribuição de renda. Ou seja, quando ordenamos gerentes, gestores e dirigentes da menor renda para a maior, nós podemos analisar os efeitos da disparidade em diferentes pontos da distribuição, aos quais chamamos de percentis. As duas colunas que nos interessam são a dos atributos e a dos coeficientes. A coluna dos atributos mede as características dos trabalhadores, como educação, experiência, etc. A coluna dos coeficientes reflete a maneira como tais características são remuneradas pelo mercado de trabalho. Na coluna dos atributos, por exemplo, há uma variação ao longo dos percentis, mas que não denota um padrão claro. Ao contrário, a alteração que ocorreu na coluna dos coeficientes é bastante nítida,

apontando que quanto mais alta for a renda, mais desigual é a remuneração das características produtivas de negros e brancos, em desfavor dos primeiros. A teoria do teto de vidro parece se aplicar bem à interpretação da situação dos gestores, já que a elevação do coeficiente acontece de maneira contundente. Como uma medida de discriminação, os coeficientes indicam que a remuneração entre brancos e negros se torna progressivamente desigual, em favor dos brancos, quando se passa a comparar negros e brancos nos pontos mais altos da escala de renda.

Tabela 2 - Trabalhadores/as de quadros superiores, dirigentes e gerentes

Decomposição JMP para grupos de cor ou raça – Brasil – 2015

	Diferença total	Diferença nos atributos	Diferença nos coeficientes	Diferença nos resíduos
P5	0,15	0,20	0,05	0,10
P10	0,15	0,17	0,06	0,08
P25	0,23	0,19	0,08	0,04
P50	0,41	0,28	0,12	0,01
P75	0,63	0,41	0,17	0,05
P90	0,67	0,36	0,24	0,07
P95	0,62	0,24	0,31	0,07

Fonte: Microdados da RAIS – Pessoas – 2015 - MTE

Na tabela 2 foi feito o mesmo procedimento para os dados de 2015 e, mais uma vez, embora tenha diminuído, a disparidade na remuneração dos gerentes, gestores, diretores passa a ser influenciada cada vez mais fortemente pelos coeficientes conforme se avança na distribuição de rendimento..

É conveniente compararmos a decomposição OB dos rendimentos de grupos de brancos e negros com a decomposição em grupos de homens e mulheres, considerando outro tipo de discriminação também relevante para gerentes, gestores e diretores. Os Quadros 1 e 2 são referentes, respectivamente ao mercado de trabalho formal em 2010 e em 2015, no agregado ocupacional considerado:

Quadro 1 – Trabalhadores/as de quadros superiores, dirigentes e gerentes
Decomposição para grupos de sexo – Brasil – 2010

Número de observações: 2.5070.911

Grupos: 1: mulheres 2: homens

Rendimento por hora	Coef. (β) (log)	b (exp)	t	p > t
Diferencial				
Previsão 1	2,26	9,62	2560,14	0,000
Previsão 2	2,56	12,96	2858,65	0,000
Diferença	-0,30	0,74	-237,24	0,000
Dotações				
grupo ocupacional	0,04	1,04	84,47	0,000
escolaridade	0,06	1,07	121,38	0,000
idade	-0,03	0,97	-101,98	0,000
tempo de emprego	0,02	1,02	63,42	0,000
tamanho do estabelecimento	0,06	1,06	111,26	0,000
localização geográfica	- 0,02	0,98	-91,19	0,000
pública	-0,14	0,87	-182,74	0,000
Total	-0,01	0,99	-9,83	0,000
Coefficientes				
grupo ocupacional	1,03	2,80	49,96	0,000
escolaridade	- 0,10	0,91	-20,99	0,000
idade	-0,27	0,76	-70,92	0,000
tempo de emprego	- 0,00	1,00	-3,21	0,001
tamanho do estabelecimento	- 0,20	0,82	-62,69	0,000
localização geográfica	0,04	1,04	25,36	0,000
pública	0,11	1,12	70,72	0,000
constante	- 0,90	0,41	-39,37	0,000
Total	-0,30	0,74	-300,65	0,000
Interações				
grupo ocupacional	-0,03	0,97	-48,58	0,000
escolaridade	-0,00	1,00	-20,69	0,000
idade	0,01	1,01	59,42	0,000
tempo de emprego	-0,00	0,10	-3,21	0,001
tamanho do estabelecimento	-0,01	0,99	-550,08	0,000
localização geográfica	-0,00	0,10	-24,64	0,000
pública	0,05	1,06	68,46	0,000
Total	0,02	1,02	34,50	0,000

Fonte: Microdados da RAIS – Pessoas – 2010 - MTE

Quadro 2 – Trabalhadores/as de quadros superiores, dirigentes e gerentes
Decomposição para grupos de sexo – Brasil – 2015

Número de observações: 3.220.619

Grupos: 1: mulheres 2: homens

Rendimento por hora	Coef. (β) (log)	b (exp)	t	p > t
Diferencial				
Previsão 1	2,80	16,41	4000,02	0,000
Previsão 2	3,04	20,84	4035,88	0,000

Diferença	-0,24	0,79	- 232,53	0,000
Dotações				
grupo ocupacional	0,05	0,99	-21,14	0,000
escolaridade	0,07	0,93	-161,52	0,000
idade	-0,02	1,01	96,18	0,000
tempo de emprego	0,02	0,98	-82,04	0,000
tamanho do estabelecimento	0,06	0,95	-117,27	0,000
localização geográfica	- 0,00	1,00	25,81	0,000
pública	-0,14	1,09	160,15	0,000
Total	0,02	0,97	-49,47	0,000
Coefficientes				
grupo ocupacional	1,43	0,25	-80,50	0,000
escolaridade	-0,06	1,07	14,62	0,000
idade	-0,19	1,20	57,78	0,000
tempo de emprego	-0,02	1,02	28,07	0,001
tamanho do estabelecimento	-0,17	1,20	65,26	0,000
localização geográfica	- 0,03	1,03	26,73	0,000
pública	0,12	0,84	-93,56	0,000
constante	- 1,35	3,86	67,85	0,000
Total	-0,26	1,30	313,62	0,000
Interações				
grupo ocupacional	-0,04	0,96	-75,81	0,000
escolaridade	-0,00	1,00	-14,57	0,000
idade	0,01	1,01	52,11	0,000
tempo de emprego	-0,00	0,98	-26,75	0,001
tamanho do estabelecimento	-0,01	0,10	-57,66	0,000
localização geográfica	-0,00	1,00	18,84	0,000
pública	0,06	1,06	88,80	0,000
Total	0,01	1,01	30,09	0,000

Fonte: Microdados da RAIS – Pessoas – 2015 - MTE

A discriminação de gênero para quadros superiores, dirigentes e gerentes é, segundo os coeficientes da decomposição realizada, mais expressiva que a de raça/cor, influenciando em 30%, em 2010, em desfavor das mulheres para a diferença encontrada (em relação a raça/cor a contribuição é de 22%). Em 2015 a situação melhora um pouco, com uma contribuição negativa de 24%, porém ainda preocupante se considerarmos o eixo dos coeficientes como tributário principalmente da discriminação. No entanto, a diferença principal com relação à decomposição do rendimento para negros e brancos está na pequena, quase desprezível parcela de contribuição dos fatores produtivos para explicar a diferença da média dos rendimentos, que é de 26% favorável aos homens em 2010 e 21% em 2015. A vantagem masculina, nesse agrupamento, nos fatores “escolaridade” e “tempo de emprego” é contrabalançada por seu maior afluxo a vínculos públicos, com maior estabilidade, ainda que nem sempre correspondam a bons salários, como é o caso de professoras. Por outro lado, o alto índice no eixo de coeficientes demonstra inequivocamente a tese do “telhado de vidro” (*glass ceiling*), ou seja, a baixa frequência de mulheres com alta competência e qualificação em cargos superiores e de direção, sem contar na escassa representação de mulheres nos poderes legislativo, executivo e

judiciário. A contribuição do vetor de “interações” neste caso também é pequena, de 2% em 2010 para 1% em 2015 em favor dos homens. A conjunção de características “visíveis” relacionadas ao capital humano, como escolaridade e experiência e fatores “invisíveis” supostamente relacionados à discriminação origina valores de rendimentos maiores para homens e brancos em relação a grupos de raça/cor e sexo..

Tabela 3 - Trabalhadores/as de quadros superiores, dirigentes e gerentes

Decomposição JMP para grupos de sexo – Brasil – 2015

	Diferença total	Diferença nos atributos	Diferença nos coeficientes	Diferença nos resíduos
P5	0,06	0,03	0,19	0,10
P10	0,09	0,04	0,20	0,07
P25	0,14	0,04	0,19	0,02
P50	0,20	0,08	0,27	0,01
P75	0,35	0,02	0,32	0,05
P90	0,47	0,02	0,34	0,06
P95	0,46	0,06	0,35	0,05

Fonte: Microdados da RAIS – Pessoas – 2015 - MTE

Aplicando a decomposição JMP para os grupos de sexo, em 2015, também percebemos que a diferença nos atributos apresentados pelos gerentes, gestores e diretores não é suficiente para explicar toda a disparidade de rendimentos entre homens e mulheres. Ao contrário, o incremento educacional das mulheres é suplantado pelo peso da discriminação, que também aumenta ao longo da distribuição de renda, ainda que a amplitude deste aumento não seja tão grande quanto o é para a relação entre brancos e negros. Ou seja, para as mulheres, a distância em relação aos homens, em termos de rendimentos, também aumenta quanto mais elevada a faixa de renda. Os coeficientes, neste caso, indicam a diferença de remuneração entre homens e mulheres e atestam o aumento da desvantagem destas últimas nos estratos mais elevados de renda.

CONCLUSÕES

Em termos de desigualdade entre os grupos, portanto, ficou constatada a hierarquia já apontada anteriormente. A desigualdade não se manifesta somente na forma, mas também no nível da distribuição. Homens brancos têm não só um rendimento médio mais alto, mas são também a maioria dos que estão nos estratos superiores dos rendimentos. Isto se revela nos resultados da regressão JMP à medida que as disparidades de rendimento se ampliam ao longo da distribuição total.

Com base no exercício de decomposição, essa hipótese pôde ser confirmada, pois o comportamento dos coeficientes apresentou um incremento progressivo. No caso dos coeficientes, seu efeito quase se igualou ao efeito das características produtivas no final da distribuição. Demonstrada esta característica da desigualdade entre negros/as e brancos, podemos concluir não apenas que a desigualdade é significativa, embora apresente uma tendência à diminuição, mas também que é tanto maior quanto maior o estrato de renda analisado.

Referências

BECKER, G. S. Investment in human capital: a theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, v. 70, n. 5, part 2), p. 9-49, 1962.

BLINDER, A. S. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *The Journal of Human Resources*, n. 8, p. 436-455, 1973. <http://dx.doi.org/10.2307/144855>

CACCIAMALI, Maria Cristina; TATEI, Fábio. Género y salarios de la fuerza de trabajo calificada en Brasil y México. *Problemas del Desarrollo*, México, v. 44, n. 172, p. 53-79, marzo 2013.

CARVALHO, A. P.; NÉRI, M. C.; SILVA, D. B. *Diferenciais de Salários por Raça e Gênero: Aplicação dos procedimentos de Oaxaca e Heckman em pesquisas amostrais complexas*. XV Encontro de Estudos Populacionais (ABEP): Caxambu, 2006.

FIGUEIREDO SANTOS, J. A. Efeitos de classe na desigualdade racial no Brasil. *Dados*, v.48 n.1, p.21-65, 2005.

FIGUEIREDO SANTOS, J. A. Classe social e desigualdade de gênero no Brasil. *Dados*. v.51 n.2, p.353-402, 2008.



FIGUEIREDO SANTOS, J. A. A interação estrutural entre a desigualdade de raça e de gênero no Brasil. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, vol. 24 nº 70, p.37-60, 2009.

JANN, B. The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal*, v. 8, n. 4, p. 453-479, 2008.

HASENBALG, C. *Discriminação e desigualdades raciais no Brasil*. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

HASENBALG, C.; SILVA, N. V. *Estrutura social, mobilidade e raça*. São Paulo: Vértice; Rio de Janeiro: IUPERJ, 1988.

HASENBALG, C.; SILVA, N. V.; LIMA, M. *Cor e estratificação social no Brasil*. Rio de Janeiro: ContraCapa, 1999.

HASENBALG, C.; SILVA, N. V. (Orgs) *Origens e Destinos: desigualdade sociais ao longo da vida*. Rio de Janeiro: Topbooks, 2003.

LIMA, M. *Serviço de branco, serviço de preto: um estudo sobre cor e trabalho no Brasil urbano*. Tese (Doutorado em Sociologia). IUPERJ: Rio de Janeiro, 2001.

LIMA, M. “Raça” e pobreza em contextos metropolitanos. *Tempo Social: Revista de Sociologia da USP*. V. 24, N. 2, nov/2012.

MEDEIROS, M. *O que faz os ricos ricos? Um estudo sobre os fatores que determinam a riqueza*. Tese (Doutorado em Sociologia). Universidade de Brasília. Brasília, 2003.

MINCER, J. *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: NBER, 1974.

OAXACA, R. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, n. 14, p.693–709, 1973.

OAXACA, R. L.; RANSOM, M. R. On discrimination and the decomposition of wage differentials. *Journal of Econometrics*, n. 61, p.5–21, 1994.

[http://dx.doi.org/10.1016/0304-4076\(94\)90074-4](http://dx.doi.org/10.1016/0304-4076(94)90074-4)

OSÓRIO, R. G. *A mobilidade social dos negros brasileiros*. IPEA: Texto para discussão 1033, 2004.

OSÓRIO, R. G. *A desigualdade racial de renda no Brasil: 1976-2006*. Tese (Doutorado em Sociologia). Universidade de Brasília – UnB: Brasília, 2009.

RIBEIRO, C. A. C. *Desigualdade de oportunidades no Brasil*. Belo Horizonte: Argvmentvm, 2009.



ROCHA, E. F. *O negro no mundo dos ricos: um estudo sobre a disparidade racial de riqueza no Brasil com os dados do Censo Demográfico de 2010*. Tese (Doutorado em Sociologia) Universidade de Brasília – UnB: Brasília, 2015.

SCALON, C. *Ensaio de Estratificação*. Belo Horizonte: Argumentum, 2009.

SCALON, C.; RIBEIRO, C. A. C. Mobilidade de Classe no Brasil em Perspectiva Comparada. *Dados*, Rio de Janeiro, v. 44, n.1, p. 53-96, 2001.

SOARES, S. S. D. *O perfil da discriminação no mercado de trabalho – homens negros, mulheres brancas e mulheres negras*. IPEA: Texto para discussão nº769, 2000.

WRIGHT, E. O.; PERRONE, L. Marxist Class Categories and Income Inequality. *American Sociological Review*, v. 42, n. 1, p. 32-55, 1977.
<http://dx.doi.org/10.2307/2117730>



Impactos da reforma da previdência sobre a questão de gênero: Uma avaliação preliminar

Pedro Henrique Evangelista Duarte

Professor Adjunto do Instituto de Economia e Relações Internacionais da Universidade Federal de Uberlândia
Contato: pheduarte@ufu.br

Sarah Cristina Ribeiro Ferreira

Graduanda em Ciências Econômicas pela Universidade Federal de Uberlândia
Contato: sarahcristina_rf@hotmail.com

Resumo: O presente artigo tem como objetivo central a apresentação preliminar do debate acerca da Reforma da Previdência no Brasil e dos impactos sobre as relações de gênero, considerando que, fundamentado em fatores históricos, estruturais e culturais, a previdência brasileira propõe diferenciações de critérios para aposentadoria de homens e mulheres. Perante a suposta consolidação da crise no sistema previdenciário brasileiro e sua incapacidade de sustentação no médio e longo prazo, tais critérios tem sido contestados na atual proposta de reforma, em favor da imposição de mecanismos de uniformização para a aposentadoria de homens e mulheres.

Palavras-chave: Relações de trabalho; gênero; previdência social; distribuição de renda.

Introdução

O sistema previdenciário brasileiro, durante grande parte de sua existência, em especial a partir da aprovação da Constituição de 1988, foi regido por princípio de equidade que permitia às mulheres um diferencial de idade de aposentadoria em relação aos homens. A dupla jornada feminina, representada pelo acúmulo dos trabalhos relativos à produção social e dos trabalhos relativos à reprodução social, era compensados, quase que exclusivamente, pela forma prevista pela legislação previdenciária. Ou seja, propunha-se um critério de equidade que considerava, para o caso das mulheres, o acúmulo do trabalho produtivo e do trabalho doméstico, com a consideração



de um mecanismo de compensação pela construção e consolidação de uma cultura, na forma de organização social e estrutural das famílias, onde o trabalho doméstico é, básica e fundamentalmente, assumido como responsabilidade do sexo feminino.

Fundamentado na argumentação do esfacelamento e crise na previdência social, cujo principal pilar seria a suposta incapacidade de sustentação dos benefícios ao longo dos próximos anos, a Proposta de Ementa Constitucional (PEC) 287/2016 tinha, como um de seus aspectos centrais, a modificação no diferencial de idade de aposentadoria entre homens e mulheres, estabelecendo igualdade para os gêneros e, com isso, colocando fim no critério anterior de mecanismos de compensação. No entanto, há muito a igualdade não pode ser compreendida como isonomia de tratamento e, neste caso, pode ser tão opressiva quanto à desigualdade presente nas relações de trabalho que são estabelecidas com as mulheres. Tais mecanismos seriam, via de regra, elementos que permitiram a ampliação da arrecadação previdenciária, com o que poderia ser equacionado seus déficits.

A partir desses aspectos, o objetivo central do presente artigo é realizar uma avaliação preliminar a respeito das modificações propostas no regime previdenciário em discussão, em especial aqueles que refletem sobre a modificação dos diferenciais entre gênero. Nesse sentido, trata-se de apresentar os resultados iniciais desta pesquisa, considerando, especialmente, que a proposta de reforma na previdência encontra-se ainda em discussão, de tal modo que a aprovação de modificações, bem como seus impactos sobre a questão do gênero, só serão possíveis de avaliação ampla e concreta ao longo dos próximos anos. Ainda que de forma preliminar, pretende-se lançar argumentos e reflexões que ampliem a base de compreensão sobre a importância do regime previdenciário no Brasil – em especial no que diz respeito a sua função distributiva – e dos possíveis impactos das alterações propostas na reforma sobre a questão do gênero, o que, por sua vez, traz à tona a necessidade de compreensão das diferenças, entre gêneros, na estrutura do regime previdenciário brasileiro.

Para a elaboração do artigo, será implantada uma metodologia de análise histórico-descritiva, a partir da análise das informações referentes ao regime previdenciário brasileiro, do fundamento dos diferenciais entre gêneros na estrutura da previdência e dos debates em voga a respeito da proposta de reforma. A aplicação dessa metodologia permite, de maneira concreta, a compreensão dos fatos históricos da economia e sociedade brasileira, e como eles se refletem na estrutura de distribuição de renda e nas políticas voltadas à redução da desigualdade.



1. Previdência e gênero

Estruturado pelo Ministério da Fazenda, Indústria e Comércio a partir do Decreto-Lei número 5.452 de 1º de maio de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho, o sistema previdenciário brasileiro não possuía, em sua formulação inicial, diferenças significativas quanto aos critérios de concessão de benefícios previdenciários para homens e mulheres¹. Apenas a partir da década de 1960, quando a participação feminina no mercado de trabalho se tornou mais significativa, a implantação do novo sistema previdenciário implicou no início da diferenciação de aposentadoria por gênero. A partir de então, a idade para aposentadoria passou a sessenta anos de idade para as mulheres, e de sessenta e cinco anos para os homens. Ao mesmo tempo, a aposentadoria compulsória foi estabelecida aos sessenta e cinco e setenta anos de idade para mulheres e homens, respectivamente.

Nos anos seguintes, novas modificações, no mesmo sentido, foram introduzidas, à medida que surgiam novas especificidades nas relações de trabalho, que gradualmente se tornavam mais complexas. Com o estabelecimento da aposentadoria diferenciada para os profissionais do magistério, também houve a diferenciação do benefício para mulheres e homens, que se aposentavam, respectivamente, aos vinte e cinco e trinta anos de serviço.

Importantes alterações na legislação tributária foram concebidas e introduzidas com a formulação da Constituição de 1988, quando a mesma passou a integrar o Sistema de Seguridade Social. Durante os trabalhos da constituinte, foram mantidos os esforços para ampliação e consolidação da equidade entre gêneros no regime de previdência, com a introdução de aspectos que consideravam as particularidades do trabalho feminino. No regime geral de previdência social, foi estabelecida a aposentadoria para mulheres quando completados trinta anos de contribuição, ao passo que a contribuição de homens deveria somar um total de trinta e cinco anos. Por sua vez, a aposentadoria dos trabalhadores rurais também deveria respeitar a diferenciação de idade, ao estabelecer as mesmas regras impostas aos trabalhadores urbanos, ou seja, a aposentadoria aos sessenta anos de idade para mulheres e sessenta e cinco anos de idade aos homens.

¹ Formalmente, a regulamentação de direito a aposentadoria no Brasil – ainda que para setores específicos – existe deste a década de 1880. No entanto, é apenas com a Consolidação das Leis do Trabalho, na década de 1940, que é criado o primeiro projeto de Consolidação das Leis de Previdência Social, consubstanciado, especificamente, nos decretos nº 7.526, de 7 de maio de 1945 - que dispôs sobre a criação do Instituto de Serviços Sociais do Brasil -, nº 8.738, de 19 de janeiro de 1946 - que criou o Conselho Superior da Previdência Social – e nº 8.742, de 19 de janeiro de 1946, que criou o Departamento Nacional de Previdência Social. Para uma avaliação pormenorizada dos aspectos formais da organização do sistema previdenciário brasileiro, ver Rangel *et al* (2010).



Particularmente para os servidores públicos, para os quais foram criadas regras especiais de aposentadoria, ficou estabelecido a aposentadoria voluntária a partir dos vinte e cinco anos de serviço para as mulheres e aos trinta anos para os homens. Em 1998, dez anos após a constituinte, a reforma realizada alterou a regra, estabelecendo a aposentadoria para cinquenta e cinco anos de idade e trinta de contribuição, se mulher, e sessenta anos de idade e trinta e cinco de contribuição, se homem.

Vários são os argumentos utilizados para a manutenção desse diferencial, como a compensação pelo afastamento do mercado de trabalho a que as mulheres são submetidas em função das atividades ligadas a reprodução social, compensação aos postos de trabalho de qualidade e remuneração inferior, e a sua dupla jornada (CAMARANO e PASINATO, 2002). Essas diferenças de idade e de tempo de contribuição entre homens e mulheres realizam um princípio de justiça, cujo fundamento reside na existência das desigualdades de gênero que caracterizam de modo distinto a inserção de homens e mulheres no mundo social do trabalho em toda sua esfera, que dizem respeito, especificamente, a dois elementos: a produção social - ligada ao mercado de trabalho e às atividades econômicas integradas à esfera da circulação de bens e serviços - e a reprodução social - ligada aos atos de trabalho que possibilitam o desenvolvimento das capacidades humanas, das forças produtivas e das relações sociais.

A diferença de idade de acesso à aposentadoria não decorre de um princípio somente compensatório, mas confere valor ao trabalho reprodutivo não pago, reconhecendo sua importância econômica para a dinâmica produtiva da vida social. A Previdência Social é a maneira que o Estado realiza a conexão econômica entre esfera produtiva e esfera reprodutiva, conferindo um bônus pelo sobretrabalho feminino acumulado ao longo da vida, reconhecendo a desigualdade social na valoração do trabalho de mulheres e homens (MOSTAFA *et al.*, 2017).

Apesar do reconhecimento histórico dos diferenciais de produção e reprodução social, o governo atual propõe na sua reforma previdenciária uma nova legislação que afeta o diferencial de idade de aposentadoria e anos de contribuição para aposentadoria entre homens e mulheres. Através da PEC 287/2016, atualmente em debate no Congresso Nacional, o governo propõe a modificação das diferenciações da aposentadoria no regime geral da previdência social e no regime próprio da previdência social. Em sua primeira forma, a referida PEC propunha mecanismos de equiparação de idade e tempo de contribuição para homens e mulheres, estabelecendo a regra de sessenta e



cinco anos de idade e vinte e cinco anos de contribuição para todos os segurados pelo regime². As novas regras valeriam apenas para as mulheres que tivessem menos de quarenta e cinco anos e homens que tenham menos de cinquenta anos. Para as pessoas que tenham idade acima daquela proposta pela ementa, valerá a regra de transição: o tempo necessário para a aposentadoria com as regras anteriores adicionados a uma contribuição de 50% do tempo que faltaria para atingir a contribuição necessária.

O fim da diferenciação entre homens e mulheres é, nesse sentido, embasado na expectativa de vida ao nascer das mulheres, que é cerca de sete anos superior à dos homens, o que somado a diferença de cinco anos da aposentadoria das mulheres, tanto por idade quanto por tempo de benefício, geraria uma maior duração dos seus benefícios. Ademais, considera-se o fato que mulher vem conquistando, ao longo dos últimos anos, espaço importante no mercado de trabalho, ocupando postos de trabalho antes tidos como exclusivamente masculinos, de modo que, supostamente, a diferença de rendimentos entre mulheres e homens diminuiu gradativamente ao longo dos últimos anos, principalmente nas gerações mais jovens.

O contingente de mulheres que contribuem para a previdência social alcançou os 40,6% em 2014, demonstrando uma ativa participação das mesmas nas contas previdenciárias. Além disso, o padrão internacional previdenciário tende a igualar ou aproximar o tratamento de gênero presente nos sistemas previdenciários.

2. A mulher e o mercado de trabalho

A participação da mulher no mercado de trabalho constituiu-se como uma extensão do seu trabalho doméstico, de modo que áreas como saúde, educação e assistência social passaram a absorver de forma mais permeável o trabalho feminino. Ao se configurar como uma espécie de extensão de sua atividade doméstica, as oportunidades de trabalho para mulheres inevitavelmente ficaram expressas pelo patriarcalismo e pela divisão sexual do trabalho, que naturalizaram as diferenças biológicas entre os sexos, determinando o papel a ser ocupado por homens e mulher no conjunto das forças produtivas.

²O conjunto de modificações apresentadas no projeto para a previdência social está para além da equiparação de idade e tempo de contribuição para homens e mulheres. Há, por exemplo, proposta de alteração para as faixas de aposentadoria a partir do tempo de contribuição. Não trataremos desses demais aspectos da reforma neste artigo, para informações técnicas a respeito da reforma da previdência, ver DIEESE (2017).



O padrão de acumulação flexível, juntamente com o processo de desregulamentação do trabalho, iniciado na década de 1970, proporcionou uma expressiva empregabilidade das mulheres, ao mesmo tempo em que as empregou de forma precária. Na medida em que o mercado passou a incorporar o trabalho feminino de forma díspar, a conquista feminina da inserção no mundo do trabalho se tornou um instrumento de desigualdade produtiva e social.

Tradicionalmente, a divisão do trabalho entre homens e mulheres foi orientada para homens serem provedores e mulheres responsáveis pelos trabalhos domésticos. Apesar da entrada das mulheres no mercado de trabalho, não houve a eliminação do papel majoritariamente feminino nas tarefas domésticas, de tal modo que as mulheres, ao se inserirem no mercado de trabalho, passaram a acumular, predominantemente, as funções do trabalho dentro e fora do lar.

Ainda hoje, o discurso criado é o da superposição das obrigações domésticas e maternais sobre qualquer atividade profissional feminina. Mesmo nas gerações mais jovens, a separação entre trabalho reprodutivo e trabalho produtivo se coloca mais fortemente, na medida em que as famílias aumentam, atribuindo mais responsabilidade às mulheres na manutenção dos lares, tratando ser esse, portanto, de um aspecto sociocultural historicamente consolidado na forma de organização da sociedade.

Segundo informações da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) (2014), cerca de 90% das mulheres ocupadas em atividades urbanas também se dedicavam aos afazeres domésticos, contra 52% dos homens ocupados. Aproximadamente 96% das mulheres ocupadas em atividades rurais se dedicavam aos afazeres domésticos e apenas 48% dos homens ocupados em atividades rurais efetuavam tais tarefas. Além disso, as mulheres dedicam muito mais horas semanais que os homens em tarefas domésticas. Enquanto as trabalhadoras ocupadas em atividades urbanas dedicavam 20,3 horas semanais ao trabalho doméstico em média, os trabalhadores ocupados dedicavam cerca de 10 horas semanais. No campo, as ocupadas realizavam cerca de 26,1 horas de trabalho semanal, ao passo que os ocupados realizavam 10,3 horas de trabalho doméstico.

De acordo com Mostafa *et al* (2017), uma mulher pode acumular, devido à conjunção de sua dupla jornada total de trabalho, 5,4 anos de trabalho, em média, em relação ao homem, fator que se explica pelo seu tempo diário de trabalho superior ao do homem. Ao longo dos últimos 14 anos, as mulheres trabalharam cerca de oito horas semanais a mais que os homens, equivalendo, no total, a um dia a mais de trabalho em cada semana.

Por outro lado, uma vez que o trabalho doméstico, ao absorver parte importante do tempo disponível das mulheres, exige que muitas se dediquem a tipos de ocupações com jornada reduzida,



faz com que o caráter temporário e/ou parcial do emprego tenha sido, predominantemente, associado à condição do trabalho feminino (BELTRÃO *et al.*, 2002). Tal fato se reflete, adicionado a outros aspectos, à dificuldade de mulheres encontrarem empregos fixos e estáveis, com o que o desemprego feminino, de modo geral, se situa 3,9% acima do desemprego masculino. Além disso, o rendimento médio mensal das mulheres ocupadas representa apenas 72,9% do rendimento masculino (PNAD, 2014). Ao considerar seu maior nível de desemprego, somado a sua absorção em atividades de caráter temporário e instáveis, e sua menor remuneração, o que se percebe é que as condições gerais do trabalho feminino se inserem numa esfera de extrema fragilidade, especialmente quando se considera, para o caso do Brasil, o avanço na legislação trabalhista e o já relativamente longo histórico de inclusão das mulheres no mercado de trabalho.

No entanto, apesar de se situar numa posição mais fragilizada no mercado de trabalho, do rendimento menor e das maiores taxas de desemprego, a mulher possui uma escolaridade maior que a do homem, mesmo que em baixa proporção. As mulheres estudam em média 8 anos, enquanto os homens estudam 7,6 anos, e possuem taxas menores de analfabetismo, com proporção de 7,4% enquanto 8% dos homens são analfabetos. Fato que leva Beltrão *et al* (2002) a concluir que a maior escolaridade feminina não tem grandes impactos na competição entre os sexos no âmbito do mercado de trabalho, de modo que os mercados de trabalho masculinos continuam, em geral, relativamente protegidos, embora a competitividade média venha aumentando progressivamente.

Em síntese, pode-se dizer que a menor jornada de trabalho produtivo, o trabalho subalterno e precário, a extensão das horas diárias de trabalho pelo acúmulo de atividades produtivas e domésticas, a concentração em cargos de menor remuneração, aliados ao crescimento do desemprego, do aumento de postos de trabalho com subcontratação, temporários e com jornada parcial, e de uma vida ativa mais breve no mercado de trabalho, são fatores que conjuntamente explicam não somente os menores rendimentos e benefícios acessados pelas mulheres, mas também o preconceito e a discriminação que permeiam a inserção feminina no mercado, os quais constituem mecanismos que impossibilitam a emancipação das mesmas através do trabalho, uma vez estando sua inserção realizada em atividades de menor prestígio e responsabilidade.

3. Uma avaliação preliminar dos reflexos da condição feminina nos critérios da reforma da previdência.



As mulheres aposentadas pelas regras previdenciárias atuais do Regime geral, em média, se aposentam tendo cumprido 22,4 anos de contribuição, seja por tempo de contribuição ou idade. Levando em consideração que, normalmente, a contribuição anual feminina para a previdência social é de nove meses, é necessário 29,8 anos para acumular 22,4 anos de contribuição. Além disso, a mulher realiza 5,4 anos a mais de trabalho não remunerado em relação ao homem.

Para as novas regras previdenciárias, serão necessários 25 anos cheios de contribuição. Tendo em vista a média de contribuição previdenciária, seria preciso trabalhar ao longo de 33,3 anos para alcançar o direito do benefício previdenciário. Ao fim desse período laboral, a mulher teria acumulado seis anos a mais de trabalho que o homem, considerando o trabalho produtivo e reprodutivo para ambos os gêneros.

No futuro, 47,3% das mulheres não conseguirão acumular 25 anos de contribuição, contra 30% dos homens. A reforma proposta afeta ambos os gêneros, porém a divisão do trabalho acentua os malefícios previdenciários, fazendo com que as mulheres sejam as mais afetadas (MELO, 2017; MOSTAFA *et al.*, 2017).

A Previdência Social tem tido papel muito importante assegurando renda para um contingente importante da população idosa, em especial para as mulheres idosas. Os benefícios têm colaborado para a redução do grau de pobreza entre as famílias que têm idosos. O sistema previdenciário, em geral, somado a outras formas de poupança da população e a outros benefícios sociais, tem sido capaz de equacionar o problema da pobreza e da desigualdade de renda entre os idosos do Brasil, em comparação com a capacidade da política social brasileira de resolver a questão da pobreza em outros grupos sociais.

A renda da mulher idosa assume um papel muito importante no orçamento familiar e, em muitos casos, constitui-se na única fonte de renda família que geralmente é composta por idosos e não idosos (CAMARANO e PASINATO, 2002). A diminuição do percentual de mulheres que se aposentaram se refletirá sobre a renda média das mulheres idosas, reduzindo seus rendimentos, e possivelmente resultando em impactos negativos sobre a pobreza e a distribuição de renda.

Considerações finais

O benefício da Previdência Social representa resultados bastante positivos do ponto de vista da política social. Alterar as regras previdenciárias tomando a aposentadoria masculina como ideal resulta em intervenções padronizadoras que se mostram ser geradoras de problemas sociais.



A reforma da previdência, em seus termos atuais, significa menos mulheres se aposentando e, portanto, diminuição da renda média das idosas brasileiras. As alterações propostas contribuem para a vulnerabilidade feminina no mercado de trabalho, colocando em xeque as conquistas femininas.

Mesmo as evidências de que as mulheres vivem mais devem ser criteriosamente analisadas, haja vista que a diferença entre a sobrevivência feminina e masculina diminui com o passar da idade. Aos 40 anos, a sobrevivência feminina é apenas cinco anos maior que a masculina e aos 65 anos a sobrevivência feminina é de três anos maior. Além disso, os países citados pela reforma para legitimar a reforma já possuem conquistas sociais muito mais avançadas em relação ao Brasil do ponto de vista da divisão sexual do trabalho.

Apesar de propostas para a redução da idade de aposentadoria feminina estar sendo alvo de discussão como a redução para a idade mínima de 62 anos para a aposentadoria da mulher, tais formulações ainda passarão por votação no Congresso e não refletem o desejo da equipe formuladora da reforma previdenciária.

Para promover uma alteração no diferencial de idade de aposentadoria entre homens e mulheres, é necessário observar uma redução nas desigualdades de gênero em nossa sociedade. Fatores como a diferença na quantidade de horas gastas em trabalho produtivo e reprodutivo entre homens e mulheres, o percentual de homens que realizam afazeres domésticos, o diferencial das taxas de desemprego, o diferencial de rendimento e a taxa de participação feminina no mercado de trabalho devem ser considerados para a criação de políticas relacionadas à aposentadoria de homens e mulheres.

O diferencial de idades na aposentadoria não deve ser a solução para os problemas de gênero em nossa sociedade, mas as políticas públicas devem levar em conta a realidade para que a igualdade não se torne discriminação. Decisões públicas devem ser postas para criar mecanismos de desigualdades jurídicas que compensem desigualdades socioeconômicas.

Referências bibliográficas

BAHIA, A. G. M. F. (2014). Igualdade: 3 Dimensões, 3 Desafios. In: CLÈVE, C. M.; FREIRE, A. (Coord.). *Direitos fundamentais e jurisdição constitucional*. 1. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais Ltda, p. 73-98.

BELTRÃO, K. I. et al. (2002). *Mulher e Previdência Social: O Brasil e o Mundo*. 2. ed. Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.



CAMARANO, A. A.; PASINATO, M. T. (2002). *Envelhecimento, condições de vida e política previdenciária. Como ficam as mulheres?* Encontro da Associação Brasileira de Estudos Populacionais (anais). Ouro Preto: ABEP, s.10, p. 1-20.

DIEESE (2017). *Previdência: reformar para excluir? Contribuição técnica ao debate sobre a reforma da previdência social brasileira*. Brasília: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio Econômicos/Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil.

GENTIL, D. L. (2006). *A política fiscal e a falsa crise da seguridade social brasileira – Análise financeira do período 1990-2005*. Tese de doutorado (Ciências Econômicas). Instituto de Economia – Universidade Federal do Rio de Janeiro.

GOVERNO FEDERAL (2016). *Exposição de Motivos da PEC - Proposta de Emenda à Constituição nº 287-A de 2016*. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/>. Acesso em Março de 2017.

MOSTAFA, J. et al. (2017). *Previdência e gênero: por que as idades de aposentadoria de homens e mulheres devem ser diferentes?* Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Nota Técnica, n.35.

NASCIMENTO, S. D. (2016). *Precarização do trabalho feminino: a realidade das mulheres no mundo do trabalho*. São Luís: Revista Políticas Públicas. p. 339-346.

RANGEL, L. A.; PASINATO, M. T.; SILVEIRA, F. G.; LOPEZ, F. G.; MENDONÇA, J. L. (2010). Conquistas, desafios e perspectivas da Previdência Social no Brasil vinte anos após a promulgação da Constituição Federal de 1988. In: IPEA. *Políticas Sociais: acompanhamento e análise*. Número 18. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.

Divisão sexual do trabalho e terceirização nos restaurantes universitários. (Poster)

Quezia Gurgel
qgurgel@gmail.com

Resumo:

No âmbito da divisão sexual do trabalho um paradoxo se sustenta: tudo muda, mas nada muda. Essa aparente contradição comprova-se verdade quando se observam os mecanismos de inserção da mulher no mercado de trabalho. Embora a situação das mulheres tenha melhorado nas últimas décadas, a desigualdade entre os grupos de sexo persiste. É no seio da reestruturação produtiva do capital, evidenciada pelo modo de acumulação flexível e as terceirizações, que o trabalho feminino ganha formas ainda mais precarizadas. Para estudar a dinâmica das terceirizações no serviço público e a construção das hierarquias de gênero no espaço de organização do trabalho, será observado o setor de alimentos, mais especificamente de cozinha industrial, dos Restaurantes Universitários da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp). Em primeira instância, o que se objetiva é identificar como a divisão sexual do trabalho se organiza nesse espaço produtivo e, posteriormente, articular os diferentes tipos de contratações a uma possível produção de hierarquia na classe trabalhadora, com desdobramentos para relações de raça e gênero.



Trabalhadores de baixos salários: evolução das desigualdades de gênero nas Regiões Metropolitanas de Porto Alegre e de São Paulo

Raul Luís Assumpção Bastos

Economista da FEE

bastos@fee.tche.br

Priscila Von Dietrich

Graduanda em Ciências Econômicas da UFRGS e Bolsista de Iniciação Científica da FAPERGS

priscila.dietrich@gmail.com

1. Introdução

Este artigo tem como objetivo analisar o segmento de trabalhadores de baixos salários nas Regiões Metropolitanas (RM) de Porto Alegre (RMPA) e de São Paulo (RMSP) no período 1995-2014, dando ênfase especial às desigualdades de gênero.

O estudo foi motivado em sua origem pelo reconhecimento de que o regime de trabalho no Brasil historicamente se caracterizou pela capacidade de incorporar trabalhadores de baixos salários em sua estrutura de emprego (BALTAR e PRONI, 1996). Neste sentido, conhecer as tendências e características desse segmento da força de trabalho constitui-se em um tema de interesse permanente nas pesquisas sobre o mercado de trabalho brasileiro, dentre outros motivos, porque está associado imediatamente com aspectos relacionados com as desigualdades no âmbito desse mercado.

Quando se examina a literatura internacional sobre trabalhadores de baixos salários, constata-se, com muita recorrência, que esta adota, em suas análises, comparações entre homens e mulheres (GRAIG *et al.*, 1982; ASPLUNG e PERSSON, 2000; LUCIFORA e SALVERDA, 2009; ILO, 2010; MASON e SALVERDA, 2010; GRIMSHAW, 2011; LEE e SOBECK, 2012). Neste aspecto, os estudos revelam, como tendência na experiência internacional, que a incidência de empregos de baixos salários



é maior entre as mulheres, o que coloca a necessidade de conhecer a formação dessa desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

Tendo por referência as motivações esboçadas, esse artigo irá analisar o segmento de trabalhadores de baixos salários de acordo com o recorte de sexo na RMPA e na RMSP, no período 1995-2014. O estudo comparativo destas RM tornou-se possível pelo fato de o trabalho valer-se da base de dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), que é a única pesquisa domiciliar no Brasil que dá conta, com a mesma metodologia, de ambas RM em todo o período. Assim, puderam-se construir os indicadores de interesse para séries relativamente longas e, com isso, identificar com maior clareza a configuração de tendências entre os trabalhadores de baixos salários nesses dois mercados de trabalho metropolitanos.

Em termos contextuais, o período de cobertura desse estudo envolveu diferentes conjunturas macroeconômicas e situações do mercado de trabalho do país. De forma sucinta, pode-se afirmar que, com a estabilização monetária em 1994, houve uma fase de melhora do mercado de trabalho, particularmente dos rendimentos reais do trabalho (FLIGENSPAN, 2008). Logo após, ao final dos anos 1990, derivado do baixo crescimento econômico combinado com o processo de reestruturação produtiva (COUTINHO, BALTAR e CAMARGO, 1999), ocorreu um período de intensa deterioração do mercado de trabalho (TONI, 1997). De 2000 a 2003 o mercado de trabalho brasileiro não configurou uma tendência clara de seus indicadores. Já no período de 2004 a 2010, em um ambiente de maiores taxas de crescimento econômico – à exceção de 2009, devido aos efeitos da crise econômica internacional –, houve um processo expressivo de geração de empregos com registros formais, de redução do desemprego e de aumento dos rendimentos reais do trabalho. Finalmente, de 2011 a 2014, não obstante a conjuntura de baixas taxas de crescimento econômico, o mercado de trabalho do País continuou a registrar avanços, ainda que esses tenham sido cada vez mais modestos.

Estudo realizado por Fontes, Pero e Berg (2012) evidenciou uma redução da incidência de empregos de baixos salários no Brasil no período 2002-2009. Tal trabalho foi elaborado com dados da Pesquisa Mensal de Emprego (PME) do IBGE, apresentando indicadores agregados das seis RM em que esta pesquisa é feita, assim como a incidência total de baixos salários por RM. Para o mercado de trabalho metropolitano brasileiro, esse estudo mostrou que a parcela relativa de empregos de baixos salários era mais elevada

entre as mulheres em relação aos homens. Já o trabalho de Bastos (2014) constituiu-se em uma investigação preliminar sobre o segmento de baixos salários na RMPA no período 1995-2013, tendo utilizado dados da PED-RMPA. Em sua análise da força de trabalho por características sociodemográficas, evidenciou maior probabilidade de empregos de baixos salários entre as mulheres em comparação aos homens.

Este artigo toma como um de seus pontos de partida os trabalhos de Fontes, Pero e Berg (2012) e de Bastos (2014), mas irá se concentrar na análise das desigualdades de gênero nas RM de Porto Alegre e de São Paulo no período 1995-2014. Ou seja, trata-se de utilizar sistematicamente indicadores desagregados por sexo a respeito dos trabalhadores de baixos salários, o que permitirá avançar no conhecimento das desigualdades entre homens e mulheres nestes dois mercados de trabalho metropolitanos. Reforça-se que o período de cobertura deste artigo é bem mais longo do que o de Fontes, Pero e Berg (2012), o que contribuirá para ampliar o conhecimento da evolução das desigualdades de gênero no âmbito dos mercados de trabalho da RMPA e da RMSP.

De uma forma direta, as perguntas que orientam a elaboração do artigo podem ser assim resumidas: quais as tendências da incidência de empregos de baixos salários de homens e de mulheres na RMPA e na RMSP, no período 1995-2014? Existem diferenças entre as RM nos níveis de incidência de empregos de baixos salários por sexo? Em caso de uma resposta afirmativa a esta pergunta, que fatores socioeconômicos podem explicá-las? Ocorreu – ou não – redução da desigualdade salarial de gênero nas RM?

Tendo como referência os aspectos acima elencados, o artigo encontra-se assim estruturado: após esta introdução, a seção 2 trata das tendências básicas dos trabalhadores de baixos salários segundo o recorte de gênero na RMPA e na RMSP, no período 1995-2014; com o propósito de avançar no conhecimento do segmento de baixos salários, a seção 3 sobrepõe ao recorte de gênero características sociodemográficas selecionadas – idade, raça/cor, posição na família e escolaridade; a seção 4 problematiza a existência de queda da desigualdade salarial de gênero entre os trabalhadores; e, nas considerações finais, apresenta-se uma síntese das principais evidências proporcionadas pelo artigo.

2. Aspectos básicos dos trabalhadores de baixos salários segundo o recorte de gênero

Esta seção procura dar conta sucintamente de aspectos básicos dos trabalhadores de baixos salários¹ na RMPA e na RMSP, com ênfase nas desigualdades de gênero, no período 1995-2014.

De acordo com as evidências expostas no Gráfico 1, pode-se constatar uma tendência de redução da incidência de baixos salários² na RMPA e na RMSP no período em análise, para ambos os sexos, ainda que esta apresente certo arrefecimento após 2010. Assim, ao se comparar 1995 com 2014, verifica-se que na RMPA a parcela relativa de trabalhadores de baixos salários declinou de 20,8% para 10,5% entre os homens, e de 38,2% para 19,3% entre as mulheres, e na RMSP, de 24,4% para 12,2% entre os homens e de 38,3% para 20,4% entre as mulheres.

Quadro 1

Definição de emprego de baixos salários

Neste estudo, utiliza-se a definição de emprego de baixos salários adotada pela Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), na qual são assim identificados aqueles que recebem **menos de dois-terços da mediana dos salários** (OECD, 1996 e 2014). De acordo com levantamento feito por Grimshaw (2011), esta é a definição predominante na literatura internacional sobre o tema. Ela foi, também, adotada pela Organização Internacional do Trabalho no **Global Wage Report** de 2010 (ILO, 2010/2011).

Uma vantagem apontada pela literatura para a adoção dessa definição é a de que ela é mais adequada para comparações internacionais da incidência de baixos salários, diferentemente de alguma definição alternativa que utilize um nível absoluto de rendimentos como ponto de corte (LUCIFORA e SALVERDA, 2009; GRIMSHAW, 2011; LEE e SOBECK, 2012). Todavia, pelo fato de ser uma medida relativa, uma de suas limitações é a de não dar elementos para avaliar a evolução do padrão de vida dos trabalhadores.

Reconhecendo que há grande variabilidade do número de horas trabalhadas pelos indivíduos, o estudo utiliza como ponto de corte dos baixos salários **menos de dois-terços da mediana dos salários-hora reais** do total de assalariados. Esta referência empírica permite comparar de uma forma consistente todos os assalariados, independentemente deles terem jornadas de trabalho parciais ou integrais.

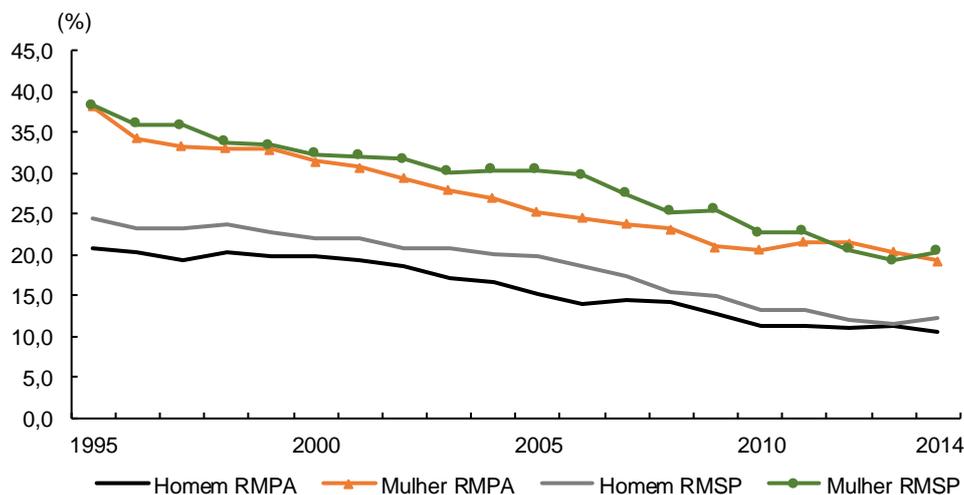
Cabe assinalar ainda que o **total de assalariados** neste artigo corresponde à agregação dos empregados no **setor privado**, no **setor público** e os **empregados domésticos mensalistas**.

¹ A definição de emprego de baixos salários adotada neste estudo encontra-se no Quadro 1.

² A noção de **incidência** está sendo usada conforme o faz a OCDE e a literatura sobre baixos salários (OECD, 2014; Grimshaw, 2011). Esta é obtida pela divisão do contingente de trabalhadores de baixos salários pelo total de assalariados em um determinado ano.

Gráfico 1

Parcela relativa de trabalhadores de baixos salários, por sexo, nas Regiões Metropolitanas de Porto Alegre e de São Paulo - 1995-2014



FONTES: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT;

PED-RMSP - Convênio SEADE e DIEESE e apoio MTb/FAT.

NOTA: Elaboração própria dos autores.

Em termos de comparações inter-regionais, esses dados revelam que o nível de incidência de baixos salários é mais elevado para ambos os sexos na RMSP em praticamente todo o período. Quanto à segmentação por sexo, nas duas regiões a situação das mulheres é mais adversa, uma vez que entre elas a incidência de baixos salários é praticamente o dobro em comparação aos homens. Essa evidência está de acordo com a literatura sobre o tema, que destaca como um padrão internacional a maior parcela relativa de baixos salários entre as mulheres (ASPLUND e PERSSON, 2000; LUCIFORA e SALVERDA, 2009; ILO, 2010; GRIMSHAW, 2011; LEE e SOBECK, 2012).

Desagregando-se a incidência de baixos salários por categorias de emprego percebe-se que, em todos os segmentos e nas duas RM, as mulheres apresentam parcelas relativas maiores que os homens para os anos analisados (Tabela 1). O setor privado registra, em ambas RM, incidências de baixos salários muito superiores ao setor público. Os trabalhadores sem carteira assinada do setor privado são os mais atingidos, ainda que

este seja o segmento com a segunda maior queda no período nas duas regiões. Esta redução está ligada ao processo de formalização do emprego no Brasil nos anos 2000 (CARDOSO JÚNIOR, 2007), e atingiu diferentemente os sexos nas duas regiões. Enquanto na RMSP a redução se deu mais fortemente entre os homens, na RMPA a queda foi maior entre as mulheres. Ainda sobre o setor privado, observa-se que, no segmento sem carteira assinada, a RMSP revela parcelas relativas maiores que as da RMPA em todos os anos, para ambos os sexos. Em contrapartida, o segmento com carteira assinada demonstra valores maiores na RMPA – à exceção de 2005, 2010 e 2014 para os homens. Em relação ao emprego doméstico, categoria com fortíssima participação feminina no Brasil (FONTES, PERO e BERG, 2012), constata-se uma acentuada tendência de queda da parcela relativa de baixos salários para as mulheres em ambas regiões, ainda que a RMSP tenha registrado uma redução maior (51,4 pontos percentuais) em relação à RMPA (41,3 pontos percentuais), quando comparados os valores para 1995 e 2014.

Tabela 1
Parcela relativa de trabalhadores de baixos salários, por sexo e categorias de emprego, nas Regiões Metropolitanas de Porto Alegre e de São Paulo - 1995, 2000, 2005, 2010 e 2014

Discriminação	Região Metropolitana de Porto Alegre (%)									
	Homem					Mulher				
	1995	2000	2005	2010	2014	1995	2000	2005	2010	2014
Total	20,8	19,7	15,2	11,2	10,5	38,2	31,5	25,3	20,6	19,3
Setor Privado	23,1	22,3	16,6	12,4	11,3	39,5	32,8	26,1	21,8	21,5
Com carteira de trabalho assinada	20,7	18,6	12,9	10,2	10,0	38,0	30,0	23,0	19,1	20,9
Sem carteira de trabalho assinada	35,4	39,6	36,9	25,4	22,7	51,2	47,1	42,5	37,5	27,7
Setor Público	7,1	(1)	(1)	(1)	(1)	9,1	(1)	(1)	(1)	(1)
Empregados domésticos mensalistas	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	69,4	55,7	49,6	39,6	28,1

Discriminação	Região Metropolitana de São Paulo (%)									
	Homem					Mulher				
	1995	2000	2005	2010	2014	1995	2000	2005	2010	2014
Total	24,4	22,1	19,8	13,2	12,2	38,3	32,3	30,4	22,6	20,4
Setor Privado	25,9	23,1	20,8	13,9	12,7	34,8	29,0	26,6	22,7	22,4
Com carteira de trabalho assinada	20,1	16,2	13,5	10,7	10,2	29,5	22,7	19,1	18,9	20,1
Sem carteira de trabalho assinada	50,5	42,8	43,3	28,5	27,9	55,9	47,6	48,1	40,1	38,8
Setor Público	8,3	10,3	(1)	(1)	(1)	13,0	9,1	7,7	(1)	(1)
Empregados domésticos mensalistas	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	76,1	57,0	58,2	37,0	24,7

FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT; PED-RMSP - Convênio SEADE e DIEESE e apoio MTb/FAT.

NOTA: Elaboração própria do autores.

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

3. Baixos salários, desigualdades de gênero e características sociodemográficas

Para avançar no conhecimento das desigualdades de gênero entre os trabalhadores de baixos salários, nesta seção a elas são sobrepostas características sociodemográficas selecionadas – idade, raça/cor, posição na família e escolaridade.

De acordo com a **idade**, pode-se constatar que o segmento de jovens de 16 a 24 anos é aquele cuja incidência de baixos salários é a mais elevada, tanto para homens quanto para mulheres, em ambas RM (Tabela 2). Trata-se de um resultado que é compatível com a literatura sobre o tema, na medida em que ela evidencia que esse grupo populacional está entre aqueles cuja incidência de baixos salários é das mais elevadas (LUCIFORA e SALVERDA, 2009; GRIMSHAW, 2011). Quando são contrastadas as RM, percebe-se, no caso das mulheres jovens, que a evolução foi mais favorável na RMSP em comparação à RMPA: a parcela relativa de baixos salários nela diminuiu de 48,7% em 1995 para 26,0% em 2014, enquanto na RMPA passou de 48,9% para 30,5%. No que diz respeito aos homens jovens, ao se cotejar o primeiro e o último ano da série, pode-se afirmar que a diferença de níveis de incidência de baixos salários – desfavorável à RMSP – pouco se alterou. Deve-se assinalar, ainda, que entre as mulheres, a menor parcela relativa de baixos salários é a do segmento adulto de 25 a 39 anos, em ambas RM; de forma distinta, entre os homens, esta posição pertence aos adultos de 40 a 59 anos. Isto pode estar indicando que o aumento da idade e da experiência são fatores relativamente mais relevantes para os indivíduos de sexo masculino em termos de mobilidade na estrutura salarial dos mercados de trabalho metropolitanos.

No que tange à incidência de baixos salários na segmentação por **raça/cor**, percebem-se, para ambos os sexos, tendências de redução muito semelhantes nas duas RM (Tabela 2). Condizente com um estudo sobre o tema que mostra que entre os trabalhadores mais propícios a baixos salários estão as mulheres negras (FONTES, PERO e BERG, 2012), a população negra feminina é aquela com a maior incidência nas duas regiões. Entretanto, esse é também o segmento que apresentou a maior redução de sua parcela relativa de baixos salários, passando de 51,4% em 1995 para 25,5% em 2014 na RMPA e de 54,3% em 1995 para 25,5% em 2014 na RMSP. Percebe-se que a diferença entre a incidência de baixos salários no segmento de mulheres negras em comparação a dos homens não negros se reduziu pela metade, nas duas regiões. Todavia, isso não se mostra suficiente para afirmar uma redução na desigualdade entre eles, dado que a

incidência do primeiro segmento continuava sendo mais do que 2,5 vezes à do último ao final do período.

No que diz respeito ao recorte por **posição na família**, chama a atenção que em ambas RM, a posição de chefe, entre as mulheres, evidencia incidência de baixos salários próxima à de cônjuge, algo que não se observa na população masculina (Tabela 2). Na RMPA, a parcela relativa de mulheres chefes de baixos salários diminuiu de 34,9% em 1995 para 17,5% em 2014, e a de cônjuges, de 33,8% para 17,7%. Na RMSP, essas proporções eram de 35,1% em 1995 e de 22,8% em 2014, no caso de chefes, e de 32,1% e de 17,9%, respectivamente, no caso de cônjuges. Isto sugere que as mulheres passarem a exercer a posição na família de chefe não necessariamente traz consigo, em termos relativos à posição de cônjuge, menor incidência de baixos salários. Quanto aos indivíduos de sexo masculino, por limitações amostrais, é possível comparar essas duas posições na família somente na RMSP. Neste caso, constata-se uma grande disparidade na incidência de baixos salários entre chefes e cônjuges, em detrimento dos últimos, no início do período, a qual, não obstante, havia diminuído bastante ao seu final.

Tabela 2

Parcela relativa de trabalhadores de baixos salários, por sexo e características sociodemográficas, nas Regiões Metropolitanas de Porto Alegre e de São Paulo - 1995, 2000, 2005, 2010 e 2014

Discriminação	Região Metropolitana de Porto Alegre (%)									
	Homem					Mulher				
	1995	2000	2005	2010	2014	1995	2000	2005	2010	2014
Total	20,8	19,7	15,2	11,2	10,5	38,2	31,5	25,3	20,6	19,3
Idade										
10 a 15 anos	78,4	(1)	(1)	(1)	(1)	85,6	(1)	(1)	(1)	(1)
16 a 24 anos	37,5	37,7	28,0	21,6	21,7	48,9	44,4	34,9	28,4	30,5
25 a 39 anos	12,8	13,7	10,8	8,7	7,5	31,7	25,4	20,8	17,6	15,9
40 a 59 anos	12,5	10,6	9,4	6,7	7,2	35,5	27,2	23,2	19,0	17,0
60 anos ou mais	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)
Raça/Cor (2)										
Negros	28,1	29,0	24,1	16,3	16,8	51,4	42,5	36,3	30,1	25,5
Não negros	19,7	18,5	14,0	10,3	9,5	35,6	29,8	23,5	18,8	18,2
Posição na família										
Chefe	13,7	13,3	10,6	7,9	6,8	34,9	27,6	22,1	19,6	17,5
Cônjuge	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	33,8	28,5	23,0	18,3	17,7
Filho	40,2	34,4	25,1	19,1	19,4	45,3	35,7	30,1	24,2	24,4
Demais membros	33,1	33,9	25,5	18,9	(1)	51,5	47,8	36,9	31,4	(1)
Escolaridade										
Analfabetos	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	74,3	(1)	(1)	(1)	(1)
Fundamental incompleto	28,8	28,4	24,5	18,8	18,6	59,6	51,8	43,3	39,2	34,7
Fundamental completo (3)	18,4	23,5	20,6	17,3	15,3	39,8	42,6	38,3	34,3	33,5
Médio completo (4)	6,4	8,4	7,7	5,7	6,6	12,8	16,2	17,1	13,4	14,3
Superior completo	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)
Discriminação	Região Metropolitana de São Paulo (%)									
	Homem					Mulher				
	1995	2000	2005	2010	2014	1995	2000	2005	2010	2014
Total	24,4	22,1	19,8	13,2	12,2	38,3	32,3	30,4	22,6	20,4
Idade										
10 a 15 anos	90,4	(1)	(1)	(1)	(1)	85,3	(1)	(1)	(1)	(1)
16 a 24 anos	40,6	38,7	35,6	23,1	24,6	48,7	42,8	39,7	27,8	26,0
25 a 39 anos	15,5	15,2	15,1	10,2	8,6	30,2	27,1	25,8	19,8	17,4
40 a 59 anos	13,5	13,6	11,4	9,0	7,6	34,7	27,3	28,4	21,9	20,2
60 anos ou mais	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)
Raça/Cor (2)										
Negros	32,9	29,5	26,7	16,8	15,7	54,3	42,3	41,9	29,2	25,5
Não negros	19,9	18,6	16,5	11,2	9,9	30,1	27,5	24,0	19,1	17,0
Posição na família										
Chefe	15,6	15,7	14,5	9,8	8,4	35,1	31,4	31,1	24,8	22,8
Cônjuge	32,6	21,9	19,6	10,9	12,5	32,1	28,3	27,6	21,3	17,9
Filho	41,0	34,6	29,7	20,4	20,0	37,6	31,4	30,2	21,5	20,6
Demais membros	41,2	32,9	34,3	19,9	21,8	61,7	50,8	45,7	29,6	29,4
Escolaridade										
Analfabetos	48,4	43,4	38,6	(1)	(1)	75,1	57,3	65,0	(1)	(1)
Fundamental incompleto	33,4	30,7	29,2	19,1	17,6	62,3	52,9	52,4	41,2	38,4
Fundamental completo (3)	24,3	26,9	28,7	21,8	20,9	41,6	41,5	46,0	38,7	34,5
Médio completo (4)	6,9	11,1	13,4	9,3	9,3	14,6	18,9	22,7	17,9	18,4
Superior completo	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)

FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT; PED-RMSP - Convênio SEADE e DIEESE e apoio MTb/FAT.

NOTA: Elaboração própria dos autores.

(1) Amostra não comporta desagregação para esta categoria.

(2) Negros: indivíduos pretos e pardos; não negros: indivíduos brancos e amarelos.

(3) Inclui indivíduos com ensino médio incompleto.

(4) Inclui indivíduos com ensino superior incompleto.

Já no que se refere à posição de filho, verifica-se, como regra geral, elevada incidência de baixos salários em ambas RM (Tabela 2). Todavia, há uma importante diferença entre elas: na RMPA, tanto ao início quanto ao final do período, as mulheres na posição de filho evidenciam maior parcela relativa de baixos salários em comparação aos homens, enquanto na RMSP verifica-se situação oposta até o ano 2000, e, após, patamares com grande proximidade entre os sexos.

Quanto à **escolaridade**, constata-se que a incidência de baixos salários se reduz conforme aumenta o nível de escolaridade dos trabalhadores, nas duas regiões (Tabela 2). Isso se aplica para ambos os sexos, ainda que as mulheres, em todos os segmentos, apresentem parcelas relativas muito maiores que os homens, sendo os valores femininos praticamente o dobro dos masculinos. Em ambas RM o segmento com maior queda na incidência foi o de fundamental incompleto feminino³: na RMPA, 24 pontos percentuais, e na RMSP, 23,9 pontos percentuais, quando se compara 2014 com 1995. O nível mais alto de escolaridade com desagregação na Tabela 2 – médio completo –, apesar de ser o segmento com a menor incidência em todo o período, foi o único que registrou um leve aumento na parcela relativa de trabalhadores de baixos salários, tanto para a população feminina quanto masculina das duas regiões.

4. Desigualdade salarial de gênero: houve redução nas Regiões Metropolitanas?

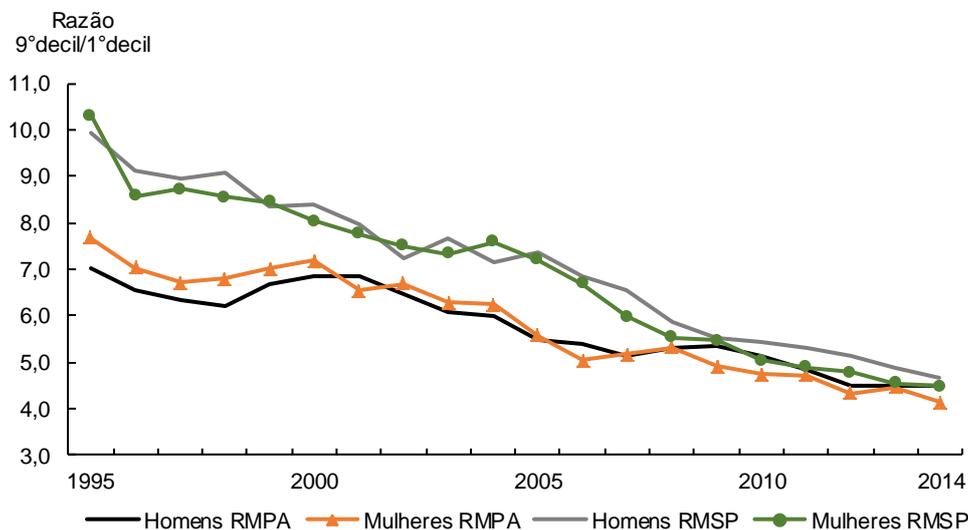
Na literatura há estudos cujos resultados apontam que, em economias com menor desigualdade da estrutura salarial, é menor a incidência de baixos salários (LUCIFORA, 2000; LUCIFORA e SALVERDA, 2009; GRIMSHAW, 2011). Assim, uma das possíveis explicações para a redução da incidência de baixos salários nas RM está relacionada com o nível de desigualdade da estrutura salarial. Neste sentido, cabe investigar se a sua trajetória no período foi correlata à redução da incidência de baixos salários, como já sugerido por outros trabalhos (FONTES, PERO e BERG, 2012; BASTOS, 2014). Mas, nesta seção, tem-se um propósito específico adicional, qual seja, o de indagar se a evolução da desigualdade salarial foi correlata ao progresso na posição relativa das mulheres em comparação aos homens nas estruturas salariais das RM.

³ A categoria de analfabetos foi desconsiderada na análise por não ter amostra suficiente para sua divulgação na maioria dos anos.

Uma aproximação à trajetória da desigualdade salarial nas RM é propiciada pelo Gráfico 2, no qual consta a razão 9º decil/1º decil dos salários-hora reais, por sexo, no período 1995-2014. De acordo com o que se pode constatar, a razão 9º decil/1º decil dos salários-hora reais estava em seu nível máximo tanto para mulheres quanto para homens em ambas RM, em 1995. Após 2000⁴, constata-se uma tendência de queda desta medida de dispersão salarial para todos os segmentos, que atingiu o seu valor mínimo em 2014⁵. Chama a atenção que as mulheres partiram de níveis mais elevados de desigualdade salarial em 1995, mas isto já havia se modificado na RMSP em 1996 e na RMPA em 2001. Esses desempenhos revelam que a desigualdade salarial se reduziu mais intensamente entre as mulheres em relação aos homens: na RMPA, na comparação de 1995 com 2014, a razão 9º decil/1º decil diminuiu 46,1% entre as primeiras e 36,2% entre os últimos, e na RMSP, 56,6% e 53,1%, respectivamente.

Gráfico 2

Razão 9º decil/1º decil dos salários-hora reais, por sexo, nas Regiões Metropolitanas de Porto Alegre e de São Paulo - 1995-2014



FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT;

PED-RMSP - Convênio SEADE e DIEESE e apoio MTb/FAT.

NOTA: Elaboração própria dos autores.

⁴ No caso dos homens da RMPA, a tendência à redução da desigualdade salarial ocorreu a partir de 2002.

⁵ O patamar mínimo de desigualdade salarial, entre os homens na RMPA, já havia se dado em 2013.

Uma forma de procurar avaliar a evolução da posição relativa das mulheres na estrutura salarial é por meio do hiato salarial de gênero⁶, utilizando-o para verificar se o seu tamanho passou por um estreitamento no período em foco. Neste sentido, esse indicador de desigualdade foi medido em diferentes quantis das distribuições de salários-hora reais de homens e de mulheres no período 1995-2014: 1°, 5° e 9° decis.

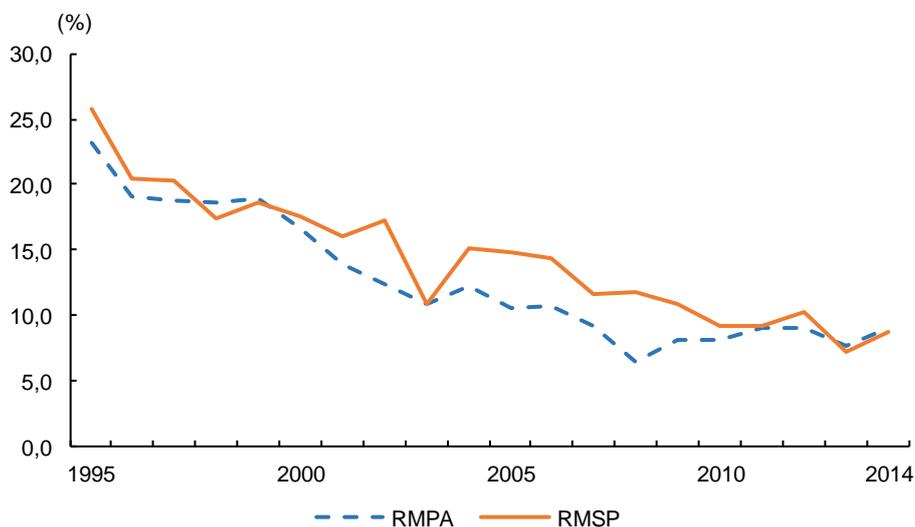
Começando a exposição dos resultados pela base da estrutura salarial, o hiato salarial de gênero no 1° decil apresentou redução na RMPA de 23,2% em 1995 para 6,5% em 2008 e, após, elevou-se, situando-se em 9,1% em 2014 (Gráfico 3). Na RMSP, esse indicador partiu de 25,7% em 1995, registrou o seu menor nível em 2013, 7,3%, e aumentou para 8,7% em 2014. Com base nessas evidências, constata-se uma inequívoca queda do hiato salarial de gênero na base das estruturas salariais da RMPA e da RMSP, e que esta foi de magnitude maior na última, colocando-a em menor nível de desigualdade.

⁶ O **hiato salarial de gênero** (HSG) para os diferentes quantis foi medido da seguinte forma:

$$\text{HSG quantil}_i = \left(\frac{\text{salário-hora real dos homens no quantil}_i - \text{salário-hora real das mulheres no quantil}_i}{\text{salário-hora real dos homens no quantil}_i} \right) \times 100.$$

A respeito do hiato salarial de gênero, ver Blau e Kahn (2008) e Gregory (2009).

Gráfico 3
 Hiato salarial de gênero do 1º decil dos salários-hora reais, nas Regiões Metropolitanas de Porto Alegre e de São Paulo - 1995-2014



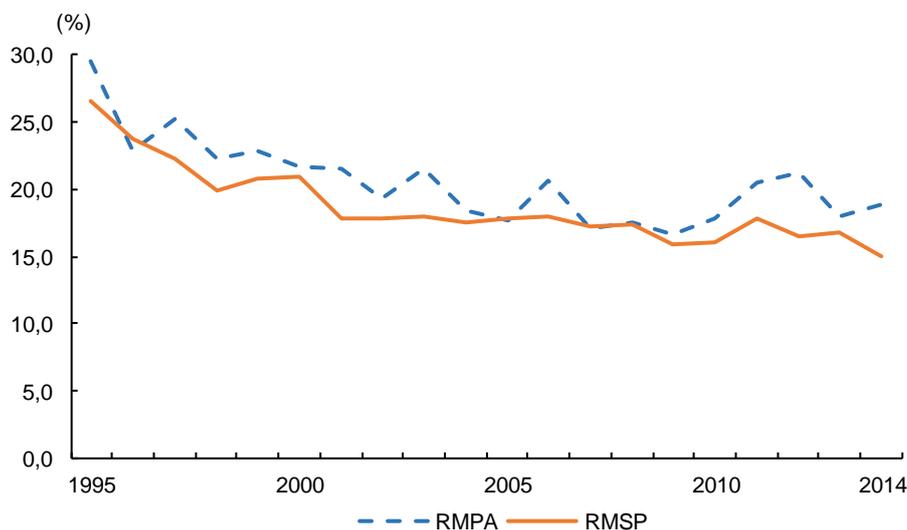
FORNTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT;

PED-RMSP - Convênio SEADE e DIEESE e apoio MTb/FAT.

NOTA: Elaboração própria dos autores.

No 5º decil dos salários-hora reais, o hiato salarial de gênero na RMPA diminuiu até 2009, quando atingiu 16,6%, para, após, voltar a elevar-se (Gráfico 4). Na comparação de 1995 com 2014, ele evidencia queda, pois passou de 29,6% para 18,8%. Quanto à RMSP, o hiato salarial de gênero no 5º decil partiu de 26,5% em 1995 – seu maior nível – e atingiu 15,0% em 2014 – seu menor nível. Assim, esses dados mostram uma redução da desigualdade salarial entre homens e mulheres no centro das estruturas salariais, mas também que a situação das últimas era mais favorável que a dos primeiros na RMSP em comparação à RMPA em praticamente todo o período.

Gráfico 4
 Hiato salarial de gênero do 5º decil dos salários-hora reais, nas Regiões Metropolitanas de Porto Alegre e de São Paulo - 1995-2014



FORNTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT;

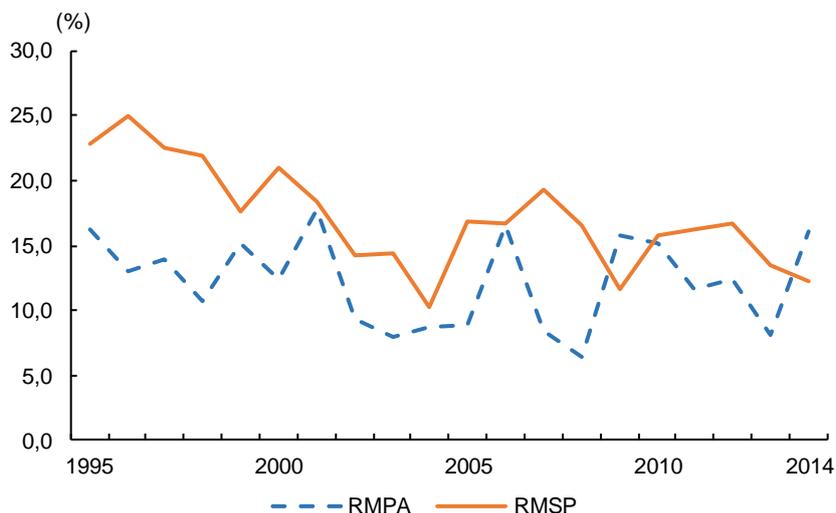
PED-RMSP - Convênio SEADE e DIEESE e apoio MTb/FAT.

NOTA: Elaboração própria dos autores.

Já na posição mais próxima do topo da estrutura salarial utilizada neste trabalho – o 9º decil dos salários-hora reais –, o hiato salarial de gênero na RMPA não evidencia uma tendência clara, uma vez que teve várias oscilações ao longo do período (Gráfico 5). Seu maior nível ocorreu em 2001 (17,8%), o menor em 2008 (6,4%) e, em 2014, ele se encontrava em 16,1%, praticamente no mesmo patamar de 1995 (16,2%). Quanto à RMSP, não obstante o hiato salarial de gênero no 9º decil tenha tido diversas oscilações, o movimento de descenso foi nele predominante. O seu maior nível foi registrado em 1996 (25,0%) e o menor, em 2009 (11,7%). Ao se comparar 1995 com 2014, constata-se que ele diminuiu de 22,9% para 12,3%, o que confirma a redução da desigualdade salarial de gênero no topo da distribuição de salários da RMSP, fenômeno que não foi observado na RMPA.

Gráfico 5

Hiato salarial de gênero do 9º decil dos salários-hora reais, nas Regiões Metropolitanas de Porto Alegre e de São Paulo - 1995-2014



FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT;

PED-RMSP - Convênio SEADE e DIEESE e apoio MTb/FAT.

NOTA: Elaboração própria dos autores.

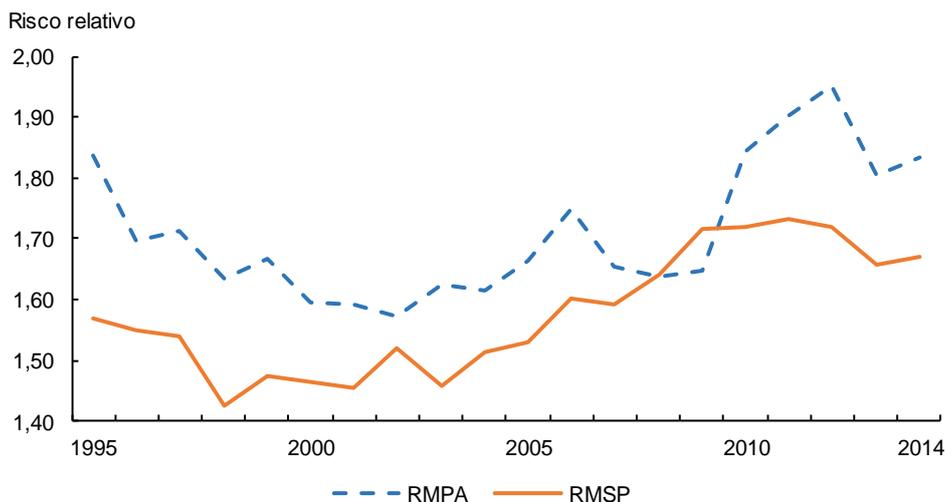
Para buscar responder a indagação proposta no início desta seção, é necessário ainda acrescentar à análise o risco relativo⁷ de as mulheres serem trabalhadoras de baixos salários em comparação aos homens (Gráfico 6). A esse respeito, percebe-se, claramente, que esse indicador oscilou consideravelmente ao longo dos vinte anos em ambas RM. Ele situou-se no valor mínimo na RMSP em 1998 (1,42), e o máximo, em 2011 (1,73); na RMPA, o seu valor mínimo foi em 2000 (1,57), e o máximo, em 2012 (1,95). Quando se compara o primeiro e o último ano desta série de dados, constata-se que o risco relativo de as mulheres serem trabalhadoras de baixos salários na RMPA situava-se praticamente no mesmo nível (1,84 em 1995 e 1,83 em 2014) e, na RMSP, ele havia sido incrementado (de 1,57 em 1995 para 1,67 em 2014). Em termos comparativos, é interessante ressaltar que, embora as mulheres tenham menor incidência de baixos salários na RMPA em

⁷ Sobre a noção de risco relativo de o trabalhador ser de baixos salários, ver Rubery e Grimshaw (2010, p. 42). Esse indicador é obtido pela divisão da parcela relativa de mulheres de baixos salários pela de homens de baixos salários.

comparação à RMSP, em quase todo o período, o risco relativo de um indivíduo de sexo feminino ser de baixos salários na primeira é superior ao da última.

Gráfico 6

Risco relativo de as mulheres serem trabalhadoras de baixos salários, em comparação aos homens, nas Regiões Metropolitanas de Porto Alegre e de São Paulo - 1995-2014



FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTS, SEADE, DIEESE e apoio MTb/FAT;

PED-RMSP - Convênio SEADE e DIEESE e apoio MTb/FAT.

NOTA: Elaboração própria dos autores.

5. Considerações finais

Este artigo evidenciou uma tendência de queda na parcela relativa de baixos salários para ambos os sexos, tanto na RMPA quanto na RMSP. Ainda que tenham apresentado uma redução maior em termos absolutos na incidência de baixos salários, as mulheres mantiveram uma posição de maior adversidade no mercado de trabalho no que tange esta condição remuneratória. Condizente com resultados da literatura internacional sobre o tema, a parcela relativa de trabalhadores de baixos salários entre elas se manteve muito superior à dos homens – praticamente o dobro, nas duas regiões.

Quanto às categorias de emprego, identificou-se uma diferença relevante entre as duas regiões no segmento do setor privado. A RMSP registrou, para ambos os sexos, incidência maior de baixos salários entre os trabalhadores sem carteira assinada durante todo o período, enquanto que entre os com carteira assinada, a RMPA se destacou para praticamente todos os anos. Outro aspecto importante diz respeito ao emprego doméstico,

categoria de majoritária participação feminina, que apresentou queda na parcela relativa de baixos salários para as mulheres em ambas RM, mas com maior intensidade na RMSP.

Sobrepondo-se à desagregação de gênero características sociodemográficas selecionadas, constatou-se que os trabalhadores jovens, negros e aqueles com menor nível de escolaridade são os mais atingidos por baixos salários, o que também está de acordo com a experiência de outros países. No que tange à idade, as diferenças entre as parcelas relativas de baixos salários nos grupos etários de homens e mulheres sugeriu uma maior mobilidade para eles na estrutura salarial dos mercados de trabalho metropolitanos. A raça/cor dos trabalhadores também se mostrou como um condicionante da situação já mais vulnerável das mulheres, uma vez que as trabalhadoras negras foram aquelas com a maior parcela relativa de baixos salários durante todo o período, nas duas RM. Por posição na família, constatou-se uma disparidade muito menor entre as incidências dos segmentos de chefe e de cônjuge entre as mulheres, nas duas regiões, sugerindo que, mesmo que elas passem à posição de chefe, continuavam circunscritas aos baixos salários praticamente da mesma forma que quando cônjuges. A escolaridade revelou uma relação inversa com a incidência de baixos salários, uma vez que a parcela relativa deste tipo de emprego se reduz à medida que aumenta o nível de educação formal do trabalhador. Na comparação entre os sexos, as mulheres apresentavam incidência muito superior à dos homens em todas as categorias, nas duas RM. Diferentemente dos demais, o segmento com ensino médio completo foi o único que registrou um leve aumento da incidência de baixos salários.

As análises sobre a estrutura salarial permitiram identificar que a redução da incidência de baixos salários foi correlata à queda na desigualdade, em concordância com diversos estudos sobre o tema. Observaram-se trajetórias descendentes das razões 9º decil/1º decil dos salários-hora reais em ambos os sexos, sendo a queda, porém, mais acentuada entre as mulheres. Seguindo a mesma tendência, o hiato salarial de gênero estreitou-se ao longo do período para os quantis analisados, sendo a única exceção o 9º decil na RMPA, onde não foi possível verificar uma tendência devido às várias oscilações. Em ambas RM, a maior queda do hiato ocorreu na base da estrutura salarial (1º decil).

Por fim, o risco relativo de as mulheres serem trabalhadoras de baixos salários em comparação aos homens apresentou oscilações consideráveis no período. Comparando-se 1995 a 2014, na RMPA esta medida permaneceu praticamente no mesmo nível, e na



RMSP, elevou-se levemente, o que se constitui em um indício dos limites do avanço da posição relativa das mulheres nas estruturas salariais no período enfocado por este trabalho.

Referências

- ASPLUND, R.; PERSSON, I. Low pay – a special affliction of women. In: GREGORY, M.; SALVERDA, W.; BAZEN, S. (Eds.) *Labour market inequalities — problems and policies of low-wage employment in international perspective*. Oxford: OUP, 2000.
- BALTAR, P.; PRONI, M. Sobre o regime de trabalho no Brasil: rotatividade da mão-de-obra, emprego formal e estrutura salarial. In: OLIVEIRA, C., MATTOSO, J. (Orgs.) *Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?* São Paulo: Scritta, 1996.
- BASTOS, R. Trabalhadores de baixos salários na Região Metropolitana de Porto Alegre: um estudo preliminar. In: PICHLER, W. *et al.* (Orgs.) *Panorama socioeconômico e perspectivas da economia gaúcha*. Porto Alegre: FEE, 2014.
- BLAU, F.; KAHN, L. Women's work and wages. In: DARLAUF, S.; BLUME, L. (Eds.) *The new Palgrave dictionary of economics*. London: Palgrave Macmillan, 2008.
- CARDOSO Jr., J. As fontes de recuperação do emprego formal no Brasil e as condições para sua sustentabilidade temporal. *Revista da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho*, São Paulo: LTr, v. VI, n. 2, p. 87-108, 2007.
- COUTINHO, L.; BALTAR, P.; CAMARGO, F. Desempenho industrial e do emprego sob a política de estabilização. In: POSTHUMA, A. (Org.) *Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil – políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade*. Brasília: OIT e MTE, 1999.
- FLIGENSPAN, F. Ganhos e perdas no mercado de trabalho no Real: uma revisão por posição na ocupação. In: DATHEIN, R. (Org.) *Desenvolvimento econômico brasileiro – contribuições sobre o período pós-1990*. Porto Alegre: UFRGS, 2008.
- FONTES, A., PERO, V.; BERG, J. Low-paid employment in Brazil. *International Labour Review*, Geneva: ILO, v. 151, n. 3, p. 193-219, 2012.
- GRAIG, C., RUBERY, J., TARLING, R., WILKINSON, F. *Labour market structure, industrial organization and low pay*. Cambridge: CUP, 1982.

GREGORY, M. Gender and economic inequality. In: SALVERDA, W.; NOLAN, B.; SMEEDING, T. (Eds.) *The Oxford handbook of economic inequality*. Oxford: OUP, 2009.

GRIMSHAW, D. *What do we know about low-wage work and low-wage workers?* Geneva: ILO, 2011. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_157253.pdf>. Acesso em: 19 novembro 2011.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *Global wage report 2010/2011*. Geneva: ILO, 2010.

LEE, S.; SOBECK, K. Low-wage work: a global perspective. *International Labour Review*, Geneva: ILO, v. 151, n. 3, p. 141-155, 2012.

LUCIFORA, C. Wage inequalities and low pay: the role of labour market institutions. In: GREGORY, M. (Ed.); SALVERDA, W. (Ed.); BAZEN, S. (Ed.) *Labour market inequalities — problems and policies of low-wage employment in international perspective*. Oxford: OUP, 2000.

LUCIFORA, C.; SALVERDA, W. Low pay. In: SALVERDA, W.; NOLAN, B.; SMEEDING, T. (Eds.) *The Oxford handbook of economic inequality*. Oxford: OUP, 2009.

MASON, G., SALVERDA, W. Low pay, working conditions, and living standards. In: GAUTIÉ, J., SCHMITT, J. (Eds.) *Low-wage work in the wealthy world*. New York: Russell Sage Foundation, 2010.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. Earnings inequality, low-paid employment and earnings mobility. In: *OECD Employment Outlook 1996*. Paris: OECD, 1996. Disponível em: <<http://www.oecd.org/els/emp/2080543.pdf>>. Acesso em: 28 abril 2014.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. *OECD Employment Outlook 2014*. Paris: OECD, 2014. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-en>. Acesso em: 19 outubro 2014.

RUBERY, J.; GRIMSHAW, D. *Minimum wage systems and changing industrial relations in Europe: comparative report*. Manchester: University of Manchester, 2012. Disponível em:



<https://www.researchgate.net/publication/265740286_Minimum_Wage_Systems_and_Changing_Industrial_Relations_in_Europe_Comparative_Report>. Acesso em: 31 dezembro 2015.

TONI, M. Precarização do trabalho a partir dos anos 90: reversão de tendência no período recente? In: BASTOS, R. (Coord.) *Dimensões da precarização do mercado de trabalho na Região Metropolitana de Porto Alegre*. Porto Alegre: Convênio PED-RMPA – FEE, FGTAS/SINE-RS, DIEESE, SEADE-SP, MTE/FAT e apoio PMPA, 2007.

A REFORMA TRABALHISTA NA PERSPECTIVA DE GÊNERO: CRÍTICAS AO PLC 38/2017

Regina Stela Corrêa Vieira

Doutoranda – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo
Bolsista da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo¹
regina.vieira@usp.br

Resumo

Diante do projeto de reforma trabalhista contido no PLC 38/2017, que altera dezenas de artigos da CLT sob o argumento de modernizar a legislação, a proposta do presente texto é de tecer críticas ao projeto apresentado, com base nos argumentos oficialmente usados para justificá-lo perante a população, bem como desenvolver algumas reflexões sobre a urgência, sim, de repensarmos o direito do trabalho no Brasil, mas a partir da perspectiva de gênero, vez que movimentos feministas vêm apontando há muitos anos a necessidade da efetivação de direitos e reformulação de dispositivos sexistas arraigados nesta legislação.

Palavras-chave: direito do trabalho; reforma trabalhista; gênero; estudos femininas.

1. INTRODUÇÃO

Tramita no Senado o PLC 38/2017, conhecido publicamente como o projeto da reforma trabalhista, que altera mais de sessenta artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e inclui dezenas de novos parágrafos e incisos às regras ali existentes. Este projeto de lei, substitutivo do PL 6737/2016 originalmente apresentado à Câmara dos Deputados pelo governo federal, inclui medidas como a legalização da jornada

¹ Processo 2016/18865-6. As opiniões, hipóteses e conclusões ou recomendações expressas neste material são de responsabilidade da autora e não necessariamente refletem a visão da FAPESP.

12x36 por acordo individual, terceirização da atividade fim, parametrização da indenização por dano moral e a expressa permissão das dispensas coletivas.

A proposta encaixa-se no ímpeto reformista da gestão de Michel Temer, que tenta implantar medidas drásticas de redução do Estado e enxugamento do sistema de proteção social apesar de não ter sido democraticamente eleito para a execução de um projeto de tamanho impacto e de não ter apoio popular – 79% dos brasileiros e brasileiras não confiam no presidente (MARQUES, 2017). Seu projeto de desmonte ainda conta com a já promulgada Emenda Constitucional 95/2016, que fixou o congelamento dos gastos públicos por vinte anos, e a PEC 287/2016, ainda em trâmite no Congresso, que visa alterar as regras constitucionais referentes ao regime geral da previdência social.

Tais medidas do governo federal têm gerado insatisfação e revolta em porção significativa da população, demonstrada na greve geral ocorrida em 28 de abril deste ano (CARTA CAPITAL, 2017), mas mesmo assim seguem avançando nas casas legislativas. No caso da reforma trabalhista, o projeto teve seu texto-base aprovado na Câmara dos Deputados em abril de 2017, com base no parecer apresentado pela Comissão Especial formada com essa finalidade, e agora tramita no Senado, com apoio de parte considerável do empresariado brasileiro (O ESTADO DE S. PAULO, 2016).

Consta no referido parecer o voto do relator da Comissão Especial, deputado federal Rogério Marinho (PSDB-RN) a intensão de “modernizar a legislação trabalhista brasileira” e “abandonar as amarras do passado” (MARINHO, 2017, p. 18). Brilhantemente, o relator colocou em palavras as reivindicações históricas de movimentos sociais e sindicais que lutam pela ampliação e estabilidade de direitos que garantam dignidade a todas e todos. Isso não seria diferente para o direito do trabalho, mas o teor do PLC 38/2017, e do restante do parecer, faz revelar que o tal ímpeto modernizador esconde mais retrocessos que avanços.

Diante disso, a proposta do presente artigo é de tecer críticas ao projeto de reforma trabalhista apresentado, com base nos argumentos oficialmente usados para justificá-lo perante a população, bem como desenvolver algumas reflexões sobre a urgência, sim, de repensarmos o direito do trabalho no Brasil, mas a partir da perspectiva de gênero, vez que movimentos feministas vêm apontando há muitos anos a necessidade da efetivação de direitos e reformulação de dispositivos sexistas arraigados

nesta legislação – como é o caso luta por creches para crianças de famílias trabalhadoras (TELES, 1999, p. 103-6).

Metodologicamente, optamos por retirar tais argumentos do parecer da Comissão Especial da Reforma Trabalhista na Câmara, por ser o mais atual posicionamento dos aliados do governo que compactuam com a proposta, refletindo as ideias contidas no texto do projeto de lei (MARINHO, 2017). Quanto à escolha do gênero como categoria de análise, faço com base na compreensão de que as relações sociais entre os sexos tem como base material o trabalho, o que se reflete na determinação de formas sexuadas de divisão do trabalho, revelando que “a exploração no trabalho assalariado e a opressão de sexo são indissolúveis” (HIRATA, 1995, p. 40). Só a partir desta lente é possível desnaturalizar os papéis sociais de homens e mulheres nos espaços público e privado e desvelar o sexismo presente, inclusive, nas normas trabalhistas.

Cabe a ressalva de que entendo que a disputa em torno dos avanços, continuidades e retrocessos nas condições de vida e de trabalho de brasileiras e brasileiros não será solucionada em arena intelectual, mas no embate público e na ação política. Ainda assim, as reflexões aqui apresentadas tem a intensão de ajudar na formação de arcabouço jurídico crítico para que o debate em torno de futuras mudanças na legislação trabalhista seja feito de forma honesta e transparente dentro da arena pública, com o máximo de informações e fundamentos possível, de modo a permitir que se escolham os rumos do direito do trabalho no país democraticamente.

2. “O BRASIL DE 1943 NÃO É O BRASIL DE 2017”

No raciocínio do deputado Rogério Marinho (2017, p. 17), esta frase é completada pela afirmação de que estamos no século XXI, “as dinâmicas sociais foram alteradas, as formas de se relacionar, de produzir, de trabalhar mudaram diametralmente. Novas profissões surgiram e outras desapareceram, e as leis trabalhistas permanecem as mesmas”. Ora, considerando que a promulgação da CLT deu-se em 1943, quem poderia contrapor-se a uma atualização legislativa diante de tantas mudanças sociais e avanços tecnológicos?

Colocada nesses termos, a afirmação faz parecer que ser contra o projeto de lei em debate é ser favorável a manter o sistema trabalhista brasileiro estagnado, sem responder às necessidades nacionais. Pior, faz parecer que se contrapor à reforma trabalhista nos termos propostos é fechar os olhos para a realidade do país, com altíssimo número de trabalhadores e trabalhadoras informais – 40% da população ativa no último trimestre de 2016, algo em torno de 90 milhões de pessoas (IPEA, 2017) – e de pessoas desempregadas – em fevereiro de 2017, somavam 13,5 milhões, sendo de 13,2% a taxa de desemprego (IBGE, 2017).

Entretanto, como explicado por Jorge Luiz Souto Maior (2017), “a CLT de 1943 já foi quase que totalmente alterada ao longo dos últimos 74 anos”, sendo que dos 923 artigos iniciais, apenas 188 restam inalterados. Ademais, nas palavras dele, “inúmeras leis foram criadas em paralelo à CLT e são estas as que, efetivamente, regem as relações de trabalho no Brasil presentemente, sob o manto, inclusive, da Constituição Federal, promulgada em 1988” (Idem).

Assim, a afirmação de que a reforma trabalhista irá atualizar uma CLT parada no tempo desde 1943 não é nada além que uma boa frase de efeito. E pior, quando se presta atenção a alguns dos novos dispositivos propostos no texto do PLC, difícil é não enxergar as continuidades com tempos muito anteriores a Getúlio Vargas, resquícios da mentalidade escravocrata da elite nacional, que insiste em colocar a culpa das dificuldades econômicas do país nas leis trabalhistas e achar que a saída para seus empreendimentos é explorar mais e mais quem trabalha. Esquecem-se que, na verdade, o direito do trabalho é sim um pacto que garante a redução do conflito social capital-trabalho e que permitiu, por exemplo, o surgimento da indústria nacional.

Logo, pensando em termos do dito “esforço modernizador” das leis trabalhistas, faço minhas as palavras de Homero Batista Mateus da Silva (2017), em sua análise do, naquele momento, PL 6787/2016 com enfoque nas normas de saúde e segurança do trabalho, ao constar que no projeto não havia nenhuma referência à atualização dos limites de tolerância à exposição de trabalhadoras e trabalhadores a riscos:

A demora na atualização deste tema sobrecarrega as contas previdenciárias, alimenta o absenteísmo nas fábricas e dificulta o desenvolvimento sustentável do país. Se o espírito fosse realmente de urgência e eficiência, não haveria razão alguma para ficar de fora o

capítulo da saúde, sem uma única referência aos artigos 154 a 200 da CLT. O silêncio absoluto quanto ao capítulo da saúde nos deixa a impressão de que o objetivo da reforma não é a atualização das normas ou a modernização das leis, mas apenas a redução dos custos.

3. “UMA LEI TRABALHISTA QUE AINDA DIZ QUE A MULHER NÃO MERECE AS PROTEÇÕES LEGAIS SE FOR EMPREGADA DE SEU PAI OU MARIDO”

“(...) Apesar desses exemplos, existem pessoas que insistem em dizer que a legislação não precisa de atualizações” (MARINHO, 2017, p. 17). Estes dois trechos do mesmo parágrafo são exemplo da tentativa dos defensores da reforma trabalhista de dialogar com os efervescentes movimentos feministas dos últimos anos no Brasil (VENCATO; VIEIRA, 2014, p. 42), na busca por demonstrar que ouvem as ruas e que estão preocupados com o combate à discriminação de gênero no mercado de trabalho. A pergunta que me cabe levantar neste ponto: será que estão preocupados mesmo?

Combater o sexismo nas relações de trabalho implica não apenas homologar normas de proibição de determinadas práticas discriminatórias, ainda que sejam de grande relevância, mas também fazer com que as mulheres sejam juridicamente consideradas em suas relações com outras mulheres e com os homens, e não pela diferença, debilidade ou inferioridade. Se a experiência da atual legislação trabalhista, orientada para a proteção das mulheres essencialmente enquanto mães, tem demonstrado efeitos potencialmente discriminatórios no mercado de trabalho, fica patente a necessidade de reorganização das prerrogativas dessas normas (OIT, 2007, p. 176).

É o caso, por exemplo, das leis de proteção da maternidade, em especial se compararmos a previsão constitucional de licença-maternidade de 120 dias e a licença-paternidade de 5 dias, que deixam transparecer a ideia de que o cuidado da criança nos primeiros meses de vida é de responsabilidade da mulher, enquanto cabe ao homem “ser o provedor” da família que deve manter-se no emprego (Cf. VIEIRA, 2015). Entretanto, a melhor distribuição das responsabilidades familiares e a tentativa de elaboração de uma licença parental que possa ser compartilhada pelo casal não foram nem sequer alvo de menção dos debates legislativos sobre a reforma trabalhista.

Um pouco mais adiante no parecer da Comissão Especial da Reforma Trabalhista na Câmara, há a menção à necessidade de alteração do art. 394-A da CLT,² inserido em 2016, sob a alegação de que o dispositivo “tem provocado situações de discriminação ao trabalho da mulher em locais insalubres, tanto no momento da contratação quanto na manutenção do emprego” (MARINHO, 2017, p. 47). Justa esta preocupação, apesar de ela recair somente sobre uma previsão sancionada por lei no governo da ex-presidenta Dilma Rousseff. Deveria, muito além, debruçar-se sobre todo o potencial discriminatório da legislação trabalhista, baseada em padrões masculinos de trabalhadores, a quem é socialmente permitido dedicar 8 horas diárias ao emprego e retornar para a casa sem o duplo encargo das tarefas domésticas.

Ademais, se estão preocupados com a discriminação no emprego, por que parametrizar os valores de indenização por dano moral? Mulheres são grandes alvos de assédio sexual e moral no ambiente de trabalho – no caso do primeiro, a ONU (2011, p. 2) registra que cerca da metade das mulheres no mundo já passou por uma experiência de assédio sexual em algum momento de sua vida profissional –, de forma que tabelar o número de salários que podem ser pagos como indenização de acordo com a percepção de um juiz do que é “ofensa de natureza leve” ou “ofensa de natureza grave” reforça a objetificação do corpo e a monetização da sexualidade das mulheres, em especial das mais pobres.

4. CONCLUSÃO

Ao terminar a redação deste artigo, ainda aguardo os resultados das greves e manifestações de repúdio às propostas de reformas do governo de Michel Temer, com esperança de que tenham força política para barrar os projetos de lei em tramitação. Como aqui apresentado, não tenho dúvidas de que é extremamente necessário que haja reflexão e debate social sobre os rumos do direito do trabalho no Brasil, em especial sob a perspectiva de gênero, mas também não tenho dúvidas que os moldes da proposta de reforma trabalhista em voga não respeitam padrões democráticos mínimos – mais de

² CLT. Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre. (Incluído pela Lei no 13.287, de 2016).

uma vez, aliás, Temer demonstrou não se importar com a opinião popular e pretender passar a toque que caixa seu projeto de implosão de direitos sociais no Brasil (MENDONÇA, 2017).

A resposta do corte de gastos, redução do Estado, diminuição de garantias sociais provou, historicamente, que não só não é solução para crises econômicas, como apenas agrava a condição de subdesenvolvimento. Se nossa busca é por um país justo e solidário, seguro e desenvolvido, retirar a proteção social e aumentar o nível de exploração do trabalho vão na contramão dos objetivos fundamentais da República – construir uma sociedade livre, justa e solidária; garantir o desenvolvimento nacional; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação – pactuados na Constituição de 1988 (art. 2º).

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARTA CAPITAL. Greve geral contra as reformas de Temer toma o País. 28 abr. 2017. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/politica/greve-geral-contra-as-reformas-de-temer-toma-o-pais>> . Acesso em 10 mai. 2017.

HIRATA, Helena. Divisão–Relações sociais de sexo e do trabalho: contribuição à discussão sobre o conceito de trabalho. *Em Aberto*, Brasília, MEC/Inpe, v. 1, n. 65, p. 39-49, jan./mar.1995.

MARINHO, Rogério (Deputado Federal). Parecer da Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei no 6.787, de 2016. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=Parecer-PL678716-12-04-2017>. Acesso em 14 mai. 2017.

MARQUES, José. Reprovação ao governo Temer chega a pior índice, aponta pesquisa. Folha de São Paulo, 31 mar. 2017. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/poder/2017/03/1871512-reprovacao-a-governo-temer-chega-a-pior-indice-aponta-pesquisa.shtml>> . Acesso em: 10 mai. 2017.

MENDONÇA, Heloísa. Temer ignora manifestações contra reformas e sanciona a lei da terceirização. El País, 01 abr. 2017. Disponível em: <http://brasil.elpais.com/brasil/2017/04/01/politica/1491004858_355963.html> . Acesso em 15 mai. 2017.



O ESTADO DE S. PAULO. Para indústria mudanças trabalhistas são benéficas. 21 dez. 2016. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,para-industria-mudancas-trabalhistas-sao-beneficas,10000095998>>. Acesso em: 10 mai. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). O ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de gênero. 2 ed. Genebra: OIT, 2007.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Violence Against Women. New York: ONU, 2011. p. 2. Disponível em: <http://endviolence.un.org/pdf/pressmaterials/unite_the_situation_en.pdf>. Acesso em: 12 set. 2014.

SILVA, Homero Batista Mateus da. E agora, Tarsila? 26 abr. 2017. Disponível em: <<https://www.facebook.com/notes/professor-homero-batista-mateus-da-silva/e-agora-tarsila/1963301000559868/>> Acesso em: 13 mai. 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. PL 6787/16: sobre um Parecer de leigos para ignorantes; ou de ignorantes para leigos. 12 abr. 2017. Disponível em: <<https://grupodepesquisatrabalhoecapital.wordpress.com/2017/04/17/pl-678716-sobre-um-parecer-de-leigos-para-ignorantes-ou-de-ignorantes-para-leigos/>>. Acesso em: 11 mai. 2016.

TELES, Maria Amélia de Almeida. Breve história do feminismo no Brasil. São Paulo: Braziliense, 1999.

VENCATO, Anna Paula; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Divisão sexual do trabalho. História do movimento feminista. In: MOTTA, Flavia de Mattos. Cotidiano escolar: relações de gênero e profissão docente: livro didático. Palhoa: Unisul Virtual, 2014.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Trabalho das mulheres e feminismo: uma abordagem de gênero do direito do trabalho. In: KASHIURA JR.; Celso Naoto; AKAMINE JR.; Oswaldo; DE MELO, Tarso. Para a crítica do direito: reflexes sobre teorias e práticas jurídicas. São Paulo: Outras Expressões, 2015. p. 497-525.

O cuidado de crianças pequenas entre mulheres, casas e instituições

Renata Moreno
Doutoranda em Sociologia
PPGS-USP
renata.moreno@usp.br

Introdução

O cuidado de crianças pequenas é um objeto frutífero para analisar as diversas modalidades de realização do trabalho de cuidado, por apresentar uma pluralidade de arranjos interdependentes, mas também conflitantes e marcados pelas relações sociais de sexo, classe e raça. Este texto tem como objetivo discutir as dinâmicas do trabalho de cuidado de crianças pequenas. As dinâmicas de distribuição do cuidado entre famílias, Estado, mercado e comunidade interferem nas práticas cotidianas de pessoas responsáveis pelo cuidado de crianças, configurando, ainda, diferentes formas de trabalhos voltados aos cuidados de crianças pequenas. A análise proposta visa compreender as diversas modalidades e práticas em torno do trabalho de cuidado de crianças, seja o trabalho em âmbito familiar ou o remunerado em diferentes tipos de instituições, abarcando as condições de trabalho, remuneração, jornada e formação.

Objeto de reivindicação do movimento feminista e de movimentos em defesa da educação, as creches constituem a principal referência da externalização do cuidado de crianças considerada nessa análise.

No Brasil, a ampliação da participação do Estado como provedor de cuidado infantil implicou a organização deste trabalho remunerado. Como será abordado adiante, o desenvolvimento da política de creches como parte da educação infantil determinou requisitos para as trabalhadoras, sobretudo em termos de formação, e exigiu o estabelecimento de políticas públicas voltadas a esse campo. No entanto, a insuficiência e

os limites do Estado impulsionaram um processo no qual empresas e entidades – mercado e comunidade – são mobilizados pela política pública, resultado da lógica da terceirização no setor público que impacta diretamente as condições de trabalho (Teixeira, 2016).

Há que se destacar que o acesso à creche tem se dado de forma desigual no Brasil, sobretudo se comparamos a realidade urbana e rural, a dimensão regional e as dimensões de classe e raça. Acompanhando essas desigualdades, a externalização do cuidado para as creches mobilizam uma pluralidade de atores e arranjos para garantir o cuidado cotidiano das crianças pequenas. Esse texto apresenta uma aproximação a essa realidade, e tem como referência a cidade de São Paulo.

Essa discussão é parte de pesquisa de doutoramento, na qual o cuidado das crianças pequenas é tomado considerando 1) sua relação com o trabalho doméstico, 2) sua realização como trabalho remunerado e não remunerado e 3) a expansão recente da política de creches. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, realizada por meio de entrevistas em profundidade com três grupos de pessoas, cujo elemento comum é a responsabilidade pelo cuidado de crianças de 0 a 5 anos. O primeiro grupo é composto por pessoas responsáveis por crianças matriculadas em creches e pré-escolas; o segundo é composto por pessoas responsáveis por crianças pequenas cujos filhos estão fora de creche; e o terceiro grupo é composto por pessoas que exercem trabalho de cuidado de forma remunerado, seja em creches e pré-escolas, em arranjos informais, nas comunidades e também em domicílios (babás).

O presente texto se organiza três partes, além desta introdução. Inicia com uma recuperação do debate teórico sobre divisão sexual do trabalho. Na segunda parte são apresentados dados que nos aproximam da realidade do cuidado de crianças pequenas no Brasil, particularmente relacionados com o acesso à creches, refletindo sobre as relações entre Estado e mercado, e sobre o trabalho remunerado que é realizado nessas instituições. Por fim, busca refletir sobre os diferentes arranjos e estratégias mobilizados pelas famílias para garantir o cuidado das crianças pequenas, mesmo quando estas frequentam creches e pré-escolas.

1. A divisão sexual do trabalho

A discussão sobre divisão sexual do trabalho em geral, e sobre o trabalho doméstico em particular, marca os antecedentes teóricos e políticos dos estudos sobre o cuidado. Desde os anos 1970, essas foram análises impulsionadas pelo esforço de elaboração feminista para explicar a opressão das mulheres.

A conceituação da divisão sexual do trabalho, conforme apontam Hirata e Kergoat (2007), foi além de identificar a articulação entre as esferas da reprodução e da produção, nas quais o trabalho não remunerado e o trabalho remunerado respectivamente se localizavam, mas demonstrou que o conceito de trabalho tomava a experiência particular de trabalho assalariado dos homens e a referenciavam como universal, e que, portanto, era necessária uma redefinição e ampliação deste conceito. Não se tratava apenas de somar o trabalho doméstico não remunerado na análise.

A divisão sexual do trabalho está no centro da relação de poder que os homens como grupo social exercem sobre as mulheres, e se define pelos princípios da separação - que estabelece trabalhos de homens e trabalhos de mulheres - e da hierarquização - que atribui maior valor ao trabalho realizado pelos homens (Kergoat, 2009). A divisão sexual do trabalho é, portanto, “um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos” (Hirata e Kergoat, 2007, p.599).

As relações sociais de sexo são caracterizadas por uma relação antagônica e hierárquica entre grupos sociais - o grupo social dos homens e o grupo social das mulheres -, tratando-se de uma relação de poder e de dominação. As relações sociais produzem e reproduzem as práticas sociais. A noção de prática social permite, segundo Kergoat (1996), analisar práticas concretas de grupos e indivíduos, pensar simultaneamente dimensões materiais e simbólicas e, ainda, restituir aos atores sociais o sentido de suas práticas. Desta forma, como afirma Souza-Lobo (2011) as práticas sociais são reformuladas constantemente pelas mulheres, como estratégias de sobrevivência, mas também como estratégias de resistência à dominação e à subordinação.

As modalidades da divisão sexual do trabalho variam no tempo e no espaço, e o que

permanece é a distância até hoje insuperável entre os grupos sociais sexuados (Hirata e Kergoat, 2007). Há, entretanto, hierarquias entre as mulheres e, nesse sentido, a análise da imbricação das relações sociais contribui para enriquecer e complexificar a análise das permanências e mudanças na divisão sexual do trabalho. A discussão sobre interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais (cf Hill Collins, 2015, Kergoat, 2016) é extremamente atual nos estudos feministas. A opção de tomar como objeto o conjunto do trabalho de cuidado – remunerado e não remunerado – se insere nesta perspectiva de analisar as imbricações das relações sociais, colocando em evidência as hierarquias entre mulheres, verificadas sobretudo nas modalidades remuneradas deste trabalho, mas sem ocultar o grupo social dos homens.

2. Quem cuida das crianças pequenas no Brasil?

Em publicação recente, o IBGE (2017) apresentou um levantamento inédito sobre o cuidado de crianças pequenas no Brasil, referentes ao ano de 2015. Segundo o levantamento, as crianças menores de 4 anos estão presentes em 13,7% dos domicílios no Brasil. Para 83,8% destas crianças, a primeira pessoa responsável era mulher, marcando a persistência da responsabilização das mulheres pelo cuidado. A responsabilidade com crianças pequenas impacta de forma diferenciada a vida e o trabalho de mulheres e homens. Quando a primeira pessoa responsável pelas crianças eram mulheres, 45% estava ocupada, e, quando se tratava de homens, essa proporção aumentava para 89%.

A grande maioria das crianças, 84,4%, permanecia, de segunda a sexta-feira, de manhã e de tarde, no mesmo local e com a mesma pessoa, sendo que quanto mais nova a criança, maior era esse percentual, o que corresponde a 95,1% para crianças com menos de 1 ano de idade, e a 70,1% entre as crianças de 3 anos.

Entre estas crianças que permaneciam no mesmo local e com a mesma pessoa, destaca-se que 78,6% ficava no mesmo domicílio em que moram, 16,6% em creches ou escolas, e 4,4% em outro domicílio. O detalhamento dessa situação aponta que 3,6% das

crianças ficavam em outro domicílio com um parente, enquanto 2,5% ficavam no domicílio sob os cuidados de outra pessoa que não a principal responsável.

Os dados lançam luz e confirmam a realidade de que as famílias são as principais provedoras de cuidados de crianças pequenas, e nelas, as mulheres. Além disso, revelam o que uma série de estudos já apontou sobre as desigualdades de classe e regionais. Do total de criança nessa faixa etária, que corresponde à idade de creche, 25,6% estava matriculada. Entretanto, na região Norte chega a 90,2% a estimativa das crianças que não estão matriculadas em creches, proporção que diminui para 65,9% na região Sul.

Outro elemento de destaque se refere ao fato de que a maioria das pessoas responsáveis demonstrou interesse de matricular a criança em creche, sendo que 58,7% entrou buscou informações sobre existência de vagas, e 37,3% inscreveu a criança em fila de espera para vagas, revelando uma vez mais que a oferta de vagas está muito aquém da demanda manifesta.

Entre a decisão de colocar a criança na creche e a efetivação deste direito há um caminho a percorrer. Em 2016, a lista de espera em alguns bairros na periferia da cidade de São Paulo chegou a ter 5.215 crianças aguardando vaga em creches, caso do Jardim Ângela, ou 4.069 crianças em espera, como no Capão Redondo, ambos na zona sul. Em bairros mais centrais e elitizados como Alto de Pinheiros e Jardim Paulista, a lista de espera tinha 20 crianças.

As creches são instituições que empregam majoritariamente mulheres. Em suas origens e até recentemente, as creches absorviam mulheres com pouca qualificação. Mas esta realidade tem se transformado, na medida em que a característica do trabalho nas creches e pré-escolas é de ampliação da formação conforme as exigências da legislação, especialmente desde meados dos anos 2000, quando foi iniciada a transição da política de creches da Assistência Social para a Educação. Em apenas um ano (entre 2011 e 2012), houve um aumento de 16% dos profissionais de educação infantil no Brasil, sendo que 43% deles atuavam nas creches e 63%, na pré-escola.

Na política pública de educação infantil, os municípios tem responsabilidade central. No município de São Paulo, a oferta pública de creches é composta por creches

públicas diretas, indiretas e conveniadas. A diferença entre essas modalidades está nas instalações físicas e na gestão. As creches públicas diretas funcionam em instalações públicas com gestão pública, incluindo servidores públicos, as creches públicas indiretas funcionam em instalações públicas, mas com gestão privada, e as conveniadas funcionam em instalações alugadas ou próprias das organizações conveniadas que assumem a gestão. Os estabelecimentos que atendem crianças de 0 a 3 anos na cidade de São Paulo seguem a seguinte distribuição: as creches conveniadas alcançam 64,9% dos estabelecimentos, as indiretas 18,1% e as diretas 17,4%.

Segundo dados do Censo Escolar de 2015, em São Paulo, 75% das matrículas nos estabelecimentos de ensino privados estavam relacionados a convênios com o poder público, evidenciando uma participação significativa do financiamento público na manutenção das iniciativas privadas na oferta de creches. Acompanhando essa distribuição, os dados da RAIS indicam que, em 2014, havia um total de 14.826 professores de educação infantil em creche, sendo que pouco mais de dois terços destes professores/as de educação infantil atuam em entidades sem fins lucrativos (Teixeira, 2016).

O levantamento feito por Teixeira (2016) revelou desigualdades marcantes entre as condições de trabalho nas creches públicas e nas conveniadas em São Paulo. As desigualdades entre as trabalhadoras das creches conveniadas e as servidoras públicas se expressam na definição da jornada, nos salários e no investimento em formação profissional. Enquanto o salário inicial de professor de educação infantil na rede pública direta era R\$ 2.876,29 para uma jornada de 30 horas semanais (28 horas dentro da unidade, sendo 25 com os alunos, 3 horas de formação e 2 horas de livre escolha); o piso do salário de professores/as contratadas em creches conveniadas era R\$ 2.021,45, para uma jornada de 40 horas semanais e uma atividade de formação mensal (parada pedagógica).

As mulheres representam a maioria das profissionais que atuam na educação, mas esse percentual é ainda maior quando se refere à educação infantil. Vieira (2011) destaca resultados de pesquisas sobre o trabalho e a formação das trabalhadoras na educação infantil, que apontam que os salários são menores e as jornadas maiores, quando

comparados às outras etapas da educação, além de que na educação infantil se concentram os professores mais jovens, majoritariamente mulheres, não brancas, com menor escolaridade e que recebem os menores salários. Os dados da RAIS (2015) confirmam essa situação.

Os registros da RAIS também indicam a média de remuneração nominal dos profissionais, e apontam uma diferença significativa entre os professores de nível superior segundo atuem com crianças de 0 a 3 ou 4 a 6 anos, nos estabelecimentos privados. Entre os primeiros, a remuneração média nominal em 2015 foi de R\$ 2.165,23, com jornada média de 39,8 horas, enquanto para os segundos a remuneração era de R\$ 4.217,61, com jornada média de 35 horas. É necessário considerar que, em São Paulo, 76,1% dos professores com ensino superior nas pré-escolas constam como servidores públicos efetivos.

A formação se alterou progressivamente em virtude dos requisitos estabelecidos pela legislação, bem como se ampliou a formação universitária. As transformações na visão sobre o cuidado de crianças pequenas em creches e pré-escolas, se expressaram nas formulações das políticas públicas, nas (disputas em torno de) compreensões sobre a primeira infância, na regulamentação do trabalho. O processo de expansão do acesso à educação infantil, fruto das lutas do movimento de mulheres e do movimento pelo direito à educação, se deu em conjunto com um processo de normatização das instituições, mas também, como vimos, com a diferenciação nas condições de trabalho verificadas entre

trabalhadoras dos estabelecimentos públicos diretos e dos conveniados.

3. Estratégias para garantir o cuidado

Tomando como ponto de partida as vidas das mulheres e considerando a imbricação das relações sociais de sexo, classe e raça, alguns limites desta expansão foram evidenciados na pesquisa de campo, para além do deficit de vagas em creches.

Um primeiro limite se refere à definição da jornada escolar. Em São Paulo, a jornada integral é uma realidade nas creches públicas, sejam elas diretas, indiretas ou conveniadas. Mas em uma cidade do tamanho de São Paulo, cujos postos de trabalho estão distribuídos de forma territorialmente desigual, uma grande parte das mulheres permanece por um longo período de tempo fora de casa, devido às longas jornadas de trabalho e ao tempo gasto com o deslocamento. Em grande parte dos casos, os horários de funcionamento das creches não coincidem com a abrangência desse tempo em que as mães estão ausentes de casa.

Na pesquisa de campo, encontramos diferentes arranjos e estratégias para garantir o cuidado das crianças quando as mulheres se deparam com a incompatibilidade entre sua jornada de trabalho, o deslocamento e o horário das creches. Elas recorrem às mães e sogras, à vizinhas que “olham”¹ por um período curto de tempo ou a outros espaços no bairro (os dois últimos envolvendo alguma remuneração), ou procuram ainda creches e pré-escola perto do trabalho, como algumas das falas a seguir indicam:

“A Suzana ficava na escola das sete as cinco. O horário que ela chegava em casa não batia com o horário do pai nem com o meu, então ela [a sogra] pegava a Suzana para mim, dava banho, dava janta, cuidava das coisas dela e eu chegava, jantava e dormia. Ela compreendia. Minha mãe me ajudava com os meninos e ela [sogra] com a Suzana. Por isso que eu sempre trabalhei porque sempre tive a ajuda delas”. (Aline, 35 anos, babá)

Essa diversidade de experiências e arranjos evidencia que o acesso das crianças às

¹ Termo utilizado por algumas entrevistadas.

creches tem desdobramentos sobre a vida das pessoas responsáveis pelo cuidado – majoritariamente as mulheres mães. Os determinantes do trabalho assalariado, e particularmente a renda, colocam outros desafios para garantir o cuidado das crianças. A longa distância entre a casa e o local de trabalho é uma característica do emprego doméstico em São Paulo (Seade, 2016).

No Brasil, a expansão do trabalho remunerado das mulheres foi marcada pela bipolarização do emprego feminino. Isto é, uma grande parte das mulheres se mantém inserida em ocupações precarizadas, com baixa remuneração, sem proteção social, ao mesmo tempo em que, em outro polo, um grupo – minoritário – é constituído por mulheres profissionais de nível superior, em ocupações com maior prestígio social. Bruschini e Lombardi (2000) caracterizam estes polos como simultaneamente complementares e opostos. As autoras destacam que, mesmo havendo desigualdade de rendimentos entre homens e mulheres no polo de maior qualificação, chama a atenção a grande diferença de rendimento entre as mulheres de ambos os polos. “Ironicamente, é no trabalho das empregadas domésticas que as profissionais frequentemente irão se apoiar para se dedicar à própria carreira. Este é o elo que une os dois polos analisados” (Bruschini e Lombardi, 2000, p.101).

Para Abramo e Valenzuela (2016, p. 121), “a contratação de uma trabalhadora doméstica passou a ser uma forma de resolver as tensões de um contrato de gênero em crise sem alterar esse contrato”. Entre homens e mulheres entrevistadas em nossa pesquisa, predomina o modelo tradicional da divisão sexual do trabalho, em que tanto as tarefas domésticas quanto as de cuidado são responsabilidades atribuídas majoritariamente às mulheres, ainda que haja algumas variações entre os relatos, onde em alguns casos a presença dos homens aparece nas tarefas do cuidado. O verbo “ajudar” foi o mais utilizado pelas mulheres para se referir a participação dos homens no trabalho doméstico e no cuidado, denotando que, mesmo quando esta participação existe, a responsabilidade ainda é considerada das mulheres.

A contratação de uma mulher para a realização do trabalho doméstico se insere, dessa forma, na amenização dos conflitos sobre a distribuição das responsabilidades entre o



casal. Esse relato ilustra as críticas feministas a visão sobre a perspectiva da conciliação do trabalho doméstico e profissional (Araújo e Veiga, 2015; Hirata e Kergoat, 2007). A necessidade da conciliação entre trabalho doméstico e assalariado não se impõem aos homens quando estes estão empregados, e sim às mulheres. Muitas vezes a articulação do trabalho doméstico e assalariado das mulheres é garantida por meio do emprego de outra mulher para realizar o primeiro. Portanto trata-se da delegação deste trabalho, marcada pelas possibilidades que a posição de classe dos sujeitos viabilizam.

Quando as crianças ficam doentes, no período das férias, na chamada parada pedagógica ou em situações excepcionais (como diante da falta de água no estabelecimento), é necessário reorganizar o cuidado, readequando os horários de trabalho, acionando a família ou a comunidade. Os arranjos encontrados são diversos e dependem: do apoio familiar, da flexibilidade que as mulheres têm no trabalho remunerado, da comunidade que é acionada mediante alguma remuneração.

“Eu já arrumei uma vizinha aqui pra ficar com ela (...) Porque se tá com febre também não pode levar pra creche (...) Nas férias ela ficou com essa senhora que eu peço pra cuidar dela”. (Simone, filha de 2 anos matriculada em creche conveniada)

Outro aspecto referente à ampliação do acesso à educação e ao horário de funcionamento dos estabelecimentos se refere ao fato de que a expansão da pré-escola (4 a 5 anos) se deu em períodos parciais para se aproximar da meta de universalização prevista em lei. Entre as pessoas entrevistadas nos bairros da periferia, este é um grande problema a ser enfrentado no cotidiano para garantir o cuidado. Por outro lado, entre as famílias com renda superior, esta é uma questão que não aparece como problema. Ao contrário, a opção pela jornada parcial em escola particular se deu no caso de um dos entrevistados porque

“a moça que fazia faxina em casa se ofereceu para cuidar deles à tarde, acrescentando o salário né, obviamente. Ela gostava muito deles. Então, ficou desnecessário [a jornada integral]”. (Camilo, 44, filhos de 5 e 9 anos matriculados pré-escola particular)

Na zona sul de São Paulo, a pesquisa encontrou uma creche informal, cujo horário de funcionamento diário é das 5h da manhã às 20h30 da noite. Entre as crianças que

frequentam o espaço, algumas permanecem todo o dia, outras entram as 5h e vão para a creche pública do bairro às 7h30, ou para a pré-escola no período da tarde.

Além da jornada parcial, as férias escolares aparecem como outra questão a ser resolvida pelas famílias. Entre as pessoas entrevistadas em nossa pesquisa, as babás assumiram uma jornada maior de trabalho – com horas extras no período que as crianças estavam de férias – ou as vizinhas, mães e avós foram acionadas.

Considerações finais

A análise evidenciou que, para muitas famílias, o acesso à creche se combina com outros apoios para garantir o cuidado das crianças, seja no âmbito familiar, comunitário ou mercantil. As mulheres que apoiam o cuidado das filhas e noras, as mulheres da vizinhança remuneradas para o cuidado, e as babás que têm sua jornada de trabalho estendida são acionadas para absorver, com seu trabalho, a demanda de cuidado que fica descoberta pela rigidez dos horários das instituições e do trabalho profissional de alguns pais e mães. Vimos por exemplo a rotina de mães buscando combinar a flexibilidade no trabalho remunerado para garantir o cuidado, e também as babás que são acionadas para “ficar mais um pouco” quando o trabalho profissional dos patrões requer. A imbricação das relações de gênero, classe e raça desenha, portanto, os contornos e os elos desta cadeia de cuidados.

Referências bibliográficas

ABRAMO, Lais; VALENZUELA, Maria Elena. Tempo de trabalho remunerado e não remunerado na América Latina. In: ABREU, Alice; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Orgs). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. São Paulo: Boitempo, 2016.

ARAÚJO, Clara; VEIGA, Alinne. Domesticidade, trabalho e satisfação pessoal: horas no trabalho doméstico e bem-estar no Estado do Rio de Janeiro. In: *Revista Brasileira de Ciência Política*, nº18. Brasília, Setembro/Dezembro 2015.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. “A Bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo”. *Cadernos de Pesquisa*, n.110, p.67-104, jul. 2000.



CARRASCO, Cristina; Borderías, Cristina; TORNS, Teresa. El trabajo de cuidados. História, teoría y políticas. Madrid: Catarata, 2011.

FONTES, Adriana; SORJ, Bila. O care como um regime estratificado: implicações de gênero e classe social. In: GUIMARÃES, Nadya; HIRATA, Helena. *Cuidado e cuidadoras. As várias faces do trabalho do care*. São Paulo: Atlas, 2012.

FUNDAÇÃO SEADE. *O trabalho doméstico na região metropolitana de São Paulo – 2015*. São Paulo: Fundação Seade, Abril 2016.

HILL COLLINS, Patricia. Em direção a uma nova visão: raça, classe e gênero como categorias de análise e conexão. In: MORENO, Renata (Org.). *Reflexões e práticas de transformação feminista*. Cadernos Sempreviva. São Paulo: SOF, 2015.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, set./dez. 2007

IBGE. Aspectos dos cuidados das crianças de menos de 4 anos de idade: 2015. Rio de Janeiro, IBGE, 2017.

KERGOAT, Danièle. Relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho. In: LOPES, Marta Julia; MEYER, Dagmar e WALDOW, Vera (Orgs). *Gênero e Saúde*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.

KERGOAT, Daniele. Divisão Sexual do Trabalho. In: HIRATA, Helena et al. *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Editora UNESP, 2009.

KERGOAT, Danièle. O cuidado e a imbricação das relações sociais. In: ABREU, Alice; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Orgs). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. São Paulo: Boitempo, 2016.

SOUZA-LOBO, Elizabeth. A classe operária tem dois sexos. Trabalho, dominação e resistência. 2ª. Edição. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2011.

TEIXEIRA, Marilane. Política de creches e terceirização do trabalho em São Paulo. São Paulo, 2016 (mimeo.)

Anais do XV Encontro Nacional da ABET

Trabalho, crise e desigualdades: caminhos e descaminhos da sociedade contemporânea
Rio de Janeiro - 06 a 09 de Setembro de 2017
ISSN: 2318-9517



VIEIRA, Maria Fraga. Obrigatoriedade escolar na educação infantil. *Revista Retratos da Escola*, Brasília, v. 5, n. 9, p. 245-262, jul./dez. 2011.

A CENTRALIDADE DO TRABALHO E O JOVEM “NEM-NEM”

Roseli Bregantin Barbosa¹

Maria Tarcisa Silva Bega²

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem base em pesquisa realizada em sede de dissertação de mestrado acerca da realidade do jovem classificado como “nem-nem”, em Curitiba/PR e de como estes são tratados na perspectiva das políticas públicas de juventude, trabalho e educação. A problemática central enfrentada na pesquisa foi a pertinência ou não da subcategoria “nem-nem”- não trabalha, nem estuda e sua convergência na subcategoria “vulnerabilidade social juvenil”. Os resultados levaram não só ao questionamento da pertinência da subcategoria “nem-nem” como da centralidade do trabalho na vida desses jovens, debate central desse trabalho.

O surgimento do termo “nem-nem” ocorre por importação do termo “ni-ni” impresso por jovens europeus em manifestações políticas que protestavam contra a precarização das condições de educação (ensino superior, especialmente) e trabalho para jovens. Também é relacionado, no senso comum, às manifestações de jovens nos Estados Unidos, que ficaram conhecidas como “Occupy Wall Street”. Estas também ocorreram em outros países, como o Japão, por exemplo. Mais recentemente é confundido com movimentos de ocupações de escolas, em 2016, ocorridas em todo o Brasil contra as reformas do Ensino Médio. É importante salientar que não se trata da impostação de um modelo teórico, mas da pura associação fonética e visual.

Na academia, “nem-nem” se apresenta como uma subcategoria de análise da categoria geracional juventude, relacionada à condição de jovens caracterizados pela desfiliação à escola e ao mercado de trabalho. No entanto, as análises realizadas pela pesquisadora, sob a

¹Graduada em Direito pela Fundação Universidade Regional de Blumenau (2007). Possui Pós-Graduação em Direito Societário e Empresarial pela Faculdade de Ciências Sociais de Florianópolis – CESUSC, mestrado em Sociologia pela Universidade Federal do Paraná/UFPR. E-mail: roseli.bregantin@hotmail.com .

² Graduação em Ciências Sociais pela Universidade Federal do Paraná (1974), Mestrado em Sociologia pela Universidade de São Paulo (1990) e Doutorado em Sociologia pela Universidade de São Paulo (2000). Desenvolve investigações sobre os seguintes temas: Paraná, Curitiba, Juventude, Cidadania, Políticas Sociais e trajetórias intelectuais. E-mail: tarcisa@ufpr.br .

perspectiva das políticas públicas, com base nos dados produzidos na pesquisa demonstram que esse jovem não está inativo, e que o fato de estar desfilado de um ensino não-obrigatório e um mercado de trabalho que não é uma realidade no Brasil, não faz dele um “nem-nem”, mas sim, um desempregado. E esta foi uma das problemáticas que enfrentadas pela pesquisa, que teve como pano de fundo a inclusão desse jovem no Programa de políticas públicas para juventude em Curitiba/PR, Portal do Futuro. Tanto as confusões feitas no senso comum, quanto no senso douto acabam por impor a esses jovens um estigma de jovem que não tem compromisso com seu futuro educacional e profissional, “não quer nada com nada”, é “vadio”. Mais um estigma social sobre a juventude que já foi “transviada”, “violenta” e agora é “vadia”.

O objetivo geral da pesquisa foi o de desconstruir o estigma imposto a essa subcategoria de juventude, enquanto que seus objetivos específicos consistiram em analisar o perfil e as rotinas dos jovens, além da inclusão dos “nem-nem” no Portal do Futuro. Em síntese, a pesquisa quis saber se o jovem “nem-nem”, realmente, encontrava-se inerte (não estudava e não trabalhava), o que ele fazia com o seu tempo e como e ele ocupava o espaço destinado aos jovens nas unidades do Portal do Futuro Boqueirão e Cajuru.

A metodologia de pesquisa utilizada foi a quantiquantitativa, com aplicação de questionários e realização de estudo de caso, entrevistas individuais e reunião de Grupo Focal, além de observação participante no Programa Portal do Futuro em Curitiba/PR.

A hipótese construída apontava que a classificação da subcategoria de juventude era inadequada, esse jovem não pode ser considerado excluído de algo que não está posto no seu meio social. A amostra trabalhada na unidade Boqueirão foi composto por 191 jovens, 17 funcionários e 2 gestores, cerca de 25% dos jovens atendidos no Programa em todo o município de Curitiba. Além dos usuários da unidade Boqueirão, também foram ouvidos funcionários, cinco jovens usuários inscritos e quatro jovens “nem-nem” usuários não-inscritos na unidade Cajuru do Portal do Futuro. O que elevou a amostra total da pesquisa para 211 indivíduos abordados. Ante a perspectiva das políticas públicas adotada para a análise do tema, fez-se necessária a (des) construção da subcategoria de juventude “nem-nem”. Para tanto a matriz analítica trabalhou com marcos legais de políticas públicas de educação, trabalho e juventude - proibição do trabalho para menor de 16 anos de idade, universalização do Ensino Médio e o Estatuto Nacional de Juventude, além do novo conceito de trabalho, adotado pela Organização Internacional do Trabalho/OIT. Na análise teórica principal o conceito de geração foi debatido

para problematizar a expressão “geração nem-nem”, além do conceito de juventude como problema sociológico e social para debater exclusão social juvenil (BARBOSA, 2017).

Dos resultados e das conclusões da pesquisa

Ao final das análises foi possível afirmar que a condição “nem-nem” não é uma nova forma de exclusão social, é uma ficção criada sobre uma condição de vulnerabilidade ou risco social decorrente da desigualdade social estrutural e estruturada na sociedade brasileira. Não se trata de uma condição de inatividade do jovem, este cursou o ensino de oferta obrigatória e realiza trabalhos não remunerados, precários ou em confronto com a lei. Portanto, dizer que esse jovem “nem trabalha, nem estuda” é impróprio e inadequado, pois além de não refletir a sua real condição lhe impõem o estigma de vadio ou desinteressado em seu futuro educacional e profissional. Um jovem de baixa renda não sobrevive na inatividade, no mínimo tarefas domésticas para sua própria manutenção ele é obrigado a realizar. No Brasil, esse jovem classificado como “nem-nem” pertence a família com renda de até 2 salários mínimos e estudou em média 8,6 anos - o que significa que ele tem o Ensino Fundamental, que era o nível máximo de escolaridade cuja oferta era obrigatória em todo o país, até o final de 2016. Logo, ele estuda sim, e trabalha sim. O que não significa que essa parcela da população não mereça a atenção das agendas de políticas públicas brasileiras, pois mais do que qualquer outra necessita do apoio do Estado. Porém, não se trata de uma nova subcategoria analítica da juventude e sim de uma maquiagem de antigas subcategorias de exclusão social. Tratamento epistemológico que cria subcategorias que não condizem com a realidade podem levar a políticas ineficientes.

Concluiu-se que as estruturas socioeconômicas com as quais contam os jovens usuários do Portal que declaram estudar e/ou trabalhar não são iguais às que os jovens “nem-nem” dispõem. O tempo livre do jovem “nem-nem” é preenchido por tarefas domésticas, televisão, internet e por atividades esportivas no Portal do Futuro, os demais jovens ocupam-se principalmente dos estudos. A hipótese que levou em conta a estrutura socioeconômica do jovem como fator de predisposição à condição “nem-nem”, notadamente a baixa renda e ausência de políticas públicas foi confirmada nas análises.

Das falas dos jovens e dos dados colhidos na observação participante fica evidenciada a centralidade do trabalho na vida dos jovens pesquisados, tanto os que estudam ou trabalham, quanto os “nem-nem”. Todos manifestam de uma forma ou de outra a importância que o trabalho ocupa em sua rotina, quer pelo trabalho que realizam, quer pelo trabalho dos pais, quer

pelos planos de futuro nos quais não podem conceber uma vida plena sem trabalho (BARBOSA, 2017).

Para debater esse tema a pesquisadora traz a seguir as principais falas dos entrevistados relativas ao trabalho e ao final realiza um debate teórico sobre a centralidade do trabalho.

2 A CENTRALIDADE DO TRABALHO E O JOVEM “NEM-NEM”

O debate sobre a centralidade do trabalho nunca foi tão atual e relevante no Brasil quanto nesse momento em que o Brasil de encontra diante de uma Reforma Trabalhista e Previdenciária, e esta última que podendo ser gravemente afetada pela primeira. O ataque jurídico e ideológico aos direitos trabalhistas tem como base um discurso que prega o fim da centralidade do trabalho e a sua flexibilização, quer como fator de produção da mais valia, quer como projeto de vida dos indivíduos. As teses se apoiam na transformação da sociedade contemporânea em uma sociedade livre do trabalho, calcada na informação, na tecnologia e no conhecimento. E a ideia de uma geração que vive sem trabalhar e sem estudar “geração nem-nem” acompanha tais discursos. No entanto, a realidade fática desmente a propaganda ideológica. O trabalho pode tomar novas formas, porém continua sendo central na organização social e na vida dos indivíduos. Considerar trabalho apenas aquele realizado dentro do modelo fordista, que nunca chegou a ser hegemônico no Brasil, não atende aos modelos conceituais reconhecidos internacionalmente na atualidade, que ampliam o conceito de trabalho e reconhecem diversas formas laborais desde as informais até as realizadas para consumo próprio.

Em razão de tratamento epistemológico obsoleto ou inadequado, situações como as de André (entrevistado do Programa Portal do Futuro) inflacionam os números de pesquisas sobre a pseudosubcategoria “nem-nem” e dão uma falsa ideia de inatividade dos jovens. Percebe-se pela conversa desenvolvida com o jovem (via internet) que ele não perde uma oportunidade de divulgar seu trabalho artístico:

QUADRO 01 - ENTREVISTA COM ANDRÉ JACKSON (ANDRÉ SANCHES)

Entrevistadora	Entrevistado
Como você é contratado no Portal do Futuro? Você recebe alguma coisa ou é voluntário?	Eu tenho um contrato de Voluntário, apenas. Pode deixar o meu nome artístico na entrevista? Como sou conhecido no Portal?
Sim, sem problemas. Você dá aula com que periodicidade?	As minhas aulas são as terças e quintas às 20h.
Quantos jovens de 15 a 29 anos fazem aula com você?	Com esta faixa etária apenas 2... abaixo deixo o meu site que nele tem meu canal e todos os meus meios de redes sociais, e vou deixar algumas fotos também do meu trabalho, foi muito divertido estar respondendo a sua entrevista, fico lisonjeado por poder estar participando.

FONTE: BARBOSA, p. 117, 2017.

André tem o Ensino Médio completo, e diz que gostaria de frequentar um curso superior na área de dança, para aprimorar seu trabalho que atualmente consiste em fazer cover do artista Michael Jackson.

QUADRO 02 - ENTREVISTA COM MÁRIO

Entrevistadora	Entrevistado
Você faz uso da pista de skate?	Às vezes eu vou, quando não tem ninguém.
Quando tem alguém você não vai?	Não. O povinho ali é muito cheio de não-me-toque.
O que eles dizem?	Ah...que tem que tem que deixar os outros usarem a pista também, mas nunca tem ninguém lá.
E além do skate o que mais você faz na unidade?	Jogo bola com os bichos.
E o que você acha que o Portal poderia ter que iria lhe ajudar a ter uma vida melhor?	Sei lá...acho que devia ter sala de aula como nas escolas e ter merenda, um lugar para o piá ficar se ele não puder estar na casa dele...e ensinar a fazer alguma coisa para ganhar dinheiro.

FONTE: BARBOSA, p.120, 2017.

Nas falas de Mário fica evidenciada a importância atribuída por ele ao trabalho, que na sua opinião, não é mais importante sequer que o skate que é o seu esporte favorito. Relata ainda que deixou de estudar para trabalhar com o seu padrasto, e que o mesmo furtou-lhe os documentos. Razão pela qual não consegue emprego.

QUADRO 03 - ENTREVISTA COM MÁRIO (Portal do Futuro Cajurú)

Entrevistadora	Entrevistado
Sua família recebe bolsa-família?	Nós não recebemos nada de graça aqui, não, senhora. De graça aqui só tiro.
Você estudou até que série?	Até a 5ª, daí meu padrasto me tirou para vender as balas...ele catou meu documento por que diz que os mega não deixa vender bala se não tiver os documentos da pessoa...maior caô, ele queria era dar a elza.
Ele não devolveu os documentos e por isso você não consegue se matricular na escola, nem participar de atividades no Portal, é isso?	É, sim senhora.
Você gostaria de voltar a estudar? Se pudesse fazer uma faculdade o que faria?	Eu queria estudar...sei lá podia ser professor... ter uma escolinha de futebol.
Você gostaria de ser professor de educação física e dar aulas de futebol, é isso?	É...é sim, senhora.
E o skate?	Skate para brincar, mas não dá nada né senhora, num é igual a um trabalho.
Você tem irmãos? Quantas pessoas moram na sua casa?	Em casa...eu, minha mãe...3 irmãos.

Alguém trabalha?	Minha mãe só...eu estou procurando serviço, ninguém que sem documento.
Algum dos seus irmãos é menor de 12 anos?	Sim, senhora...os 2 menores.
Você ajuda a sua mãe?	Sim, senhora, eu que cuido dos piás para ela ir fazer faxina... melhor a tia sair porque estão vindo uns caras ali...

FONTE: BARBOSA, p. 120 e 121, 2017.

Jailson não demonstra interesse pela formação escolar, apesar de ter estudado até o primeiro ano do Ensino Médio. No entanto, organiza sua vida e suas expectativas de futuro em torno do trabalho religioso, onde faz uso das habilidades aprendidas na escola.

QUADRO 04 - ENTREVISTA COM JAILSON (Portal do Futuro Cajurú)

Entrevistadora	Entrevistado
Você gostaria de estudar? Se pudesse fazer uma faculdade, o que faria?	Quero estudar nada não.
E trabalho o que te interessa?	Quero ser pastor.
Legal, você gosta de ler então?	Gosto de ler a palavra.
E o que é preciso para se tornar um Pastor?	Ah...tem que conhecer a palavra e pregar para as pessoas.
E você se sustentaria como?	Ah...a igreja paga.
Você estudou até que série Jailson?	Até o primeiro do segundo grau.
E para ser um Pastor é suficiente?	Sim, senhora, a sabedoria quem dá é Deus.

FONTE: BARBOSA, p. 122, 2017.

Beto demonstra indignação quando a entrevistadora comunica a ele que há pessoas que dizem que os jovens que não estudam, nem trabalham são vadios. Em que pese ele próprio refira situações em que sofreu preconceito em razão do estigma imposto por esse tipo de visão sobre a juventude.

QUADRO 05 - ENTREVISTA COM BETO (Portal do Futuro Cajurú)

Entrevistadora	Entrevistado Beto
Beto, você já ouviu falar dos “nem-nem”?	Já sim, senhora...era de uma novela que tinha um concurso para moleques da perifa, né?
Algumas pessoas dizem que esses jovens que não estudam e não trabalham são vadios, não querem nada com a dureza...o que você acha disso?	Olha...acho que estão erradas...nós vamos trabalhar onde? Ninguém dá trabalho para nós. É só dizer que mora na comunidade que pronto...já era “mano...nequinho só dá trabalho para os pleba, saca?... A gente vai estudar, não tem nem professor, sempre falta, está em greve...sei lá...
Se você pudesse escolher um trabalho, qualquer um, no que trabalharia?	Eu queria sê motorista de caminhão.
O é preciso para ser um motorista?	Precisa saber dirigir caminhão né...gostar da estrada...não ter medo, saber carregar.
Você acredita que o Portal do Futuro poderia lhe ajudar de alguma forma a conseguir isso?	Ah...sei lá... só se eles ensinassem a dirigir né.

Você acredita que aulas de direção no do Portal do Futuro, ajudaria?	Ah...sim, senhora...aí formou né senhora...aí é nós...só que para isso eles iriam ter que ter segurança de verdade, para neguinho não roubar os carros, né.
Você acha que alguém da comunidade roubaria um veículo utilizado para a própria comunidade?	Não, da comunidade, eu sei que não... ninguém nem é doido...mas os de fora...
Você estudou até que série, Beto?	Eu estudei até a oitava série.
Atualmente, o que você faz do seu tempo?	A senhora fala...trabalho? Ah eu ajudo em casa...faço uns bicos de servente quando aparece...ajudo a descarregar caminhão também...e gosto de andar de bicicleta...é isso. <i>"Continua"...</i>

"Continuação"

Entrevistadora	Entrevistado Beto
Servente...você trabalha como servente de pedreiro, é isso?	É sim, senhora
E seus pais, fazem o que?	Meu pai é pedreiro e minha mãe é empregada doméstica.
Sua família recebe alguma ajuda do governo?	Recebe a bolsa para deixa os meninos na escola
Bolsa-família?	É, sim.
E o fato de você estar fora da escola não prejudica?	Não senhora, a mulher lá falou que o negócio é os menores estudarem, eu já fiz 18...quando a mãe começou a receber eu já estava de maior.
E você conhece outros jovens daqui da comunidade que tenha deixado de estudar por medo de violência na escola?	Vixi! Um monte.

FONTE: BARBOSA, pp.122 e 123, 2017.

Em que pese a centralidade do trabalho para esses jovens pareça evidente e inquestionável um longo debate há ainda na academia em torno do tema, com posicionamentos que vão desde a sua flexibilização até a previsão do seu fim.

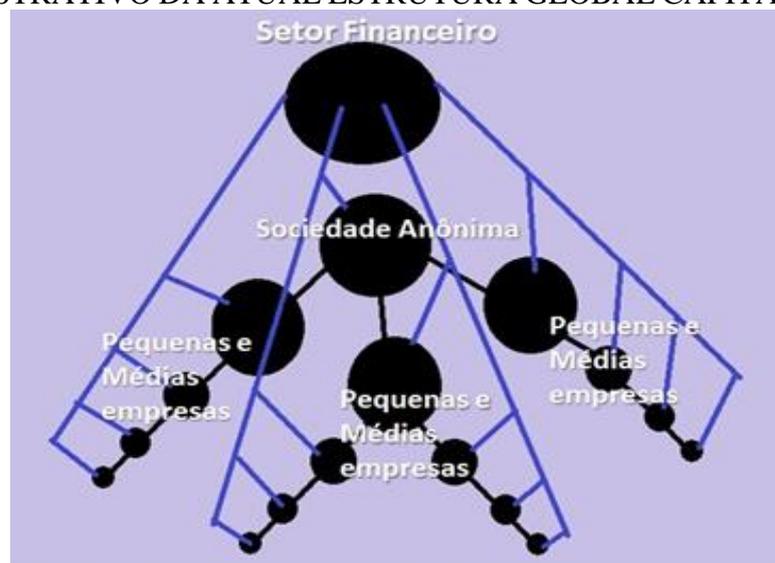
O debate sobre a centralidade do trabalho se dá em duas vertentes: a negação da centralidade do trabalho e a sua reafirmação. Na primeira se encontram argumentos como o da implosão da categoria do trabalho e da perda de significado do trabalho como organizador da identidade coletiva e associativa dos indivíduos (OFFE,1986); o fim da classe trabalhadora e da sociedade industrial com o surgimento da sociedade de tempo livre (GORZ, 1982); papel do trabalho relativizado ante a uma sociedade centrada na informação e no conhecimento (HABERMAS, 1987). Na segunda corrente: ANTUNES, (1999) diferencia classe operária de classe trabalhadora ou classe que vive do trabalho; MÉSZÁROS, (1996) afirma que o trabalho como produtor e consumidor desempenha o papel principal atualmente; LESSA (2007) afirma que o conceito de trabalho não se resume ao trabalho abstrato que este seria apenas uma das formas de trabalho e ainda que não se pode confundir a perda de poder político da classe trabalhadora com a perda da centralidade do trabalho.

Bridi (2009) aponta a importância desse debate para a própria existência dos estudos sociológicos do trabalho, pois ele sinaliza uma crise do objeto:

Ao lado de uma crise real para os trabalhadores, expressa pelo desemprego e pela precarização do trabalho, a Sociologia do Trabalho, por exemplo, mergulhou numa crise, já que o seu objeto primeiro - o trabalho – foi tido como em vias de desaparecer. Desse modo, no momento atual, a crise da Sociologia se deve de fato de que suas principais teorias clássicas que serviam para explicar o trabalho e outras dimensões da vida social foram colocadas em xeque e até descartadas sem que novas teorias conseguissem alçar centralidade para explicar a contento a realidade em transição. O que é mais grave nessa crise é que as estruturas sociais foram ocultadas no subterrâneo, como se estivéssemos vivendo, de fato, sob outro modo de produção que não o capitalismo (um pós-capitalismo): contribuiu-se assim, para recrudescer a opacidade do real. É preciso lembrar que o conhecimento da realidade, e a consciência daí decorrente, sempre foram armas importantes para a sustentação das lutas dos trabalhadores, ao longo da história (BRIDI, 2009, p. 20).

Ao analisar a estrutura do mercado e a intensificação do trabalho pode-se afirmar que a crise da centralidade do trabalho é mais conceitual que fática, pois apesar das profundas mudanças nas formas de trabalho e de sua representação (trabalhador ou trabalhador empresa), o trabalho se mostra mais forte que nunca.

GRÁFICO ILUSTRATIVO DA ATUAL ESTRUTURA GLOBAL CAPITAL E TRABALHO



FONTE: A Autora, 2017. Quadro desenvolvido a partir dos dados de produtividade e empregos no mundo produzidos por *The Groningen Growth and Development Centre 10 Sector Database* (release June 2014).

Ainda que o capital esteja concentrado no setor financeiro e nas sociedades anônimas, o grande mercado gerador dessa riqueza é composto pelas denominadas pequenas e médias empresas que não atendem a critérios mínimos para serem classificadas como capitalistas em seu modo de acumulação - considerada como capitalista aquela empresa que é proprietária dos meios de produção e os utiliza para obtenção de lucro. Estas estão na posse dos meios de produção, mas estes não são de sua propriedade, e sim de uma instituição financeira a quem transfere os lucros da atividade. O meio mais utilizado para isso é o contrato de leasing, aluguel com opção de compra no final do contrato - para a viabilização do meio de produção representado por capital imobilizado (máquinas, imóveis, ferramentas, mobília, automóveis etc.) - e os contratos de empréstimos rotativos, para fins de capital de giro/operacional. Em grande parte dos contratos de leasing a opção de compra não é executada, em razão da obsolescência dos bens que os tornam descartáveis e/ou obsoletos em curto espaço de tempo e isso leva a um novo contrato de aluguel. Em relação aos empréstimos, tornam-se uma armadilha que leva o “empresário” a fazer um empréstimo para pagar o outro, com juros cada vez mais extorsivos.

Diante dessa realidade, todo o lucro auferido na atividade é transferido para as instituições financeiras. Outro ponto comum nessas empresas é a presença do “proprietário” exercendo função dentro da empresa, ele vive do seu trabalho e não da sua empresa, como ele próprio pode imaginar. Quando passa a computar o seu salário no custo operacional da empresa percebe que não tem lucro, e em muitos casos tem prejuízo.

Entendido que as pequenas e médias empresas são concentradoras de trabalho e não de capital, que no Brasil (por exemplo) são responsáveis por $\frac{3}{4}$ da economia, as teses que defendem o fim da centralidade do trabalho perdem sustentação. Pode-se falar em uma maior exploração do trabalho pelo capital, numa relação empresa x empresa - dissimulação da representação do trabalho travestida de empresa - mas não na perda de centralidade ou fim do trabalho, ou em sociedade de tempo livre, do conhecimento ou da informação. Ao contrário, o que temos é uma sociedade do trabalho, não foi o trabalhador que se transformou em empresário, foram os empresários que foram submetidos à condição de trabalhador, com o agravante de ter assumido o risco da atividade. Ainda que esses “empresários” não se percebam como trabalhadores e sim como empreendedores, os fatos falam por si. Um empresário que não é proprietário dos meios de produção, seu lucro não é superior ao salário de um executivo na função que ele (dono) desempenha na empresa, não pode ser tomado como empresário. E sim

como um trabalhador, sem garantias de direitos trabalhistas, que assume o risco do negócio ao empreender e criar seu próprio emprego e os empregos de mais 4 ou 5 funcionários. Ricardo Antunes (2009) é muito feliz em nomear a classe trabalhadora como sendo “a classe que vive do trabalho”, logo esses empresários que transferem lucro para as instituições financeiras, se subordinam às regras das grandes empresas controladoras da atividade e precisam trabalhar na empresa para viver, não são senão trabalhadores. A dispersão e fragmentação operacional da produção não diminuiu o trabalho, ao contrário, o intensificou.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho: ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. Campinas: Cortez, 1999.

_____. Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2º ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

BARBOSA, Roseli B. “Nem-nem” uma sub-categoria de juventude ou uma ficção? Curitiba: UFPR, 2017.

BRIDI, M. A. Trabalhadores dos anos 2000: o sentido da ação coletiva na fábrica de nova geração. São Paulo: LTr, 2009. pp. 19 e 20.

GGDC Research Memorandum 149. Patterns of Structural Change in Developing Countries, July 2014. Disponível em: <http://www.ggdc.net/publications/memorandum/gd149.pdf> .
Acessado em: 20 abr. 2017.

GORZ, André. Adeus ao proletariado. Rio de Janeiro: Forense, 1982.

LESSA, Sérgio. Centralidade do trabalho: qual centralidade? Florianópolis: UFSC, 1997. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacf/article/view/23513/21179> .
Acessado em: 10 mai. 2017.

MÉSZÁROS, Istvan. Para além do capital: rumo a uma teoria de transição. São Paulo, Boitempo Editora UNICAMP, 2002.

OFFE, Clauss. Trabalho como categoria sociológica fundamental? In: OFFE, Clauss. Trabalho e sociedade. Rio de Janeiro, Tempo Brasileiro, 1989, p. 5-20..

MUCAMA PERMITIDA: A IDENTIDADE NEGRA DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

Tamis Porfírio Costa Crisóstomo Ramos Nogueira

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Email: tamisramos@gmail.com

1- INTRODUÇÃO

Em um contexto histórico e social altamente desigual em amplos aspectos, como o brasileiro, se nos perguntarmos onde está localizada, no mercado de trabalho, a grande maioria das mulheres pobres e negras não é difícil concluir, que estão em algum papel de servidão. Porém, infelizmente, esta condição enfrentada por essas mulheres não é algo que paira apenas no imaginário social, mas apresenta-se como realidade concreta. O presente artigo pretende, através de uma análise bibliográfica e estatística, se concentrar especificamente nas trabalhadoras domésticas negras brasileiras como aquelas que representam uma forma de emprego que ainda carrega muito fortemente as relações de servidão reservadas a essas mulheres desde a colonização, antes como trabalho escravo, agora como trabalho remunerado. Ainda hoje é difícil reconhecer quando foi estabelecida essa linha divisória.

As mulheres representam maioria esmagadora entre os trabalhadores domésticos e, dentro deste contingente, temos grande parcela das mulheres inseridas no mercado de trabalho. De acordo com pesquisa realizada em 2016 pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) e Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 92 % dos empregados domésticos são mulheres, e essa é a forma de renda de 5,9 milhões de brasileiras, o que equivale a 14% do total de trabalhadoras mulheres. Para as mulheres negras os números são ainda mais elevados, em pesquisa realizada pelo IPEA



em 2014 apenas 10% das mulheres brancas eram trabalhadoras domésticas, enquanto que entre as negras o índice chegava a 17%.

Não há como ignorar o fato de que o trabalho doméstico é feminino e majoritariamente exercido por negras. Há um consenso sobre a desvalorização do trabalho reprodutivo num país que sofreu com trezentos anos de escravidão doméstica negra. A categoria carrega até hoje o impacto histórico dessas características do trabalho doméstico no Brasil. Esse estudo pretende analisar essa categoria a partir de uma relação de interseccionalidade¹ vivida por essas trabalhadoras que são “enjauladas” em estereótipos raciais, classistas e de gênero que não dão espaço para outra posição que não seja a de servidão e submissão.

Trato neste artigo, dessas mulheres, trabalhadoras domésticas, que representam uma parcela tão significativa da população feminina economicamente ativa, mas que mesmo assim permanecem inferiorizadas, subjugadas e exploradas socialmente.

2- TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO: ENTRECruzAMENTO RAÇA, GÊNERO E CLASSE, MARCADORES SOCIAIS QUE TRAÇAM “DESTINOS”.

Quase trezentos anos de escravidão deixaram sobre as costas das trabalhadoras domésticas um enorme fardo simbólico que mesmo depois de sua abolição se mantém. A desvalorização do trabalho manual está diretamente relacionada a quem, no princípio da sociedade colonial brasileira, praticava esse trabalho, “trabalho de preto”, “trabalho de escravo”. Era incumbência das mucamas o trabalho reprodutivo, desde a cozinha e a limpeza da casa até a criação dos filhos e a satisfação sexual dos senhores. As mucamas livravam as senhoras brancas do cuidado de suas próprias casas e de suas famílias, o que marca a identidade do trabalho doméstico no Brasil, que nos dias de hoje, ainda guarda em suas características as raízes da subordinação dessas mulheres negras.

Segundo Betânia Ávila (2010), o trabalho reprodutivo, que é o trabalho emocional, manual, rotineiro, de cuidar daqueles que não podem se auto cuidar, limpar e arrumar, cozinhar e alimentar. Não é valorizado socialmente e nem reconhecido na

¹ Cf. CRENSHAW, 2002, P. 177

organização social do trabalho por que não constitui uma atividade de produção, não produz mais- valia, portanto não produz lucro. O que em uma sociedade capitalista não constitui tempo válido. 92% dos que praticam o trabalho doméstico no Brasil são mulheres, o que representa 5,9 milhões de mulheres². O trabalho reprodutivo remunerado é marcadamente feminino, porém, ainda há um recorte racial na categoria: 61,6% dessas mulheres são negras³, o fardo da escravidão é muito mais pesado para essa grande parcela das domésticas que o carrega há muito mais tempo.

A identidade do trabalho doméstico no Brasil tem de ser encarada a partir do entrecruzamento de recortes sociais nos quais, gênero, raça e classe são fundamentais. A interseccionalidade nos permite um olhar que ultrapassa a unilateralidade de uma análise que não delinea o tipo de subordinação vivenciado por essas trabalhadoras. Sobre interseccionalidade Kimberlé Crenshaw (2002) diz:

“A interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento.” (CRENSHAW, 2002, p. 178)

No caso das trabalhadoras domésticas nenhum desses recortes sociais às favorece, principalmente quando se trata de sua posição social em relação a seus patrões, já que em sua maioria são mulheres, negras e pobres e experimentam uma das mais intensas formas de desempoderamento e exploração.

Sobre o trabalho reprodutivo que está submetido a essa hierarquização de classe, raça e gênero Shellee Colen (1995, Apud BRITES, 2007) através dos seus estudos sobre as mulheres caribenhas que migram para os Estados Unidos e se tornam trabalhadoras domésticas, criou o conceito de Reprodução estratificada, que atua a partir da subordinação dessas trabalhadoras não apenas no âmbito hierárquico profissional, mas

² MTPS E IPEA de 2016

³ PNAD/IBGE de 2009



também há uma desqualificação de seus valores em detrimento dos valores dos patrões e a concepção de inferioridade cultural, moral e racial, o que as torna subalternas em diferentes níveis. Lógica que se reproduz quando estas começam a precisar dos serviços de outra mulher (seja ela alguma parente, vizinha ou contratada) que faça por elas o que elas fazem por suas empregadoras, já que precisam deixar suas casas e filhos e acabam, na posição de patroas, reproduzindo assim, traços da organização familiar e os valores de suas patroas de classe média.

Não por acaso as origens do movimento das trabalhadoras domésticas tem ligação direta com o movimento negro⁴. Foi fundada em 1936 a Associação Profissional dos Empregados Domésticos de Santos pela doméstica Laudelina de Campos Melo, uma militante do movimento negro. A associação tinha pretensão a conseguir se tornar um sindicato, já que este direito era negado às domésticas, que nem tinham todos os direitos trabalhistas assim como os demais trabalhadores e muito menos a regulamentação de sua profissão, o que foi confirmado pela CLT de 1943. Laudelina de Campos Mello (1904-1991) já conhecia o desvalor social e o que era ter seus direitos desrespeitados, militava pela causa negra desde 1920, em Poços de Caldas (MG), em Santos (SP) e na capital de São Paulo, foi inclusive, uma militante da Frente Negra Brasileira.

Nas décadas de 50 e 60 o movimento negro foi uma importante peça constituinte ao crescimento do movimento das trabalhadoras domésticas. Em 1950 houve o acompanhamento por parte do jornal *O Quilombo: vida, problemas e aspirações do negro* editado e dirigido por Abdias Nascimento⁵ do projeto de lei que propunha a regulamentação da profissão e garantia dos primeiros direitos às domésticas pelo então deputado Café Filho, também por causa disso, ao longo dos anos 50 esteve aceso novamente às discussões sobre a situação da categoria na sociedade, foi o movimento negro quem encabeçou junto às trabalhadoras na década de 60 o fortalecimento e o crescimento do movimento. Envolvido também esteve o Teatro Experimental Negro (TEN) com Arinda Serafim, uma trabalhadora doméstica que mobilizou suas

⁴ In COSTA, Joaze Bernardino. Controle de vida, interseccionalidade e política de empoderamento: as organizações políticas das trabalhadoras domésticas no Brasil. Est. Hist., Rio de Janeiro, vol. 26, nº 52, p. 471-489, julho- dezembro de 2013.

⁵ Cf. Sermog & Nascimento, 2006

companheiras a frequentarem as aulas de alfabetização promovidas pelo TEN e as envolveu nos estudos dos direitos das trabalhadoras domésticas. A ligação entre o movimento negro e os movimentos de trabalhadoras domésticas permanece ainda nos dias de hoje. Apesar dos números de sindicalizadas serem muito pequenos, ainda se mantém o peso do movimento negro ou organizações de mulheres, justamente por serem uma categoria marcada pela herança da escravidão que leva ao racismo e a exploração. O primeiro contato com organizações negras parece ser uma porta de entrada à sindicalização por romper com o isolamento que sofrem em seu local de trabalho e favorecer sua mobilização e atuação política em favor da categoria. Segundo dados do IBGE/2009 2,2% das trabalhadoras domésticas negras são filiadas ao sindicato, enquanto que o mesmo acontece com 1,6% das brancas.

“Mulher negra, naturalmente, é cozinheira, faxineira, servente, trocadora de ônibus ou prostituta.” (GONZALEZ, 1984, p. 226) essa frase de Lélia Gonzalez nos diz muita coisa sobre a naturalização do papel da mulher negra de servir, que nos países que sofreram com a escravidão foi instituído pelo estereótipo da mucama que sempre foi aquela destituída de vida privada, criada para atender aos desejos dos senhores (sejam quais forem os desejos) e isentar suas sinhas dos afazeres e cuidados do lar e da família em troca de moradia, alimentação e “proteção” sem nenhum direito garantido. Isso nos lembra a realidade das domésticas até algumas décadas atrás e que é vivenciada por muitas, ainda nessa década, em algumas localidades brasileiras mais afastadas dos grandes centros. Segundo a autora: “Quanto à doméstica, ela nada mais é do que a mucama permitida, a da prestação de bens e serviços, ou seja, o burro de carga que carrega suas famílias e a dos outros nas costas.” (GONZALES, 1984, p. 230) A imagem da mulher negra que cuida, serve e alimenta é muito bem aceita socialmente, afinal, está encaixada no que nasceu para fazer, no estereótipo de mãe- preta.

O imaginário social machista e sexista sobre a mulher negra a encara, mais do que a qualquer outra mulher, como a aquela que é natural e primitiva e assim como a natureza, caótica e desregrada, que precisa ter seu corpo, extremamente dotado de sexualidade, controlado e domado, o que se faz como uma justificativa para a prática do estupro contra essas mulheres. Estas possuem característica animaisca, infantis e muito distantes de serem bem dotadas intelectualmente, seus corpos sempre foram usados, tanto como incubadoras, enquanto reprodutoras durante a escravidão, objeto de satisfação masculina, amas de leite

para os filhos dos senhores e serviçais capazes de executarem todo e qualquer serviço doméstico. São essas representações que incutiram no imaginário cultural que as mulheres negras são só corpo, sem mente, incapazes de ascenderem socialmente por serem vistas como deficientes, incompetentes e inferiores. (HOOKS, 1995)

Segundo Bell Hooks (1995), se o trabalho reprodutivo é inverso ao trabalho intelectual, a mulher negra ocupa no imaginário social o lugar daquela que nasceu para servir, seguindo o estereótipo de mãe- preta de mulher abnegada, que amamenta e supre as necessidades de cuidado de todos que assim precisam dela, principalmente dos mais poderosos. As negras carregam esse estereótipo não apenas no trabalho reprodutivo remunerado, mas em qualquer ocupação profissional que pratiquem.

“[...] as suposições racistas e sexistas de que as negras são, de algum modo, inatamente mais capazes para cuidar dos outros continuam a impregnar o pensamento cultural sobre os papéis da mulher negra. Em consequência disso negras de todas as camadas de vida das profissionais de empresa e professoras universitárias a empregadas domésticas se queixam de que colegas colaboradores supervisores e etc lhes pedem que assumam papéis de zeladoras, que sejam suas consultoras, orientadoras, babas, terapeutas, padres, quer dizer, que sejam aquele peito que a todos amamenta — a mãe preta. Embora essas negras não sejam mais obrigadas pelas práticas trabalhistas exploradoras racistas a servir apenas em empregos julgados servis, espera-se que limpem a sujeira de todos.”(HOOKS, 1995, p: 470)

Percebemos, então que a imagem servil da mulher negra vai muito além da categoria empregatícia que ocupa, mas está diretamente ligada a sua cor e ao seu gênero, ou seja, vai muito além da opressão de classe. A hierarquia é também, muito fortemente, baseada em recortes de gênero e raça que são desconsiderados mesmo que a mulher negra seja de classe média e ocupe um cargo que exija dela o trabalho intelectual, como professora universitária, executiva ou médica, por exemplo, ainda assim sofrem discriminação e esse fenômeno é cada vez mais crescente. Não adianta serem “educadas”, ou estarem “bem vestidas”, ainda assim, são obrigadas pelos porteiros a entrarem pela porta de serviço. (GONZALES, 1984)

Caetana Damasceno (2000), em seus estudos sobre a expressão “Boa aparência”, amplamente usada nos anúncios de emprego de jornais dos anos 50 nos diz que o critério de aparência é uma questão definidora de qual emprego é permitido ocupar. Às negras não depende de sua qualificação profissional, mas muito além disso, da grossura ou finura



do seu nariz, do quanto seu cabelo se aproxima mais do crespo ou do liso, se seu corpo se assemelha mais ao corpo de uma mulata ou de uma mulher branca, se sua pele está mais próxima do preto ou do branco. Enfim, o quanto essa mulher é mais próxima de parecer branca, não apenas na sua moralidade, comportamento, educação e modos, mas também nas suas características físicas. A autora destaca que o fenótipo negro é um dificultador da garantia de empregos que exijam contato e relacionamento com o público, trabalho intelectual ou de chefia, ou qualquer trabalho que exija dessas mulheres mais do que o trabalho manual, mais do que a utilização dos seus corpos.

A ideologia da democracia racial que prefere ressaltar a cordialidade entre as raças e enxergar na miscigenação uma característica que reafirmava o comportamento cordial e receptivo brasileiro encobriu por muito tempo a política de embranquecimento que imperou fortemente no Brasil até 1950, incentivada pela vinda de imigrantes europeus para o país a fim de estimular a miscigenação que daria origem a um país cada vez mais branco. Essa tendência refletiu diretamente no embranquecimento da mão de obra que além de preferir imigrantes europeus, dava lugar a brasileiros embranquecidos, aqueles com “traços mais finos”, cabelos próximos ao liso, ou seja, os que possuíam uma “boa aparência”.

A expressão “boa aparência” muito utilizada nos anúncios de emprego dos jornais nos anos 50 (pois anteriormente a esse período eram explicitamente requeridas as características fenotípicas e raciais exigidas para o emprego), é mais um fruto da democracia racial, pois não era permitido o racismo descarado⁶, era preciso um código para se dizer o que não se podia dizer abertamente, uma expressão amplamente entendida no Brasil como “só para brancos”.

Em seus estudos, Caetana (2000) observa que nos anúncios de jornal a preferência para o serviço doméstico era de mulheres brancas, preferivelmente portuguesas ou europeias, porém não era para qualquer serviço, para copeiras a preferência era maior para brancas, pois essas deveriam servir e entrar em contato com as pessoas da casa e as visitas, já para as arrumadeiras e cozinheiras não importava a cor, já que estas estariam

⁶ Getúlio Vargas assinou em 3 de julho de 1951 a lei que tornava a discriminação racial contravenção penal. Esta lei foi alcunhada de Afonso Arinos por ter sido este senador o autor do projeto, juntamente com o antropólogo Gilberto Freyre.

escondidas na cozinha ou nos cômodos e não entrariam em contato com as visitas, por exemplo.

“Diante de um tal quadro, não seria uma impertinência considerar que as mulheres brancas deslizavam com mais frequência dos serviços domésticos remunerados para outros lugares mais valorizados do mundo do trabalho ainda que esses lugares fossem bastante limitados à participação feminina. Sem dúvida, esse deslizamento dependia de vários e complexos fatores dentre os quais é forçoso ressaltar as representações sociais sobre o lugar dessa mulher (branca) na família e no trabalho. Por outro lado, porém, a esmagadora preferência dos anunciantes empregadores por mulheres brancas para os serviços domésticos não significa que as mulheres de cor tenham sido, de fato, excluídas dessa limitada esfera de atividade. Pelo contrário, os dados disponíveis em 1940 para o Rio de Janeiro, analisados por L. A. Costa Pinto (1953) evidenciam: que a maioria dos ocupados no serviço doméstico remunerado do Distrito Federal é de cor preta e parda; mínima é quota dos brancos, menor ainda para as mulheres do que para os homens deste grupo étnico.”¹ (COSTA, Pinto, 1953, p. 125, Apud DAMASCENO, 2000, P. 14- 15)

Porém, o serviço doméstico no Brasil sempre foi ocupado por maioria negra, independentemente das aspirações dos patrões de classe média brancos em ascensão interessados em marcar distâncias sociais baseados em critérios raciais tentando se encaixar em um novo estilo de vida urbano e moderno baseado no *American Way of life*.

Além das características referentes ao fenótipo, outras características morais eram exigidas às aspirantes ao serviço doméstico como, por exemplo, asseio, respeito, boa saúde, boa conduta, de confiança, sossegada, alegre e carinhosa. Era associado o fenótipo e a “boa aparência” às características morais, ou seja, as características exigidas eram vistas essencialmente como “características de branco”.

A concepção histórica e culturalmente construída sobre a mulher negra se sobrepõe ao poder desta de auto delinear sua imagem, personalidade, moralidade e sua escolha profissional. Percebemos que é muito mais do que uma questão de classe o fato destas não conseguirem ascender socialmente. Os estereótipos que carregam suprimem essas chances, as naturalizando como aquelas que servem, cuidam, se submetem, alimentam, carregam e no final das contas, são tratadas como lixo social. Como as mulheres brancas de classe média poderiam ascender enquanto profissionais qualificadas se não fosse depositando nas costas dessas mulheres negras o peso de suas famílias? Se



perpetua ainda nos dias de hoje a lógica de exploração escravocrata que usa a mulher negra, a estagnando e objetificando.

O trabalho doméstico é mais uma das muitas formas de trabalho que refletem o pensamento cultural ocidental racista e patriarcal, o que massacra o dia a dia dessas mulheres que no carnaval são endeusadas e desejadas como mulatas, mas que no cotidiano são vistas como empregadas domésticas sendo essa sua profissão, ou não⁷.

3- CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os aspectos da sociedade brasileira historicamente construídos de racismo, patriarcalismo e classismo refletem diretamente sobre a constituição do imaginário sobre as mulheres negras e pobres que são fadadas à servidão. Estas não encontram condições sociais favoráveis à ascensão, tanto da parte de um Estado que não garante o mínimo de bem-estar social, como educação, cultura, moradia e o compartilhamento das funções de cuidado, como creches e escolas públicas de tempo integral. Quanto de uma sociedade que parece ter o papel de negar a legitimidade de qualquer tentativa de “crescimento” social por parte dessas mulheres, sempre enfatizando o “verdadeiro lugar” de uma mulher negra.

O “quarto de empregada” ainda está presente nos lares brasileiros de classe média e alta e é um símbolo da segregação sofrida pelas trabalhadoras domésticas, o abismo social que se encontra entre patroa e doméstica, representa muito quando se trata de desigualdade social. A distância que separa as classes médias da classe trabalhadora mais pobre impõe a “superioridade” não só econômica, mas moral, cultural e social que não deixam que as relações de trabalho estejam apenas no âmbito profissional, mas também e fundamentalmente, beirando as relações de senhor e servo.

As condições em que essas mulheres se encontram falam muito sobre o panorama trabalhista feminino atual, afinal, 17% das mulheres que trabalham de forma remunerada são trabalhadoras domésticas e negras, esse não é um número irrelevante.

⁷ (GONZALES, 1984)



O objetivo deste trabalho é iniciar uma discussão do por quê essas mulheres estão seguindo esse caminho, o poder de escolha não parece ser real, e os três principais eixos de poder: classe, raça e gênero, infelizmente, estão cumprindo um papel mais definidor dos seus “destinos” no mercado de trabalho do que sua agência fomentada por um contexto social favorável.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ÁVILA, Maria Betânia. Divisões e Tensões em Torno do Tempo do Trabalho Doméstico no Cotidiano. In: Brasil. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero. 1ª Impressão. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2010. 88 p.

BERNARDINO- COSTA, Joaze. Controle de vida, interseccionalidade e política de empoderamento: as organizações políticas das trabalhadoras domésticas no Brasil. Est. Hist., Rio de Janeiro, vol. 26, nº 52, p. 471-489, julho- dezembro de 2013.

BRITES, Jurema. Afeto e desigualdade: gênero, geração e classe entre empregadas domésticas e seus empregadores. Cadernos Pagu(29), julho-dezembro de 2007, p. 91-109.

COLEN, Shellee. —Like a mother to them: stratified reproduction and West Indian Childcare workers and employers in New York. In: GINSBURG, F. e RAPP R. Conceiving the new world order: the global politics at reproduction. Berkley: UniversityCalifornia Press, 1995. p. 78-102.

COSTA PINTO, L. A. O Negro no Rio de Janeiro. Relações de Raça numa sociedade em Mudança. São Paulo, Editora Nacional: 1953, 355p.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero. Revista Estudos Feministas 10 (1), 2002, p. 171-188.

DAMASCENO, Caetana Maria. Em casa de enforcado não se fala em corda: notas sobre a construção social da boa aparência no Brasil. In GUIMARÃES, Asa; HUNTLEY, L. Tirando a máscara. Ensaio sobre o racismo no Brasil. São Paulo: Paz e Terra, 2000.



GONZALEZ, Lélia. Racismo e Sexismo na Cultura Brasileira. In: Revista Ciências Sociais Hoje, Anpocs, 1984, p. 223- 244. HOOKS, bell. Intelectuais negras. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, v. 3, n. 2, p. 464-478, 2. sem. 1995.

HOOKS, bell. Intelectuais negras. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, v. 3, n. 2, p. 464-478, 2. sem. 1995.

SERMOG, Ele& NASCIMENTO, Abdias. Abdias Nascimento: o Griot e as muralhas. Rio de Janeiro, Pallas, 2006.



O PAPEL DO PODER JUDICIÁRIO NO RECONHECIMENTO DE DIREITOS AOS HOMOSSEXUAIS: UM ESTUDO DE CASO ENVOLVENDO ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO.

Tatiana Sada Jordão Araujo

Doutoranda em Política Social pela Universidade Federal Fluminense (UFF),
Mestre em Política Social pela Universidade Federal Fluminense (UFF),
Procuradora Federal lotada na Procuradoria Regional Federal da 2ª Região.

Universidade Federal Fluminense

E-mail: tatiana.jordao@agu.gov.br

Resumo

O presente trabalho tem por objetivo analisar o papel do Poder Judiciário no reconhecimento de direitos aos homossexuais, mais especificamente com relação às discriminações sofridas por esse segmento de indivíduos no mercado de trabalho. Para tanto analisa o caso de um empregado que ingressou com demanda judicial, perante a Justiça do Trabalho da Comarca do Rio de Janeiro, e recebeu uma indenização por danos morais de valor considerado histórico, em razão de assédio moral sofrido no local de trabalho por seu superior hierárquico em virtude de sua orientação sexual.

Palavras-chave: homossexualidade; discriminação; mercado de trabalho; Poder Judiciário.

INTRODUÇÃO

O reconhecimento de direitos aos homossexuais vem encontrando obstáculos para serem efetivados. O Poder Legislativo tem fechado os olhos para a realidade social desse segmento de indivíduos. São obstáculos de diversas naturezas, como moral e religiosa, que impedem os homossexuais de terem seus direitos assegurados.



Histórias de discriminação, preconceito, violência e exclusão são vivenciadas cotidianamente pelos homossexuais. O processo de estigmatização¹ que começa dentro da própria família se propaga para os espaços públicos, como o mercado de trabalho, as escolas, os serviços de saúde, previdência e assistencial social, os espaços de lazer, os espaços de consumo, os espaços religiosos e etc. Nesse processo de estigmatização é desenvolvido uma técnica de desvalorização que faz com que os homossexuais se coloquem em uma posição de inferioridade e percam a sua autoestima, prejudicando dessa forma a sua socialização. Com efeito, eles passam a achar natural e, até mesmo inevitável, a sua desqualificação.

Neste trabalho pretendemos analisar o papel do Poder Judiciário no reconhecimento de direitos aos homossexuais, mais especificamente com relação às discriminações sofridas por esse segmento de indivíduos no mercado de trabalho. Verificaremos que a crescente apresentação de demandas relacionadas com os direitos interditados dos homossexuais guarda uma íntima relação com significativas mudanças nos modos de operação do Direito no Brasil. Isso porque a efetiva prestação jurisdicional só se torna possível se houver uma verdadeira reforma de mentalidade dos magistrados e da estrutura de operacionalização do Direito.

DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

No Brasil, o campo de estudo sobre a discriminação de homossexuais no mercado de trabalho, apesar dos avanços, ainda é tímido. Ao passo que a experiência americana sobre a discussão desse tema encontra-se em um estágio bem mais avançado.

Vale destacar o interessante estudo feito por Ragins e Cornwell (2001) sobre a discriminação dirigida a empregados homossexuais assumidos no trabalho ou percebidos por seus pares como homossexuais. De acordo com os autores, nos Estados Unidos da América entre 25% e 66% de empregados homossexuais oficializaram junto às empresas a discriminação no trabalho. Os autores observaram ainda que a maioria dos homossexuais masculinos ou femininos não são assumidos no local de trabalho. Assim,

¹ Processo de estigmatização é aquele através do qual um grupo de pessoas por se distanciarem daquilo tido como normal, recebe um rótulo de conotação negativa que o designa como "deteriorado" e, portanto, menos valorizado que do que as pessoas "normais", levando essas pessoas a serem marginalizadas ou excluídas de algumas situações sociais.

possivelmente o percentual de discriminação deve ser mais alto do que aquele efetivamente registrado.

De acordo com Ragins e Cornwell (2001) o fator de maior importância para a diminuição da discriminação no ambiente de trabalho não é a elaboração de legislação sobre o tema, mas sim a existência do que eles chamam de cultura organizacional "amigável" em relação aos homossexuais. Eles reconhecem que a existência de lei proibindo qualquer discriminação no âmbito do trabalho contribui sobremaneira para a redução da discriminação. Contudo, a questão cultural exerce um papel de maior relevância no combate à discriminação.

Ainda mencionando pesquisa internacional sobre o tema discriminação no mercado de trabalho, vale destacar o conceito de "estresse de minorias" criado por Meyer (1995). De acordo com o autor, minorias sociais sofrem esse tipo de estresse psicológico. Para ele o chamado estresse de minorias é aquele vivenciado por um grupo que possui status inferior, isto é, um grupo minoritário em razão do preconceito e discriminação social, podendo provocar uma alienação, uma internalização dos valores sociais negativos e uma atitude negativa relacionada com uma determinada orientação sexual.

Como regra, a conquista de uma vaga no mercado de trabalho depende da qualificação profissional, da competência e da experiência do candidato. Contudo, com a população LGBT não é bem assim que ocorre. Não há qualquer estudo feito no sentido de comprovar que a homossexualidade influencia diretamente na capacidade profissional. Com efeito, o preconceito e discriminação contra esse segmento de indivíduos só pode ser creditada à mentalidade homofóbica dos empregadores.

O preconceito e discriminação dirigidos aos homossexuais no mercado de trabalho assumem diversas formas de expressão. É possível afirmar que, no passado, eles eram mais explícitos, isto é, se manifestavam de forma flagrante. Ao passo que atualmente a forma sutil, vale dizer, aquela que não se manifesta através de aspectos formais relacionados às políticas e às normas das empresas, se mostra mais evidente.

Uma hipótese explicativa dessa alteração na forma de expressão do preconceito antes flagrante e atualmente sutil, pode ser creditada a maior visibilidade que esse grupo minoritário vem ganhando ao longo do tempo, a ponto de ensejar a elaboração de projetos de lei, bem como a manifestação do Poder Judiciário sobre o exercício de direitos e do Poder Executivo quanto à formulação e implementação de políticas públicas.

As dificuldades enfrentadas por essa parcela da sociedade surgem das mais diversas formas, tanto em relação ao ingresso no mercado de trabalho, como na sua permanência, e, ainda, quando da obtenção de alguma promoção. Quem não conhece algum caso de uma pessoa com nome feminino que não foi admitida em determinada empresa por ter feições e trejeitos masculinizados? Quem não soube de alguma pessoa que foi demitida da empresa após seus colegas de trabalho descobrirem sua orientação sexual? Quem nunca ouviu falar de algum caso de promoção negada sem qualquer fundamento qualitativo, mas única e exclusivamente por ser homossexual? Quem nunca soube de algum caso de humilhação, no ambiente de trabalho, exercido por superior hierárquico em razão da adoção de orientação sexual considerada moralmente reprovável? Essas são situações reais enfrentadas diariamente pelos homossexuais que devem ser duramente combatidas pelo Estado para evitar sua propagação.

Muito embora a Constituição proíba qualquer tipo de discriminação, os homossexuais deixam de ser contratados, são despedidos e não conseguem ascensão profissional tão facilmente. Assim, não raro parte dessa minoria social opta por permanecer na clandestinidade. Agindo dessa forma conseguem evitar que sejam preteridos em um processo de seleção de emprego.

Sobre essa questão da revelação da sexualidade no âmbito do trabalho, vamos nos reportar a mais um estudo internacional feito por Hebl e Griffith (2002). Os autores constataram que a autorrevelação de gays e lésbicas no trabalho é uma questão bastante complexa e difícil. Isso porque envolve questões emocionais, além do medo de retaliação e rejeição. Contudo, por outro lado, os autores verificaram que aqueles que permanecem na clandestinidade manifestam baixos níveis psicológicos e de bem estar e de satisfação pessoal. Isso tem o condão de aumentar os problemas de saúde, já que os homossexuais se empenham sobremaneira para esconder dos colegas de trabalho sua orientação sexual.

Voltando ao estudo nacional, Garcia e Souza (2010) fizeram uma pesquisa sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. Nessa pesquisa qualitativa, analisaram as possíveis formas de discriminação no local de trabalho direcionados a funcionários homossexuais masculinos de bancos públicos e privados. Concluíram que os entrevistados são alvo de discriminação direta e indireta em razão de sua sexualidade.

A discriminação direta é aquela em que o empregado sofre exclusão explícita em razão de características próprias relacionadas à homossexualidade, sofrendo dessa forma tratamento diferenciado. Já a discriminação indireta a exclusão não se manifesta explicitamente. São atitudes aparentemente neutras, mas que tem por objetivo excluir aqueles com orientação sexual diferenciada.

Na pesquisa feita por Garcia e Souza (2010) foram investigados dois bancos públicos (BANCO PÚBLICO A e BANCO PÚBLICO B) e um banco privado (BANCO PRIVADO A). Eles contataram que, comparativamente, a discriminação indireta incomoda mais aos entrevistados que a direta.

No que concerne à discriminação direta, os autores verificaram que apesar de os BANCOS PÚBLICOS A e B concederem plano de saúde para companheiros de funcionários homossexuais, não há clareza nas normas que regulam o procedimento, além disso não há previsão de outros benefícios para casais homossexuais. Assim, restou caracterizada verdadeira discriminação direta.

Quanto à discriminação indireta, Garcia e Souza (2010) afirmam que muito embora os códigos de ética dos bancos proibam esse tipo de discriminação ela é comum no ambiente de trabalho em todos os bancos objeto de estudo. Essa discriminação é realizada de diversas formas, sendo que as piadas que tratam os homossexuais de forma caricata e pejorativa são as mais comuns, aparecendo em todas as falas dos entrevistados.

Um dos entrevistado "afirma que a ridicularização de homossexuais pelo corpo gerencial é algo corriqueiro e que basta o homossexual não estar no recinto para ser o alvo e chacotas destinadas especificamente a ele." (GARCIA e SOUZA, 2010: 1371). Questão destacada pelos autores é que os entrevistados de um modo geral, salvo poucas exceções, "evitam relatar um fato concreto de discriminação sofrida por eles, mas tendem a relatar, a enfatizar e a salientar somente as discriminações sofridas por terceiros." (GARCIA e SOUZA, 2010: 1371).

Uma hipótese explicativa para essa conduta dos entrevistados de evitarem o relato de um caso concreto de discriminação sofrida por eles pode estar relacionada à própria cultura do preconceito. Os homossexuais, de uma maneira geral, são habituados desde cedo a esconderem sua orientação sexual com o objetivo de serem aceitos na sociedade e assim garantirem maior respeitabilidade. Com efeito, é possível que, mesmo quando os entrevistados participam de uma pesquisa sobre discriminação de

homossexuais no mercado de trabalho, eles não consigam se despir dessa cultura do preconceito. Assim, preferem falar de outra pessoa, enquanto na verdade eles também estão incluídos nessa fala, para evitar qualquer julgamento por parte do entrevistador e garantir maior respeitabilidade.

O PODER JUDICIÁRIO COMO IMPORTANTE ATOR NO RECONHECIMENTO DE DIREITOS

A crescente apresentação de demandas relacionadas com os direitos interditados dos homossexuais guarda uma íntima relação com significativas mudanças nos modos de operação do Direito no Brasil. Tais mudanças, ainda que precisem ser aperfeiçoadas, têm contribuído para um melhor desempenho da nossa democracia.

A efetiva prestação jurisdicional só se torna possível se houver uma verdadeira reforma de mentalidade dos magistrados e da estrutura de operacionalização do Direito. Isso implica em problematizar a continuidade de um Poder Judiciário atrelado a tradições que há muito deveriam estar superadas. Essas tradições compreendem não só a solenidade dos atos, a linguagem rebuscada e até os trajes dos julgadores, como também a maneira de julgar e a forma de solucionar os conflitos de interesses. O exagerado formalismo utilizado por muitos magistrados não é condizente com o nosso atual estágio de desenvolvimento. Tal formalismo “consiste no apego quase fanático a pormenores das formalidades legais, mesmo quando isso é evidentemente inoportuno, injusto ou acarreta graves conflitos sociais.” (DALLARI, 2008:3).

A superação da persistência de uma visão puramente formalista da aplicação do Direito exige, reafirmamos, uma mudança nos modos de pensar da magistratura. Sobre isso vale mais uma vez recorrer às esclarecedoras lições de Dallari (2008: 84):

A primeira grande reforma que deve ocorrer no Judiciário, e sem dúvida a mais importante de todas, é a mudança de mentalidade. Embora se tenha tornado habitual, na linguagem comum do povo, a referencia ao Judiciário como sendo “a Justiça”, o fato é que na grande maioria das decisões judiciais, sobretudo dos tribunais superiores dos Estados e do país, fica evidente que existe preocupação bem maior com a legalidade do que com a justiça.

A atuação do Poder Judiciário no século XXI não pode seguir as teorias e métodos adotados no século XX. É inegável que a Constituição de 1988 proporcionou



grande avanço na atuação do Judiciário. Com a promulgação desta Constituição houve uma extensa constitucionalização de direitos e liberdades individuais e coletivas numa proporção nunca antes atingida em textos legais precedentes. Ademais, a Carta de 1988 assegurou independência e autonomia ao Judiciário, atribuindo garantias indispensáveis para uma atuação imparcial dos magistrados: a inamovibilidade, a vitaliciedade e a irredutibilidade de subsídio. Essa constitucionalização de direitos e liberdades, somada à atribuição de garantias aos magistrados, inegavelmente contribuíram para a construção de um Judiciário mais ativo, como também para que sua atuação se desse de forma mais livre e independente.

Dalmo de Abreu Dallari (2008) verifica que de fato muitos juízes estão assumindo uma postura mais consciente de seu papel social e de sua responsabilidade, iniciando um processo de reformas que tem por objetivo dar ao Judiciário a organização e a postura necessárias para que cumpra a função de garantidor de direito e distribuidor de Justiça. Esse processo de reformas, denominado de movimento renovador e democratizante, teve início na França e na Itália na década de setenta do século XX e encontra muitos seguidores no Brasil. Entre nós, a Associação dos Juízes do Rio Grande do Sul (AJURIS) ² é um exemplo desse movimento reformador no âmbito da nossa magistratura. Essa associação busca conseguir que o Judiciário saia da acomodação e procure assumir um papel proativo na busca da justiça. (DALLARI, 2008).

É inegável que setores consideráveis do Poder Judiciário nacional, mesmo aqueles considerados extremamente conservadores, ao longo do tempo, vêm buscando atuar de maneira a concretizar a justiça social. Isso pode ser visto ao examinarmos o caso de uma indenização por danos morais em valor considerado histórico, arbitrado por magistrado do trabalho, em razão de assédio moral realizado por superior hierárquico no local de trabalho.

²Além de atender às finalidades inerentes a toda entidade de classe, a Ajuris tem participado intensamente dos grandes debates nacionais e da discussão de temas relacionados com o exercício pleno da cidadania. Essa linha de atuação apoia-se no pressuposto de que a manutenção de uma sociedade democrática exige constante vigilância, aliada ao exercício permanente do juízo crítico sobre todas as instituições, e não apenas sobre o Poder Judiciário, e é particularmente necessária nos tempos que correm. (ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES DO RIO GRANDE DO SUL, 2012).

O CASO DO EMPREGADO HOMOSSEXUAL QUE RECEBEU INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS EM VALOR CONSIDERADO HISTÓRICO POR ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

O demandante ingressou com ação postulando indenização por danos morais ao argumento de ter sofrido assédio moral em virtude de tratamento dispensado por superior hierárquico na cobrança das atividades diárias, com ameaça de desemprego e xingamentos, inclusive em relação à sua masculinidade.

De acordo com o magistrado, a cobrança de metas para atendimento aos clientes não pode ser considerado assédio moral ou ato ilícito, capaz de ensejar o ressarcimento por danos morais, se a exigência não se mostra abusiva. No caso em apreço, o demandante não conseguiu comprovar que ocorreu abusividade na cobrança de cumprimento de metas feita pelo empregador, razão pela qual não foi indenizado por esse suposto dano moral.

Contudo, com relação ao tratamento dispensado pelo superior hierárquico ao empregador, restou plenamente comprovada a gravidade dos fatos relacionados ao tratamento discriminatório dispensado pelo preposto da empresa ao demandante.

A prova testemunhal foi capaz de comprovar o atentado à dignidade do empregado, que se viu humilhado com ofensas e atingido em sua intimidade e vida privada por seu superior hierárquico. De acordo com o depoimento de uma das testemunhas:

No período em que o autor esteve em licença médica, era comum o João³ dirigir-se ao primo do acionante e perguntar "como estava o viadinho", em relação à saúde deste; que também em outras oportunidade, o João se dirigia ao primo do autor perguntando coisas tais como: "veio buscar o viadinho?", "vai embora com o viadinho?"; que havia reuniões, comandadas pelo João, com a participação da depoente e representantes de prestadores; que, quando todos já se encontravam reunidos, mas antes dos efetivos inícios das reuniões, era comum o João dirigir-se ao autor, na frente dos demais partícipes, da seguinte forma: "e aí viadinho?" (...); o autor, em várias oportunidades, queixou-se com a depoente pelo tratamento que o João lhe dispensava no trabalho. (73ª VARA DO TRABALHO DA COMARCA DO RIO DE JANEIRO, 2011).

Outra testemunha confirmou que o preposto do empregador depreciava a imagem do empregado. A sua fala é bastante esclarecedora.

³ Nome fictício do superior hierárquico, utilizado para preservar a sua intimidade.

O João tinha uma forma "difícil" de se relacionar com os seus subordinados; que, comumente, quando se dirigia ao autor, o chamava de "viadinho" (...); que havia reunião com do pessoal do setor, entre os quais o depoente e o autor, reuniões estas comandadas pelo João; que, nestas reuniões, também o João se dirigia ao autor tratando-o por "viadinho"; que pode afirmar que, no setor, todos sabiam que este tipo de tratamento era aquele que comumente o João dispensava ao autor; que o depoente jamais ouviu o João chamando outro empregado de "viadinho".(73^a VARA DO TRABALHO DA COMARCA DO RIO DE JANEIRO, 2011).

O magistrado esclareceu que o poder de direção do empregador não autoriza que seus prepostos se prevaleçam da superioridade hierárquica para ofender e macular a imagem de seus empregados. Cabe ao empregador zelar pelo ambiente de trabalho, mantendo-o sadio e dentro dos bons costumes. Afirma o julgador que:

É odiosa a discriminação por orientação sexual, devendo ser firmemente combatida, mormente quando ocorre no local de trabalho. Os xingamentos do gerente ao acionante, com palavras ofensivas e depreciativas de sua opção sexual, com intuito irônico ou mesmo com a intenção de mera "brincadeira", ensejam a ocorrência de dano moral, pois possuem força para causar ofensa à moral e à imagem da pessoa, com lesão aos direitos da personalidade, em especial quando o comportamento nefasto do superior hierárquico se dava na presença de demais trabalhadores, expondo-o, inegavelmente, a uma situação vexatória. (73^a VARA DO TRABALHO DA COMARCA DO RIO DE JANEIRO, 2011).

O magistrado justifica seu posicionamento na Constituição da República, nos artigos 3, IV e 6, XXX. Segundo essa Constituição, a República Federativa do Brasil tem, dentre outros objetivos, promover o bem estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer formas de discriminação. E mais, é vedado qualquer discriminação por opção sexual em relação às condições de trabalho. Com efeito, enfatiza o julgador que o ato reiterado do superior hierárquico, chamando o demandante pejorativamente de "viadinho", caracteriza discriminação, preconceito e desprezo em relação à sua pessoa, afetando a sua imagem, resultando em prejuízo moral que deve ser reparado.

Quanto ao valor da indenização por danos morais, o juiz com base nos princípios da proporcionalidade, razoabilidade e equidade, utilizou-se do arbitramento, que considera a capacidade financeira do empregador e a necessidade do empregado, bem como a extensão, a gravidade e a natureza do dano. Assim, julgou procedente o pedido para condenar o empregador a pagar o valor histórico de R\$ 50.000,00 ao empregado.

CONCLUSÃO

O Judiciário, um Poder considerado extremamente conservador, ao longo do tempo, vem buscando atuar de maneira a concretizar a justiça social. Isso pode ser visto, de forma bastante clara, na decisão proferida pela Justiça do Trabalho condenando o empregador a pagar ao empregado homossexual indenização por danos morais no valor histórico de R\$ 50.000,00, em razão de assédio moral realizado por superior hierárquico no local de trabalho.

A invisibilidade social dos homossexuais, vem sendo deixada para trás ao longo do tempo e para tanto tem contado com o apoio do Poder Judiciário. A magistratura brasileira aos poucos se reinventa. O Juiz Trabalhista ao determinar o pagamento de quantia expressiva, a título de dano moral, a um empregado desrespeitado e humilhado em seu ambiente de trabalho cumpriu a promessa constitucional de igualdade. A decisão do magistrado, com a condenação do empregador em quantia vultosa, além de proporcionar a reparação do dano individual, tem a função pedagógica e, ainda, serve de paradigma para outras situações, já que assegura igualdade substantiva a um segmento de indivíduos que frequentemente é perseguido e hostilizado em razão da adoção de orientação sexual diversa daquela tida como "padrão modelar".

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES DO RIO GRANDE DO SUL. *Atuação Institucional*. Disponível em: http://www.ajuris.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=243&Itemid=9. Acesso em 23 mabr. 2017.

DALLARI, Dalmo de Abreu. *O Poder dos Juízes*. São Paulo: Editora Saraiva, 2007.

FLEURY, Alessandra Ramos Demito; TORRES, Ana Raquel Rosas. Análise psicossocial do preconceito contra homossexuais. *Estud. psicol.* (Campinas), Campinas, v. 24, n. 4, p. 475-486, Dec. 2007 .

GARCIA, Agnaldo; SOUZA, Eloisio Moulin de. *Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário*. *Rev. Adm. Pública*, Rio de Janeiro , v. 44, n. 6, p. 1353-1377, Dec. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122010000600005&lng=en&nrm=iso>..



HEBL, M. R.; GRIFFITH, K. H. The disclosure dilemma for gay men and lesbians: “coming out” at work. *Journal of Applied Psychology*, v. 87, n. 6, p. 1.191-1.199, 2002.

MEYER, I. H. *Minority stress and mental health in gay men*. *Journal of Health Sciences and Social Behavior*, v. 36, p. 38-56, 1995.

RAGINS, B.R.; CORNWELL, J.M. *Pink triangles: antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees*. *Journal of Applied Psychology*, v. 86, n. 6, p. 1.244-1.261, 2001.

73ª VARA DO TRABALHO DA COMARCA DO RIO DE JANEIRO. Reclamação Trabalhista. Processo nº 0025.400-61.2008.5.01.0073. Disponível em: <http://www.direitohomoafetivo.com.br/anexos/juris/1031.pdf>. Acesso em 20 de abr. 2017.

O MERCADO DE TRABALHO E OS EFEITOS DE SER MULHER

Thaine Silva Martins

Universidade Federal de Minas Gerais

mthaine@ufmg.br

Mariangela Furlan Antigo

Universidade Federal de Minas Gerais

maantigo@cedeplar.ufmg.br

Introdução

A superação do modelo fordista de produção indagou as mulheres de forma muito específica: se antes havia uma forte propaganda a favor do papel da dona de casa, nessa nova forma de organização econômica mais flexível e globalizada, as exigências sobre a mulher foram redefinidas. E agora, essa vasta mão de obra que havia sido confinada ao privado, é solicitada pelo mercado de trabalho.

Essa nova forma de organização, no entanto, não se dá via superação das estruturas do modo de produção passado, e o ônus do convívio das exigências do novo e velho recaem majoritariamente sobre as mulheres. O processo de inserção, portanto, acontece de uma forma totalmente complicada, que para além de submeter as mulheres à conciliação de uma dupla jornada, obrigadas a conciliar o tempo de produção mercantil e reprodução da vida, faz com que se crie pela primeira vez um conflito de classe entre as mulheres. Para que se torne possível a inserção de algumas no mercado de trabalho formal e moderno, é preciso que haja uma terceirização dos papéis de esposa e mãe àquelas que ficaram à margem das conquistas no mercado formal e de prestígio. A interação entre essas duas formas de existir enquanto mulher será explorada nesse trabalho, que se inicia com uma revisão bibliográfica em torno de uma área relativamente nova que é a economia feminista, seguida da

metodologia aplicada aos dados da Pnad para o ano de 2015 a fim de compreender a situação da mulher no mercado de trabalho brasileiro.

Debate bibliográfico

A despeito da invisibilidade do papel feminino na produção dentro da teoria econômica tradicional, as mulheres nunca foram alheias ao trabalho. Em cada formação histórico/social que se tem registro o trabalho feminino sempre esteve presente seja em caráter de subsistência, seja como formador de riqueza. O que se altera no tempo e espaço, no entanto, é a forma que esse trabalho é reconhecido pelas outras partes sociais (SAFFIOTI, 1969).

A integração periférica da mulher na força de trabalho identificada, segundo a concepção mercadológica, como produtiva pouco ou nada tem a ver com questões determinísticas ou naturais¹. O que se tem de fato, é um processo histórico de exclusão, fantasiado enquanto processo de conquista das liberdades humanas, que se sacramentou na figura do contrato social. Esse último exerce um duplo papel – de algoz e redentor. Redentor porque traz consigo uma história de liberdade. E algoz porque essa liberdade só existe diante da dominação de outras esferas sociais. O contrato que liberta os homens brancos do obscurantismo é também o que subjuga as mulheres ao poder patriarcal, é o tecido sobre o qual se assenta a institucionalização da desigualdade de gênero. *“A liberdade civil não é universal – é um atributo masculino e depende do direito patriarcal”* (PATEMEN, 1993, SAFFIOTI, 2004). O que se pretende afirmar aqui, é que as bases elementares da sociedade moderna se traduzem em um acordo entre homens, concebido com o propósito de garantir seus privilégios, que por vez só podem ser sustentados mediante a diminuição e submissão compulsória das mulheres, que perpassam o aniquilamento de suas liberdades civis às

¹ Em “Gênero, patriarcado e violência”, Heleieth Saffioti faz um breve apanhado do que a antropologia tem a nos oferecer sobre as origens do patriarcado. Na passagem, a autora retrata a divisão sexual do trabalho nas sociedades de caça e coleta pautada pela questão do aleitamento das crianças mais novas, que acabava deslocando as mulheres para as atividades de coleta. Assim, *“Como a caça não é uma atividade diária, aos homens sobrava muito tempo livre, imprescindível para o exercício da criatividade. Foi, por conseguinte, na chamada “sombra e água fresca” que os homens criaram sistemas simbólicos de maior eficácia para destronar suas parceiras”* (p. 60).

liberdades sexuais, confinando-as à vida privada e destituindo-as de qualquer valor social e político.

Evidentemente, esse contrato social no qual se sustenta no contrato sexual assume formas diferentes ao longo dos anos. Nancy Fraser em *Contradictions of Capital and Care* aponta três momentos históricos dentro do capitalismo em que o *modus operandi* do patriarcado se reinventa diante demanda, a fim de manter intacto certos lugares sociais. No modelo de produção liberal/competitiva, ainda no século XIX, a força de trabalho feminina e infantil foi incorporada pelo capital de forma periférica e totalmente precária, garantindo ao capital ganhos sobre a mais-valia absoluta. Esse processo financiou a expansão do capitalismo em suas fases iniciais e intensificou, através da tradução de dinheiro em poder, o *gap* entre homens e mulheres. Os distúrbios gerados a partir daí minaram a esfera da reprodução, e seu desfecho encontrou lugar na intensificação dos estereótipos de gênero. O segundo momento em que as contradições entre produção e reprodução se intensificaram deu origem ao modo de produção fordista dos anos. Assim, a resposta encontrada pela estrutura do patriarcado foi a assimilação da reprodução enquanto política pública. Esse processo se materializou no Estado de bem-estar, que possibilitou a adoção do salário família – capaz de garantir o modelo *male-breadwinner*² – coexistindo com o emprego doméstico precário das mulheres da *ralé*³.

O colapso do fordismo por volta dos anos 1980 e as novas dinâmicas do capital, serviram como diretriz para uma economia mais globalizada, em um liberalismo repaginado, pautado pelas leis do capital financeiro. Esse modelo, que se estende até o presente, se estrutura em cadeias globais de valor e a orientação do capital é se assentar sobre os menores custos, tornando as relações de trabalho cada vez mais complexas. Esse processo transforma a divisão mundial do trabalho de forma sem precedentes, e impõe sérios desafios à normatização do trabalho.

² Modelo *male-breadwinner* refere-se à um modelo familiar no qual o salário é garantido unicamente pelo trabalho masculino, que exerce a figura do pai. Para tanto, a mulher fica destinada aos trabalhos domésticos e de cuidado com os filhos para possibilitar esse tipo de inserção masculina ao mercado de trabalho.

³ Termo utilizado por Jessé de Souza em sua obra “*A ralé brasileira – quem é e como vive*” (2009).

Nessa nova configuração entre capital e trabalho, a mão-de-obra feminina é novamente⁴ convocada à produção mercantil e a organização das famílias passa a ser pautada em duas fontes de recursos. Nesse contexto, a provisão dos cuidados e a responsabilidade com a reprodução da vida passa ser cada vez mais de incumbência privada, localizada na seara de responsabilidades da própria família. É essa conjuntura que faz com que a inserção da mulher no trabalho remunerado se opere da forma mais problemática possível.

Os valores do patriarcado não se dissolveram no passar desses três séculos, e ainda estão enraizados na sociedade, seja no imaginário feminino, seja no masculino, o que significa que a divisão sexual do trabalho no interior dos lares se mantêm a mesma daquela referente à primeira fase do capitalismo. Assim, a integração das mulheres ao trabalho mercantil requalifica sua invisibilidade. Ao modelo familiar “*male-breadwinner*”, típico do momento em que o fordismo avançou nos países centrais, se contrapõe um em que as mulheres exercem um duplo papel, forçadas a conciliar sozinhas o tempo do lar com os outros tempos sociais.

A superposição dos tempos aparece, portanto, enquanto a manifestação de um conflito profundo que para além de um conflito de interesses entre as mulheres e as estruturas do patriarcado, lança luz à contradição mais profunda do sistema capitalista, que diz respeito à incompatibilidade do tempo de produção mercantil - pautada pelo lucro - e o tempo de reprodução da vida (CARRASCO, 2003). O resultado desse processo é a renúncia das mulheres aos tempos que mais lhe conferem sentido enquanto sujeito social detentor de direitos, sendo eles o tempo do ócio, da participação cidadã e frequentemente o tempo das

⁴ Saffioti exemplifica, em *A Mulher na Sociedade de Classes – Mito e Realidade* a forma como o sistema produtivo se relaciona com o emprego feminino ao longo da história. Os processos narrados pela autora mostram que os momentos de integração da mulher à rede concebida enquanto produtiva coincidem com momentos de crise na produção. Nesse sentido, é possível pensar que as crises do capitalismo indagam as mulheres de uma forma muito específica, tratando-as como uma espécie de exército industrial de reserva, e expulsando-as quando necessário, a fim de manter a soberania na mão-de-obra masculina. Assim, nas palavras da autora: “Embora haja uma tendência para a elevação dos efetivos femininos à medida que o processo de industrialização avança, a história mostra que não apenas se deve esperar uma estabilização do montante relativo desses contingentes como também uma flutuação de acordo com os períodos de crise de superprodução, com o fenômeno bélico etc” (p. 78).

necessidades pessoais, talhando dolorosamente suas vidas a tempo de trabalho doméstico e tempo de trabalho de mercado.

Esse movimento de integração ao trabalho produtivo, no entanto, tamanha sejam as contradições e conflitos, só se concretiza mediante a terceirização de parte das demandas cotidianas de reprodução. Assim, para que algumas mulheres disponham das condições materiais necessárias para reivindicar diariamente sua presença em espaços de prestígio, é preciso que um contingente enorme de mulheres seja empregado no setor de serviços, altamente estereotipado. E é nessa conjuntura que se desenvolve as mais diversas formas de trabalho precário da mão-de-obra feminina, dada as vastas possibilidades de flexibilização. A sub-representação das mulheres nos sindicatos e nas estruturas políticas as colocam em posição ainda mais vulnerável diante do desmantelamento de normas de emprego (HIRATA, 2001).

Assim, para além de reiterar a divisão sexual do trabalho, esse processo se dá às custas da criação de uma assimetria sem precedentes entre as mulheres, criando e acentuando um conflito de classes entre as mesmas. Por conseguinte, a família patriarcal acaba se posicionando como aliada da dinâmica do capital, sendo funcional ao capitalismo.

As atividades da empregada doméstica atendem a uma instituição não capitalista – a família – esta, sim, capaz de contribuir diretamente com a reprodução do capital já que seus membros, tendo usufruído do trabalho doméstico, podem assim vender a mercadoria essencial ao sistema: a força de trabalho (SAFFIOTI, 1978)

Hirata e Kérgeat apresentam a terceirização do trabalho doméstico como ferramenta para apaziguar os conflitos das relações dos casais burgueses, na medida em que possibilita essa categoria “*fazer vista grossa a uma reflexão sobre o trabalho doméstico*” (HIRATA & KERGOÁT, 2007), uma vez que retardada os efeitos da integração da mulher ao trabalho produtivo com a divisão de tarefas dentro do lar e da criação dos filhos. Essa nova categoria de desigualdade torna alarmante o conflito entre produção e reprodução da vida, na mesma proporção em que desafia o poder do patriarcado com as questões da sustentabilidade da vida humana.

É preciso enxergar que para além dessa superfície existem questões ainda mais

urgentes: é contar a história de quem fica. É qualificar os custos da terceirização desse trabalho doméstico, que para além de toda a problemática de sua vulnerabilidade, é dado mediante sacrifício de uma vivência familiar, que assegura a reprodução de um sistema desigual seja no âmbito da classe, seja no de gênero. Portanto, essa estrutura que permite que uma parcela das mulheres consiga conciliar o trabalho produtivo com as esferas subjetivas relacionadas ao ambiente do lar é a mesma que – por esse forte caráter de servidão doméstica – garante a ruptura das relações entre mães e filhos de um contingente enorme de mulheres que não podem viver perto de sua família e, ao mesmo tempo, garantir economicamente sua prole e a si mesma.

E assim o patriarcado toma seu papel no capitalismo dando lastro ideológico e estrutura a essa marginalização econômico-política do cuidado convergente com a segregação política das mulheres. Suas condições materiais de existência ainda estão impostas, e percebe-se um movimento constante para preservar a subjetividade dessa opressão, de forma a resguardar a divisão sexual do trabalho que é tão cara às bases do poder patriarcal.

Sendo essa formação histórico/social/psique que coloca a igualdade de gênero como parte não-integrável da lógica dominante, se torna imprescindível o exercício de desmistificar a figura da mulher enquanto ser naturalmente dotado a exercer certos papéis em nome do amor e do instinto materno de proteção e cuidado, na medida em que isso as amordaçam a uma lógica hierárquica que as oprime e exclui, que para além de conferir legitimidade à opressão patriarcal, se torna fundamento de uma desigualdade entre as mesmas, que muito distante de beneficiar qualquer parte integrante desse esquema, as expõe a formas muito precárias de viver. E a única saída verdadeiramente emancipatória é a socialização do trabalho doméstico e do cuidado com os homens.

Procedimentos metodológicos e resultados

Para atender aos propósitos da pesquisa, considera-se a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) organizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, para o ano de 2015, a fim de se estabelecer um panorama mais atual da situação das mulheres trabalhadoras no país. A partir do modelo *Logit* apresentado por Wooldridge (2007) e Gujarati (2006), pretende-se analisar os efeitos explicativos de variáveis selecionadas sobre

a probabilidade do indivíduo estar ou não na PEA. Com uma variável resposta binária relativa à probabilidade de ocorrência ou não de um evento, pode ser representado como segue:

$$P(y = 1|x) = P(y = 1|x_1, x_2, x_3, \dots, x_k)$$

Onde cada x refere-se às variáveis explicativas selecionadas para o modelo. Assumindo que o modelo é linear nos parâmetros (β_j), tem-se que:

$$P(y = 1|x) = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_k x_k + \varepsilon_i$$

A interpretação dos resultados é feita a partir dos sinais correspondentes aos coeficientes β , dado a impossibilidade de analisá-lo como um valor absoluto. Assim, a única informação que pode ser retirada diretamente pelos valores dos coeficientes β é a natureza dele em relação à variável dependente, ou seja: se positivo, representa maior probabilidade de certa ocorrência na variável dependente e, se negativo, menor probabilidade de ocorrência em relação à variável resposta.

Para uma análise do valor do coeficiente β , é necessário o cálculo de sua razão de chance, determinado também a partir do sinal assumido pelo coeficiente. Dessa forma, se β apresentar um valor positivo a razão de chance pode ser obtida através da exponencial do resultado de β . Se negativo, a transformação do valor absoluto em razão de chance é dada pelo inverso da exponencial do valor de β . O resultado dessas operações nos fornece a probabilidade g , seja ela positiva ou negativa, da variável x em análise afetar a variável resposta y .

A segunda metodologia empregada, também exposta por Wooldridge (2007) e Gujarati (1995) é o Modelo *Logit* Multinomial, utilizado quando a variável resposta tem mais de duas categorias e que consiste em uma análise econométrica multivariada, que permitirá dimensionar a desigualdade entre mulheres no mercado de trabalho. Através desse modelo é possível visualizar como as variáveis explicativas x determinam a probabilidade das mulheres estarem empregadas em carreiras de alto, médio ou baixo prestígio.

$$P(y = j|x, z)$$

O modelo *Logit* Multinomial é expresso da seguinte forma:

$$P(y_i = j) = \frac{\exp(\beta_j x_i)}{1 + \sum_{k=1}^j \exp(\beta_k x_i)}$$

O modelo é estimado pelo método da máxima verossimilhança através da função:

$$l_i(\beta) = \sum_k^j l[y_i = j] \log[p_j(x_i, \beta)]$$

Para a interpretação dos resultados, deve-se usar a relação entre as probabilidades de cada estado em relação ao estado de referência, que pode ser sintetizado na seguinte razão:

$$\frac{p_j(x, \beta)}{p_0(x, \beta)} = \exp(x\beta_j)$$

As variáveis usadas são descritas abaixo:

Variáveis resposta:

pea: variável resposta que assume valor 1 caso a pessoa faça parte da população economicamente ativa (entre 25 à 65 anos) , e 0 caso contrário;

- inserção ocupacional: variável resposta com quatro categorias, ocupação de alto, médio e baixo prestígio, e, o trabalho doméstico.

Variáveis explicativas:

- Variáveis dummy para: cor (1=brancos): status marital (1=vive em companhia do(a) cônjuge ou companheiro(a)); chefe (1= chefe do domicílio); Região metropolitana (1= residente na região)
- Variáveis binárias para: grupos educacionais, 0 a 3, 4 a 7, 8 a 10 e, 11 ou mais anos de estudo; faixas etárias, 25 a 29, 30 a 34, 35 a 39, 40 a 44, 45 a 49, 50 a 54, 55 a 59 e, 60 a 64 anos de idade; quintis de renda domiciliar per capita; crianças no domicílio com idade entre 0 e 3, 4 e 7, 8 e 15 e, 16 e 17 anos; regiões de residência: Norte, Nordeste, Sudeste, Sul e Centro Oeste;
- Horas afazeres: variável contínua do gasto de horas semanais com trabalho doméstico não remunerado (feito dentro do próprio lar).

A análise da probabilidade das pessoas estarem ou não fazendo parte da População Economicamente Ativa (PEA) e o efeito de variáveis individuais, de domicílio e de residência, de acordo com o sexo, é apresentada na Tabela 1. Pelos atributos pessoais, viver com o cônjuge apresenta diferença expressiva entre homens e mulheres. Para os primeiros, a relação é positiva em aproximadamente de 2,27%, enquanto para as mulheres viver com o(a) companheiro tem um claro efeito limitador em relação à oferta de sua mão de obra. O que há de mais interessante com esse dado é sua consonância com o que Cristine Delphy (1976) diz quanto ao contrato de casamento ser o responsável pela privação das mulheres com relação ao controle do próprio trabalho.

Níveis educacionais também chamam a atenção. Aumento da escolaridade aumenta a probabilidade de participar da PEA, com maior expressão para as mulheres mais

escolarizadas. Ter crianças no lar apresenta efeito semelhante sobre viver com o cônjuge. Enquanto aumenta a probabilidade dos homens pertencerem à PEA, o resultado para as mulheres é proporcionalmente desvantajoso. A interação dessas duas qualidades de variáveis pessoais reforça a ideia de que o trabalho doméstico e com cuidados é ainda de incumbência majoritariamente feminina, indicando que ainda há uma forte preponderância do modelo *male-breadwinner* na sociedade brasileira.

Ainda, ocupar a posição de chefe do domicílio aumenta as chances de pertencer à PEA para ambos os sexos, com maior expressão para os homens. E, independente da região de residência, mulheres tem maiores chances de participar da PEA do que aquelas residentes na região Norte enquanto para os homens o resultado é o contrário. Por sua vez, viver ou não em regiões metropolitanas e horas gastas com afazeres domésticos não apresentaram significância estatística.

Tabela 1 – Resultados do modelo Logit

	HOMENS		MULHERES	
	Razão de Chance	Erro Padrão	Razão de Chance	Erro Padrão
Branco	0,9087	0,0235702	0,8139	0,013872
Vive com o cônjuge	2,2724	0,061432	0,8650	0,0158108
Escolaridade (4 a 7)	1,4451	0,0494978	1,4393	0,0392502
Escolaridade (8 a 10)	1,4815	0,0588455	1,5405	0,0453617
Escolaridade (11+)	1,5845	0,0569976	1,9867	0,0529541
30 a 34 anos	1,0659	0,0529243	1,1740	0,0343753
35 a 39 anos	1,0262	0,0533037	1,1938	0,0361041
40 a 44 anos	0,8310	0,0431622	1,0590	0,0328135
45 a 49 anos	0,6607	0,0338257	0,8833	0,0276268
50 a 54 anos	0,3922	0,0191538	0,6552	0,0207242
55 a 59 anos	0,2125	0,0102687	0,3581	0,0117993
60 a 64 anos	0,0891	0,0043452	0,1570	0,0056396
Chefe	1,8135	0,0469444	1,4735	0,0261646
2º quintil de renda	1,5973	0,0609948	1,4425	0,0348559
3º quintil de renda	1,9781	0,0757929	2,1661	0,0552634
4º quintil de renda	3,5941	0,1519188	3,4094	0,0945663
5º quintil de renda	4,2401	0,1921276	4,0198	0,121424
Crianças (0 a 3 anos)	1,4928	0,0619752	0,8581	0,0183933
Crianças (4 a 7 anos)	1,3403	0,0520222	1,0485	0,0216152
Crianças (8 a 15 anos)	1,3833	0,0407971	1,3160	0,0231711
Crianças (16 a 17 anos)	1,1838	0,0485699	1,2525	0,0304015

Horas gastas com afazeres domésticos	0,9767	0,0011863	0,9669	0,0004827
Nordeste	0,8413	0,0319125	1,2445	0,0299843
Sul	0,7612	0,0298637	1,2170	0,0302989
Sudeste	0,6428	0,0291202	1,2823	0,0379669
Centro Oeste	0,8222	0,0411604	1,0236	0,0313891
Região Metropolitana	0,9616	0,0240148	0,9550	0,0154801

Fonte: Elaboração própria a partir da PNAD de 2015

A Tabela 2 apresentada a seguir permite dimensionar as assimetrias geradas pela inserção ocupacional feminina. O resultado do modelo *Logit* Multinomial é considerado apenas para as mulheres ocupadas em quatro tipologias ocupacionais, a saber, nível superior, médio e manual, e, também, o trabalho doméstico, sendo a categoria de trabalho manual a escolhida para servir de substrato para a comparação.

Como já esperado, o efeito de ser branca apresenta uma forte relação com a categoria de ocupação. Ser branca aumenta a probabilidade das mulheres ocuparem carreiras de nível superior em aproximadamente 1,59%, e de nível médio em 1,14% em relação àquelas inseridas em ocupação manuais. O resultado sobre o trabalho doméstico é um retrato fiel de como a desigualdade de trabalho entre as mulheres no Brasil tem um forte caráter de raça, sendo menor a probabilidade de trabalho doméstico das brancas.

A determinância da escolaridade da categoria de ocupação é também esperada. No geral, mulheres com maior nível de escolaridade ocupam as cadeiras nível superior e médio. Para todas as formas de trabalho, o chegar da idade tende a diminuir a participação das mulheres em todas as qualidades de carreira. A posição da distribuição de renda também apresenta um resultado esperado, indicando que estar entre os 20% mais abastados aumenta em aproximadamente 17,9% a probabilidade de estar empregada em um trabalho de nível superior. Esse dado é de extrema importância para representar a desigualdade e desconstruir o mito da meritocracia.

Na medida em que ter crianças no domicílio possui um efeito positivo e considerável para as mulheres situadas nas categorias de nível superior e médio, o contraste desse dado em relação ao trabalho doméstico ilustra o argumento central desse trabalho, que nos diz que só é possível a inserção das mulheres em carreiras nível superior e médio diante da terceirização do trabalho doméstico e com cuidados. Deixando claro que a inserção da força

de trabalho feminina na lógica capitalista-patriarcal só é possível com a criação de duas categorias de trabalho: o estabilizado e o precário.

Tabela 2 – Resultados do modelo *Logit* Multinomial

	Nível Superior		Médio		Trabalho Doméstico	
	Razão de Chance	Erro Padrão	Razão de Chance	Erro Padrão	Razão de Chance	Erro Padrão
Branco	1,5882	0,0508711	1,1451	0,0298505	0,7936	0,0248359
Vive com o cônjuge	0,9355	0,0311036	0,8166	0,0221711	0,7977	0,0258103
Escolaridade (4 a 7)	0,6930	0,074368	0,7212	0,0653242	1,1284	0,0506484
Escolaridade (8 a 10)	0,5458	0,0605427	1,0994	0,0949178	0,8244	0,0401755
Escolaridade (11+)	4,0369	0,3708245	7,0035	0,534535	0,3802	0,0186269
30 a 34 anos	1,2249	0,0624137	1,1075	0,0443019	1,3610	0,0809946
35 a 39 anos	1,2995	0,068742	1,0780	0,0452319	1,5891	0,0925622
40 a 44 anos	1,2738	0,0700543	1,0740	0,0469718	1,6204	0,0954135
45 a 49 anos	1,1946	0,0671014	0,9430	0,0431625	1,6220	0,097282
50 a 54 anos	1,3289	0,0776406	1,0793	0,052311	1,3698	0,0859051
55 a 59 anos	1,2004	0,0802191	1,0170	0,0572276	1,2629	0,0859702
60 a 64 anos	1,0581	0,0885718	0,8438	0,0627399	1,1359	0,0898705
Chefe	1,1737	0,0381298	0,9510	0,0255911	1,1549	0,0362247
2º quintil de renda	0,9080	0,0845456	1,4702	0,0904328	1,1155	0,0489267
3º quintil de renda	1,3364	0,1152261	2,1545	0,1266315	0,9672	0,0441865
4º quintil de renda	3,1401	0,2580943	3,3383	0,1968455	0,8213	0,0408712
5º quintil de renda	17,9742	1,485284	6,4426	0,3973476	0,5296	0,033609
Crianças (0 a 3 anos)	1,6174	0,071783	1,2313	0,0434557	0,9518	0,0391888
Crianças (4 a 7 anos)	1,2965	0,0546173	1,0902	0,0356909	0,8599	0,0327711
Crianças (8 a 15 anos)	1,3341	0,0462279	1,1654	0,0319827	0,9787	0,030211
Crianças (16 a 17 anos)	1,0624	0,0538003	1,0340	0,040234	0,9606	0,0369787
Horas gastas com afazeres domésticos	0,9700	0,0012387	0,9901	0,0009434	0,9934	0,0010468
Nordeste	1,2242	0,0629908	1,1007	0,0438086	0,9321	0,0423645
Sul	0,8041	0,0404861	0,8596	0,0341516	1,3170	0,0601792
Sudeste	0,6850	0,0386195	0,8003	0,0367936	1,1879	0,0651008
Centro Oeste	0,7650	0,0451225	0,8391	0,0399638	1,6808	0,0913826
Região Metropolitana	1,0270	0,0306941	0,9969	0,0245714	1,3657	0,0397855

Fonte: Elaboração própria a partir da PNAD de 2015

Referências Bibliográficas

CARRASCO, Cristina. A sustentabilidade da vida humana: um assunto de mulheres? In: FARIA, Nalu e NOBRE, Miriam (Orgs.). A produção do viver: ensaios de economia feminista. São Paulo: SOF, 2003.

- FRASER, Nancy. Contradictions of capital and care. *New Left Review*, n. 100, 2016.
- FEDERICI, Silvia. *Calibán y la bruja: Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Madrid: Traficantes de Sueños, 2004.
- HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de pesquisa*, v. 37, n. 132, 2007.
- HIRATA, Helena. *Globalização e divisão sexual do trabalho*, 2001.
- HIRATA, Helena. *Gênero, classe e raça: Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais*, 2014
- KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena; LABORIE, Françoise et alii. *Dicionário Crítico do feminismo*. São Paulo: Edunesp, 2009.
- MITCHELL, Juliet. Women: the longest revolution. *New Left Review*, n. 40, 1966.
- NELSON, Julie A. Feminism and economics. *The Journal of Economic Perspectives*, v. 9, n. 2, p. 131-148, 1995.
- RUBIN, Gayle. *O tráfico de mulheres. Notas sobre a "Economia Política" do sexo*. Tradução de Christine Rufino Dabat. Recife: SOS Corpo, 1993.
- SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. *A mulher na sociedade de classes*. Vozes, 1976.
- SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. *Gênero, patriarcado, violência*. Fundação Perseu Abramo, 2004.
- SANTOS, Yumi Garcia. *Até quando outsiders? Gênero e raça, marcadores da persistência das desigualdades sociais*. ABEP, 2016.
- SUCUPIRA, Fernanda; FREITAS, Taís. As desigualdades de gênero nos usos do tempo. In: *Feminismo, Economia e Política*.