

CADERNOS DE FORMAÇÃO

Mulheres: mundo do trabalho e autonomia econômica



Caderno 3

As mulheres e o mercado de trabalho

CADERNOS DE FORMAÇÃO

Mulheres: mundo do trabalho e autonomia econômica

Caderno 3

As mulheres e o mercado de trabalho

Michel Temer

Presidência da República

Fátima Lúcia Pelaes

Secretária Especial de Políticas para as Mulheres

Maria Aparecida Andrade de Moura

Secretária de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres

Eugenia Troncoso Leone

José Dari Krein

Marilane Teixeira

Instituto de Economia - UNICAMP

Equipe do Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho - CESIT/IE

Elaboração, Revisão e Projeto Gráfico

Dilma Fabri Marão Serviços ME

Ilustração da capa

Cândido Portinari

Fotos e obras de arte

Mag Magrela

Fotos públicas – Wikimedia commons

São Paulo, 2017

Apresentação

O Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (CESIT), em parceria inédita com a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres do Governo Federal, desenvolveu, entre 2014 e 2015, um projeto de formação com mulheres sindicalistas. O percurso formativo envolveu centenas de trabalhadoras de todas as regiões brasileiras, do campo e da cidade e nas mais distintas áreas.

Ainda que a igualdade entre mulheres e homens esteja inscrita em nossa Constituição, sabemos que ela ainda é formal, e que a sociedade brasileira precisa percorrer um longo caminho para torná-la efetiva. A Universidade pode e deve ter um papel ativo neste desafio. Foi a isso que nos propusemos. Trabalhar e interagir com mulheres sindicalistas, dirigentes de processos de luta e mobilização das pautas de reivindicações das mulheres no mundo do trabalho, contribui para fortalecer a busca da igualdade no Brasil e nos fortalece como instituição.

O percurso formativo, organizado em seis blocos temáticos, analisou em profundidade o mundo do trabalho, as áreas em que as desigualdades entre mulheres e homens se manifestam e o modo como se estruturam, e propôs, a partir da participação ativa das cursistas, ações para a sua superação, compreendendo a dimensão que articula as desigualdades de gênero e de raça em nossa sociedade.

Entrelaçado com as experiências e vivências concretas das trabalhadoras, desse trabalho resultou, também, a produção de seis cadernos formativos, que retratam e organizam de forma didática os conteúdos de cada módulo.

Esses conteúdos focam as reais condições de trabalho produtivo e reprodutivo das mulheres, como elas foram excluídas dos espaços públicos e a discriminação presente, em distintos contextos históricos e dimensões, com ênfase no mundo do trabalho.

Nossa expectativa com o Caderno é oferecer um instrumento para o fortalecimento da participação das trabalhadoras; para a conquista de maior igualdade no trabalho, na sociedade e no movimento sindical; para a eliminação da desigual divisão sexual do trabalho, além das diferenças salariais e dos obstáculos que dificultam o acesso e a permanência das mulheres no mundo do trabalho. Temos certeza que, desta forma, contribuimos para a elaboração e o fortalecimento de políticas públicas voltadas para a melhoria das condições de vida e de trabalho das mulheres.

CESIT/IE – UNICAMP – Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho

Bem-vindas à leitura

Companheira,

Em novembro de 2014, foi realizado o terceiro módulo do curso promovido pelo Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho – CESIT – da Universidade Estadual de Campinas, Unicamp, em parceria com a Secretaria Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT – SNMT/CUT.

O grupo, formado por 54 participantes, era bastante diversificado em vários aspectos: idade, escolaridade, área de atuação, local de moradia... Mas um elemento era comum: todas eram mulheres, trabalhadoras, sonhadoras de um mundo com igualdade.

A diversidade num grupo é excelente para compreender a sociedade em que vivemos, pois cada segmento vivencia suas especificidades, seus preconceitos, suas formas de contratação, seus direitos etc. E a troca possibilitada pelo coletivo nos permite construir e desconstruir opiniões, assumir posicionamentos antes inimagináveis. Essa é a força do coletivo: permite conhecer, trocar, reconstruir.

Para que você possa retomar o que estudou no curso e desenvolver sua ação sindical, os promotores e as promotoras do curso planejaram estes cadernos, que são uma síntese dos temas apresentados por diversos especialistas, por estudiosas e ativistas feministas, retomando a dinâmica dos encontros e das reflexões realizadas.

O Caderno 3 trata da questão das mulheres e o mercado de trabalho. Agradecemos a Professora Eugenia Troncoso Leone por sua colaboração na redação deste caderno; sem sua consultoria especializada ele não teria sido possível.

Esperamos dar continuidade aqui ao diálogo iniciado nos encontros realizados

Bom trabalho!



Sumário

I. Como se estruturou o mercado de trabalho no Brasil	8
<i>O desenvolvimento econômico e a formação do mercado de trabalho</i>	8
<i>A economia brasileira no pós-ditadura: o mercado de trabalho e os sindicatos</i>	13
<i>Uma conservadora contrarrevolução econômica e social</i>	14
II. A mulher no mercado de trabalho	18
<i>Evolução das mulheres no mercado de trabalho</i>	18
<i>A segregação e a discriminação das mulheres no mercado de trabalho</i> ..	21
<i>As diferenças salariais pouco se alteraram</i>	22
<i>Como se medem as diferenças salariais</i>	23
<i>Quais são as causas da diferença salarial</i>	27
III. A inserção feminina em dados estatísticos	28
<i>População e trabalho</i>	28
<i>Posição na ocupação</i>	30
<i>Indicadores de mercado de trabalho</i>	31
<i>Determinantes demográficos e sociais da oferta de mão de obra</i>	32
<i>O mercado de trabalho no Brasil e a situação de desvantagem das mulheres</i>	36
<i>Produção de indicadores</i>	42
IV. Economia feminista e elaboração de indicadores	44
Referências bibliográficas e sugestões de leitura	47

I. Como se estruturou o mercado de trabalho no Brasil

O desenvolvimento econômico e a formação do mercado de trabalho

Quando se pensa em trabalho no Brasil, mesmo na atualidade, é preciso retroceder no tempo para considerar fatos e ou fenômenos muito importantes no processo de formação do mercado e nas relações de trabalho.

Até o século XIX grande parte do trabalho era realizado por escravos. Em 1850, ainda no tempo do império, uma lei irá definir a propriedade das terras do país. De um lado, se reconhece a propriedade das terras do regime de sesmarias e, de outro, o Estado passa a destinar as demais terras para a propriedade privada mediante compensações financeiras. Até então, grande parte da força de trabalho estava vinculada aos ciclos do açúcar e do ouro e, quando o trabalho se torna livre essa força de trabalho, não dispendo de terras para trabalhar, torna-se obrigada a atuar nos latifúndios.

A ocupação das terras se dará de forma precária e sem respaldo do Estado, com um permanente deslocamento da fronteira agrícola, que obriga a população a continuamente deslocar-se para as novas zonas fronteiriças. A falta de acesso à terra pelos trabalhadores então livres fará com que, para que possam trabalhar e garantir sua sobrevivência, devam subordinar-se aos senhores de terras. E, simultaneamente, estará criado o problema agrário do país, dada a forma pela qual se procedeu à distribuição das terras, como vimos há pouco.

Uma outra lei, esta de 1879, trata de regular o trabalho nos regimes de *colonato* e *parceria*: os proprietários têm assegurado o direito de estabelecer os contratos de acordo com seus interesses uma vez que a relação de trabalho é privada.

Deste modo, a partir de meados deste mesmo século XIX se inicia uma transformação do mercado de trabalho escravo em mercado de trabalho livre e mais adiante, com

GLOSSÁRIO

Sesmarias, colonato e parceria

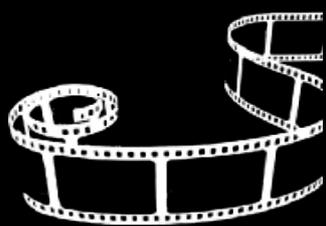
Os governadores gerais e ou os donatários das Capitâneas Hereditárias doavam terras para os colonos que em troca deviam pagar a sesma, uma sexta parte do que nelas produzissem; tratavam-se de grandes áreas rurais que foram doadas a uns poucos colonos, o que terminou gerando os latifúndios; as capitâneas existiram a partir das primeiras décadas do século XVI por cerca de dois séculos e meio.

Já o colonato é um sistema em que o colono (e sua família) cuidava da lavoura do proprietário e, em troca recebia pagamento em dinheiro, moradia e pedaço de terra para explorar para si mesmo; existiu em um período bem mais recente de nossa história: fins do século XIX e até meados do século XX. Na parceria o proprietário financiava o colono (aquisição de sementes, adubo etc) e ficava com parte da produção gerada, em proporção definida em contrato; ao colono cabia a outra parte como pagamento pelo trabalho. É uma prática que subsiste nos tempos atuais.

a abolição da escravatura, esta transformação se intensifica. A forma como isto se dá forma um contingente de força de trabalho que estará disponível para o trabalho na indústria, quando o país, já no século seguinte (XX), inicia o seu processo de industrialização.

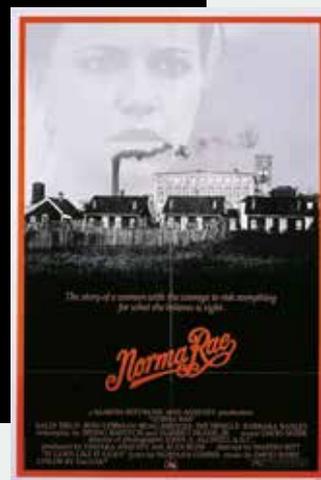
O Brasil, pela forma como se deu a ocupação das terras no período em que foi colônia de Portugal, tinha sua população mais concentrada em alguns estados: Rio de Janeiro, Minas Gerais, Bahia, Pernambuco e Ceará, os quais, portanto, apresentavam maior disponibilidade de trabalhadoras e trabalhadores. No Rio de Janeiro esta força de trabalho encontrou emprego, na segunda metade do século XIX, na área governamental e de serviços como, também, na agricultura do café. Também em Minas Gerais houve absorção da força de trabalho nesta atividade agrícola. Em São Paulo, a expansão desta cultura esbarrava na falta de trabalhadores, justamente em um momento em que a procura por este produto se expandia internacionalmente. A região Nordeste, por outro lado, além de deter quase 50% da população do país, atravessava a fase de declínio da produção de açúcar nos latifúndios, podendo, portanto, fornecer trabalhadores para São Paulo.

Entretanto, esta possibilidade foi deixada de lado em favor de uma política de absorção de trabalhadores oriundos do exterior. Há diferentes possíveis explicações para o fato desta opção ter prevalecido: os cafeicultores paulistas trazerem os trabalhadores do Nordeste iria acelerar a decadência dos latifúndios; perderiam capital com a compra de escravos (já havia movimentos pela libertação dos escravos; a Lei do Ventre Livre foi promulgada em 1871); e, por último, não aceitariam o surgimento de um mercado de trabalho composto por negros livres. O Estado, primeiramente o imperial e, depois, o federal sofreria pressões políticas e terminaria por financiar a migração externa para suprir a demanda por trabalhadores.



Dica com pipoca

Norma Rae, filme exibido a partir de 1979, época da Guerra Fria e de grande efervescência nas organizações de esquerda, o filme é baseado na história real de Crystal Lee Sutton que liderou uma campanha contra as condições de trabalho oferecidas por uma empresa de tecidos nos Estados Unidos.



Os primeiros migrantes foram, principalmente, originários da Itália e vieram a dedicar-se à agricultura cafeeira. A região nordeste, então, continuou mantendo grande contingente de trabalhadores em disponibilidade em um mercado de trabalho local sem condições de fornecer empregos suficientes. Não havia integração entre os mer-

cados de trabalho das diferentes regiões, assim como entre as economias. Esta condição somente irá modificar-se a partir de 1930 como reflexo da Grande Depressão, o “crash” (forte queda ou “quebra”) da bolsa de valores de Nova York em outubro de 1929, que provocou restrições no comércio internacional forçando o desenvolvimento do mercado interno em nosso país, ao mesmo tempo em que a cafeicultura começa, assim, a declinar.

Arquivo Museu do Café



O impacto da cultura do café no meio ambiente brasileiro. Colheita do café. Theodor Preisling, década de 1930.

Com a integração, que então se inicia, envolvendo tanto a economia quanto o mercado de trabalho, aquele grande contingente de trabalhadores da região nordeste passa a ser mobilizado tendo em vista seu aproveitamento pelo processo de industrialização que se desenvolve na região sudeste, principalmente no estado de São Paulo. O desenvolvimento da industrialização, bem como o surgimento de novos serviços urbanos, governamentais e os de utilidade pública, públicos ou privados, que vêm a surgir justamente em função do processo de integração nacional, não são, porém, suficientes para ocupar toda a força de trabalho disponível no nordeste brasileiro.

A vida do trabalhador, no entanto, era, por um lado, ainda afetada pela falta de empregos em número suficiente, e, por outro, pela forma como o mercado de trabalho era regulado. A lei de 1879, que vimos antes, a qual havia regulado as relações entre o capital e a força de trabalho através das figuras do colonato e da parceria, na atividade agrícola, não permitia o direito de organização aos trabalhadores. Em 1907, uma outra lei, a Lei Adolfo Gordo, passou a permitir que os estrangeiros, os imigrantes que estavam trabalhando principalmente na agricultura, fossem expulsos do país se praticassem qualquer ato contra a ordem pública.

Até 1930 a organização dos trabalhadores em sindicatos era combatida pelo Estado brasileiro, o que se chocava com a experiência de muitos trabalhadores imigrantes, que vinham de países nos quais já havia organização sindical. Foi a partir da década de 1930 que o Estado passou a aceitar a possibilidade dos trabalhadores organizarem-se em sindicatos, mas que mantinha sob sua tutela; através de lutas foram concedidos alguns direitos sociais quanto ao trabalho e se fortaleceram os sistemas de previdência, que na época, eram estabelecidos levando em conta categorias de atividades: industriários, comerciários etc.

Nos anos de 1940 a 1942, período do governo de Getúlio Vargas, o governo tomou uma série de providências na área trabalhista que iriam modificar totalmente as relações entre o capital e o trabalho: criou a CLT, Consolidação das Leis do Trabalho, o salário-mínimo e passou a consentir a organização sindical. Estas medidas provocaram, naturalmente, uma grande mudança na regulação do mercado de trabalho, embora a CLT focasse somente o trabalho urbano, não agrícola.



Na segunda metade do século XVIII, com a Revolução Industrial, a absorção do trabalho feminino pelas indústrias, como mão-de-obra barata, inseriu definitivamente a mulher na dinâmica produtiva. Ela passou a ser obrigada a cumprir jornadas de até 17 horas de trabalho em condições insalubres e submetidas a espancamentos e humilhações, além de receber salários até 60% menores que os dos homens. A mulher no mundo industrial – Working Women

Apesar desta característica e do fato de que naquela época cerca de 75% do mercado de trabalho fosse justamente em atividades agrícolas, a CLT veio a promover uma revolução na vida da classe trabalhadora. Até então as pessoas não dispunham de qualquer proteção social e passam a ter uma série de direitos; o salário-mínimo é implantado com um valor que superava os que eram pagos, em média, pelos diversos setores industriais, com exceção de dois: o editorial/gráfico e o metal/mecânico, um pouco superiores.

Mas era necessário fazer a lei ser aplicada a todos os contratos de trabalho no país, isto é, era necessário difundi-la de maneira que viesse a se tornar realmente efetiva. E a organização sindical, ainda que consentida, não se traduzia em liberdade de ação sindical, pois esta era limitada de tal modo que não tinha autonomia para firmar acordos coletivos. Com isso, os novos direitos legais não eram difundidos e, conseqüentemente, observados como deveriam ser, por parte das empresas; e, além desse fato, sendo os sindicatos ainda tutelados, as empresas continuavam a ter o direito privativo de gerir as relações de trabalho.

Alguns outros fenômenos contribuem para que mesmo quando se encerra o longo período de industrialização do país, que vai de 1930 a 1980, perto de metade da população ocupada ainda não dispunha do sistema de proteção social criado em 1940.

São, fundamentalmente, dois fenômenos: um, a implantação de uma ditadura militar cuja repressão a qualquer reivindicação e mesmo a formas de organização, à livre expressão de opiniões, inclusive de ação, foi patrocinada pelos governos e as respectivas organizações militares e policiais a partir de 1964 até 1985. Além do forte autoritarismo, foram igualmente enormemente violentos; e, o outro fenômeno, o qual também representa forte violência contra a classe trabalhadora, é a permanente existência de contingentes de pessoas que excedem as demandas das empresas no mercado de trabalho, o que a estas permite dispor de farta força de trabalho e, portanto, praticar salários tão baixos quanto suficientes para seus interesses. Ao mesmo tempo, esta condição trabalha não somente contra o valor dos salários, como, também, contra o fortalecimento da ação sindical.

E, paralelamente, o subemprego, o emprego informal, os contratos informais de trabalho, cresceu enormemente por conta do baixo grau de proteção social, contribuindo para que, apesar de todo o processo de desenvolvimento industrial, comercial e de serviços, se agravasse a distribuição de renda entre a população. Ou seja, o Brasil entra em um período em que, finalmente, há um forte desenvolvimento econômico, mas este é acompanhado por um desenvolvimento social desproporcional, fraco, de maneira que muito poucos irão se beneficiar daquele.

E este fenômeno se deve ao modelo político de regulação das relações entre trabalho e capital, o qual de forma permanente, sistemática e contínua, manteve o mercado de trabalho com baixa proteção social efetiva.

Apesar da contínua e acentuada aceleração da economia entre 1930 e 1980, com a conseqüente estruturação do mercado de trabalho brasileiro, algumas características es-

truturais permanecem ao longo do tempo e ainda estão muito presentes na atualidade, a alta taxa de rotatividade, o trabalho por conta própria, as ocupações nos pequenos negócios, os baixos salários e a desigual distribuição da renda gerada na sociedade.

Para saber mais

(...) a industrialização no Brasil mostrou que uma forte interferência do poder público articulando, promovendo e garantindo o financiamento do investimento, foi capaz de conformar uma intensa acumulação de capital, transformando a economia em meio a um rápido crescimento do produto e profunda eliminação e criação de empregos. Essa mesma experiência de industrialização mostrou que sem o empenho semelhante do poder público para proteger a população trabalhadora (facilitando sua organização, promovendo diretamente o desenvolvimento social, não deixando imperar o arbítrio dos empregadores no local de trabalho e a desigualdade social e econômica) a industrialização aumentou os lucros muito mais que a massa de salários, apesar do enorme aumento do nível de emprego. (Baltar, 2003^a:64, apud. Krein, 2013:44).

A economia brasileira no pós-ditadura: o mercado de trabalho e os sindicatos

Quando o regime ditatorial começa a abrandar o autoritarismo que impunha à nação pela força, a partir do final da década de 1970 e até sua implosão em 1985, a ação sindical começa a ganhar espaço no país. Trata-se não apenas de lutar pela mudança no modelo de regulação do mercado e das relações de trabalho, como também de lutar por um desenvolvimento social atrelado ao econômico. Esta luta é travada por um movimento sindical agora mais politizado, em consequência do próprio passado político recente e da defasagem entre o crescimento econômico e a condição econômica da população, a qual se tornara ainda mais marcante naquelas cinco décadas do período de 1930 a 1980.

Mas ao mesmo tempo em que o movimento sindical se reorganizava no país, nos Estados Unidos da América a implantação de uma nova política econômica em 1979 levou a uma interrupção do fluxo de crédito externo, que havia sido responsável pelo crescimento do Brasil durante os anos 1970. Essa alteração ocasionou uma grave crise em nossa economia e que afetou, sobretudo, a indústria. O país, neste momento, anos 1980, sofreu uma queda estimada em 25% na produção industrial acarretando uma queda também no nível do emprego. As regiões mais industrializadas, como a Grande São Paulo, por exemplo, terminaram por sofrer mais intensamente as crises na indústria e no emprego do que outras regiões, onde a economia não era tão baseada na indústria. E como, na época, não existia o sistema de seguro-desemprego, esta crise levou a uma expansão de atividades irregulares, precárias, informais, como forma da classe trabalhadora obter sua subsistência.

Em 1988 uma nova Constituição Federal marca um ponto importante no caminho da redemocratização, apenas três anos após o fim da ditadura. Ela vem a estabelecer bases legais para que se obtenha um desenvolvimento do mercado interno, com justiça social, ou seja, desenvolvimentos econômico e social. Estas novas condições apontavam para uma década seguinte, anos 1990, mais promissores em termos de crescimento e correspondente geração de empregos e distribuição de renda, em contraposição aos anos 1980, que iniciaram com desemprego e terminaram com distribuição de renda em queda.

Esta expectativa, porém, foi frustrada pois a década foi marcada por uma quase estagnação econômica, pelo desemprego e pelo aumento da desigualdade social. Pouco antes de seu início, no ano de 1989 aconteceram eleições nacionais, a primeira eleição presidencial com voto direto desde o início dos anos 1960. Nesta eleição estava em jogo a escolha entre duas plataformas políticas bem distintas: uma, da esquerda e centro-esquerda, que preservava o ideário que havia sido incorporado na constituição de 1988, o desenvolvimento com justiça social; e, a outra, que, também já por ocasião da constituinte, propunha não aderir aos propósitos da carta magna. Esta última proposta política saiu das eleições vencedora, e o que se verá nos anos 1990 será a piora do quadro nacional com mais perdas a serem assumidas pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras.

Para saber mais

Além da heterogeneidade, a alta rotatividade é outra característica histórica da flexibilidade do nosso mercado de trabalho, agravada a partir dos anos 1960 com a introdução do FGTS, que eliminou a relativa estabilidade vigente até então e possibilitou ao empregador despedir o empregado sem exigência de motivação do ato, ou sem precisar justificar. A alta rotatividade facilita o ajuste do volume de trabalho utilizado pelas empresas para atender, às suas demandas em cada momento da economia, favorecendo, pelo processo de substituição de empregados, o rebaixamento dos salários e a manutenção de um contingente de trabalhadores com baixa qualificação (Krein, 2013, p. 47)

Uma conservadora contrarrevolução econômica e social

O pensamento político-econômico que será imposto ao país será o de que a crise resultava do sistema de proteção econômica e social que vinha sendo adotado; e, as soluções dos problemas, tanto os econômicos quanto os sociais, eram a desregulamentação e a flexibilização – uma plataforma que impunha ao nosso país o pensamento que já vinha prevalecendo em inúmeros países desenvolvidos e em desenvolvimento desde a década de 1970. Se ignorava as proposições da recente constituição e a ela se atribuía o atraso do país, especialmente em relação à globalização. Mais do que isso, se propagava que o problema do emprego era, na verdade, devido ao mau funcionamento

do mercado de trabalho por considerar as relações de trabalho excessivamente reguladas, por conta do sistema de proteção social imposto pela constituição de 1988.

Assim sendo, era necessário flexibilizar este sistema, o que ocorreria se as representações organizadas da sociedade fossem enfraquecidas, de modo a reduzir seu poder de negociação, de fazer valerem suas posições ou proposições. E, era necessário, igualmente, mudar a política econômica. Como resultado desta nova orientação, o país entrou em grave recessão: novamente caem a produção e o emprego industrial, duplicando o desemprego no prazo de apenas um ano. Entre 1991 e 1993, esta política fica em compasso de espera pela falta de crédito internacional que financiasse as necessidades de cobrir déficits na balança comercial, quando se dá o afastamento do presidente da república, Fernando Collor de Mello.

Em 1994 um novo plano econômico (já que outros haviam sido implantados anteriormente), o Plano Real, conseguiu reduzir as altas taxas de inflação que já perduravam por uma década. A estabilização dos preços trará a classe trabalhadora o benefício da interrupção da perda de valor dos salários, por conta dos altos índices de inflação.

No entanto, é um plano que vai precisar de grande volume de recursos provenientes do exterior para que possa ser executado com sucesso. E, mais e pior do que isso, o plano seguirá princípios já adotados anteriormente, e provocará estragos continuados no nível de emprego, consolidando uma tendência de crescimento do desemprego, isto é, será imposta uma nova relação entre a dinâmica econômica e o emprego. O governo chegará a argumentar que as taxas de desemprego não eram reais, não estavam de acordo com a realidade do mercado de trabalho no país; argumentará que parte dos ocupados estava sendo considerada como trabalhadores desempregados, dada a falta de qualidade de seus empregos; e, nesta sanha, concluirá que era necessário mudar as metodologias de mensuração do desemprego. Passará a valorizar o setor informal da economia e a desvalorizar o modelo de regulação do mercado e das relações do trabalho, considerando-o o responsável pelos problemas então existentes, uma barreira que impedia a modernização do país. Era, então, necessário flexibilizar este modelo, de modo que se pudesse adequá-lo às novas condições de operação da economia, que passa por um violento processo de reestruturação.

A visão preponderante era de que a industrialização do país, da forma como havia se dado, havia provocado o atraso e excesso de proteção à indústria local frente à concorrência internacional. Seria necessário abrir o país em relação ao mercado externo, de maneira a expor a indústria nacional à concorrência estrangeira, para que ocorresse a modernização econômica. O pensamento dominante era de que a economia era estatizada, por conta do protecionismo e do paternalismo do Estado. Assim sendo, o Estado deveria ter suas funções privatizadas e as políticas sociais deveriam deixar de ser universais para tornarem-se focalizadas, tratava-se de difundir o ideário neoliberal.

Tendo tais objetivos em mente, e tendo-se à disposição grande fluxo de recursos externos, procede-se a uma rápida internacionalização da propriedade da estrutura industrial, estabelece-se dependência de insumos importados para a produção interna,

e, abre-se o país às importações de importante parcela de itens de consumo para suprimento do mercado interno.

Estas medidas provocam um crescimento vertiginoso do déficit no saldo das relações comerciais e financeiras com o mundo exterior, a produção industrial atinge níveis pouco significativos e o emprego no grande setor da economia acompanha estes movimentos para baixo: o desemprego e a informalidade explodem.

A internacionalização da propriedade industrial faz com que unidades produtivas do país passem a meros componentes de vastas redes multinacionais e estrangeiras, tornando-as sujeitas a toda sorte de interesses sem nenhuma ou com pouca vinculação com os do país.

Reflexão

Entre os anos de 1950 até a década de 1980 o Brasil foi capaz de assegurar taxas de crescimento econômico mais elevadas e gerar mais empregos que a maioria dos países do mundo. Mas isto não resultou em melhoria da distribuição de renda.

Pelo contrário, o processo de industrialização e urbanização brasileiro manteve uma herança social também inigualável. No final dos anos de 1970, tínhamos uma complexa estrutura industrial e um mercado de trabalho urbano crescentemente integrado, mas com baixos salários, elevado grau de pobreza absoluta e altíssima concentração da renda.

Quatro fatores nos ajudam a compreender esse processo:

- ✓ A herança escravista e a ausência de uma reforma agrária reforçaram a concentração da propriedade e o atraso produtivo;*
- ✓ O lento processo de organização dos trabalhadores e de maior pressão social pela democratização das condições e relações de trabalho e por uma melhor distribuição de renda;*
- ✓ As políticas sociais desenvolvidas tardiamente, favorecendo a desigualdade no acesso à educação, à saúde, à previdência ou assistência social;*
- ✓ O salário mínimo sofreu um significativo rebaixamento desde os anos de 1960, promovendo uma acentuada diferenciação entre os salários, abrindo o leque salarial.*

Extraído do Caderno “ O Brasil Desempregado” de Jorge Mattoso, 1996.

A reestruturação produtiva, no que toca à focalização das empresas apenas em seus processos essenciais, induz e fortalece o surgimento de pequenas e médias empresas de prestação de serviços, os serviços que o governo considerava modernos, básicos para a modernização econômica: terceirização e a quarteirização. Estes empreendimentos atingem fatia importante de representação na estrutura econômica, tornando-a menos concentrada, menos dependente dos grandes capitais, mas, por outro lado, o emprego nestas empresas não necessariamente seguia a rígida regulação legal das relações trabalhistas. Um bom motivo para o governo propagandear a necessidade

de flexibilização da regulação social, mas o que se vê é uma proliferação de ocupações que são de baixa remuneração como, também, baixa qualificação.



Obra de Candido Portinari

Recapitulando e finalizando: o que se tinha propalado, divulgado, propagandeado, nos anos 1990, é que o excesso de regulação presente nas relações entre o trabalho e o capital, que podemos entender como um excesso de direitos concedidos aos trabalhadores nos contratos de trabalho, era a causa dos problemas que geraram a crise no mercado de trabalho. Porém, a causa real foi, ao contrário, o fato de que tais direitos não foram devidamente respeitados, gerando o alto nível de informalidade, e consequente precariedade, que se instalou no mercado de trabalho.

Para saber mais

Estudos realizados, por Vasquez, indicam que a taxa de participação das mulheres varia de acordo com o seu nível socioeconômico, expresso pela renda domiciliar per capita. Assim, para renda de até $\frac{1}{4}$ de salário mínimo (SM) a diferença de taxa de participação entre os sexos é 37,1% na faixa etária entre 25 e 29 anos. Essa diferença pode chegar a 40,6% entre os sexos para faixas de idade entre 25 a 29 anos e renda per capita entre $\frac{1}{4}$ e $\frac{1}{2}$ SM. No entanto, quando a renda é de mais de cinco SM, a diferença entre os sexos é de apenas 5,4% (Vasquez. 2016. p. 54)

Dito de outra maneira, o diferencial entre mulheres e homens diminui na medida em que a renda per capita cresce, evidenciando que a situação socioeconômica das mulheres é um fator decisivo para sua entrada e permanência no mercado de trabalho. Quanto mais pobres, mais tempo elas estarão afastadas do mercado de trabalho. Essa interrupção comprometerá de forma definitiva a trajetória profissional, as contribuições previdenciárias e com isso a maior parte das mulheres não alcançará o tempo de contribuição mínimo para requerer a sua aposentadoria.

II. *A mulher no mercado de trabalho*

No Brasil os estudos sobre as mulheres e o mercado de trabalho se intensificaram a partir dos anos de 1980 com os trabalhos pioneiros de várias autoras. As pesquisas destacavam a crescente presença das mulheres no mercado de trabalho a partir dos anos de 1970 e a sua permanência mesmo em décadas caracterizadas pelo elevado nível de desemprego e crise econômica, como foram os anos de 1980. No entanto, essas mesmas pesquisas salientavam que essa inserção se destacava pelas grandes diferenças salariais e pela elevada concentração em setores ligados ao comércio e a serviços, notadamente nas áreas de serviços sociais, trabalho doméstico e nas ocupações mais vulneráveis e de reduzida exigência de qualificação profissional. São características que acompanham toda a trajetória de inserção das mulheres no mundo produtivo e tem suas raízes na desigual divisão sexual do trabalho e na atribuição às mulheres do trabalho reprodutivo.

Evolução das mulheres no mercado de trabalho

Um trabalho importante realizado pelas autoras (Soares; Melo; Bandeira, 2014:12) analisam a trajetória das mulheres desde o primeiro Censo realizado em 1872. As relações de produção prevalentes no período colonial nunca prescindiram do trabalho das mulheres, seja como escravas ou trabalhadoras na incipiente sociedade que se urbanizava.



Trabalhadoras na construção civil <http://www.giroemipiau1.com.br/2017/07/mulheres-recebem-23-menos-do-que-os.html>

Conforme os dados do Censo de 1872 no conjunto da população feminina com profissão, cerca de 52% eram empregadas domésticas e costureiras. Nos Censos de 1872 e 1900 o nível de ocupação por sexo feminino era de aproximadamente 73%, reduzindo para 17% em 1920, essa redução, conforme as autoras, se deve a que nos primeiros recenseamentos grande parte das mulheres ocupadas com o trabalho doméstico não remunerado estava inserida nesta categoria. Entre os anos entre 1920 e 1970 haveria pouca alteração, variando de 16,7% para 18,5%, respectivamente.

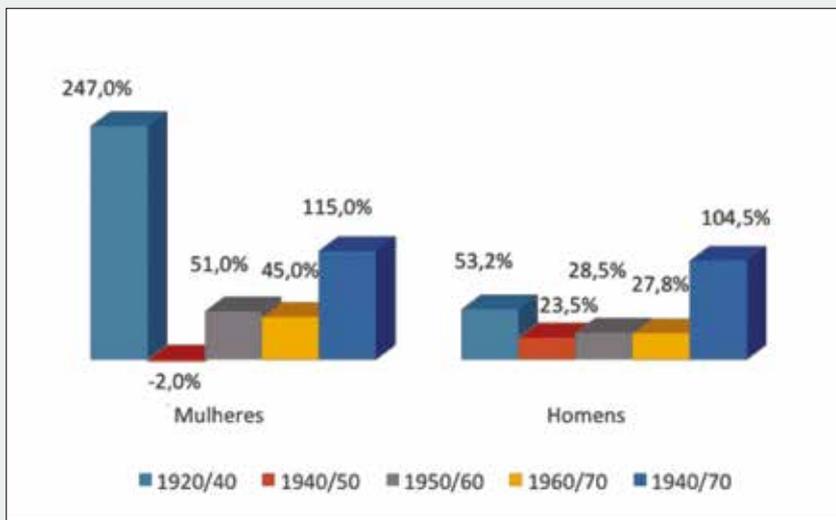
Embora nossa análise sobre a distribuição dos gêneros entre os ramos de atividade ao longo do século XX possa estar limitada pela ausência de critérios homogêneos que só seriam consolidados posteriormente. No entanto, os dados existentes indicam que a concentração de mulheres em certas áreas se comportou de acordo com o desenvolvimento da estrutura produtiva do país. Conforme Saffioti (2013), o processo de urbanização dos anos 1930 não resultou em aumento relativo das mulheres na composição da força de trabalho. Entre os anos de 1930 e 1950 cresce a presença em atividades domésticas não remuneradas e a respectiva queda nas atividades econômicas remuneradas. Nesse período a indústria incipiente absorvia mão de obra masculina, enquanto as mulheres eram incorporadas em atividades tradicionais com os serviços domésticos, sociais, educacionais e de saúde.

Mas, a partir da década de 1960, com a expansão industrial e o êxodo rural o que se evidencia é um deslocamento da força de trabalho agrícola para os grandes centros urbanos, a evolução das mulheres na área rural se desacelerou frente ao crescimento considerável no setor terciário resultado dos processos migratórios, enquanto isso, se consolidava forte presença masculina no setor secundário da economia. O perfil da indústria em expansão possibilitado pelos vultuosos investimentos realizados nos anos de 1950 fez emergir novos setores que atraíram mão de obra masculina da agricultura para as atividades urbanas.

Ou seja, um primeiro momento de grande expansão da estrutura produtiva marcadamente nos anos de 1950 promoveu-se crescimento dos empregos mais caracterizados com o sexo masculino, enquanto que os segmentos tipicamente femininos como o setor têxtil e de vestuário cresceram em ritmo menor absorvendo menor número de trabalhadoras. Por outro lado, o grande crescimento dos estabelecimentos comerciais decorrentes desse período de expansão da indústria e dos grandes centros urbanos facilitou o ingresso massivo de mulheres para áreas que absorveram um perfil de trabalho associado ao pequeno comércio, aos serviços pessoais e o trabalho doméstico. A população rural expulsa do campo pela modernização conservadora encontrou emprego na cidade preferencialmente nessas áreas.

A partir de 1980, conforme demonstram os dados do Censo deste ano, cresce de forma contínua a participação das mulheres entre a população ocupada, chegando a 44%, em 2010. Da mesma forma, cresce a escolaridade, e no Censo de 1991 o percentual de mulheres supera o de homens com ensino superior pela primeira vez. Entretanto, persistem as diferenças salariais. As mulheres se destacam nas áreas de ciências humanas e sociais, biológicas e da saúde, enquanto os homens se concentram em ciências exatas, tecnológicas e agrárias.

Gráfico 1: Mudança percentual da força de trabalho, por sexo. 1920-1970



Fonte: Elaborado por Madeira (1973) com base nos Censos Demográficos e Agrícolas

A presença das mulheres se intensificou nos anos de 1970, resultado tanto da necessidade econômica, quanto das transformações demográficas, culturais e sociais que vinha ocorrendo no país e no mundo, o acesso às universidades e a queda da fecundidade e os próprios movimentos feministas com participação cada vez mais atuante de mulheres nos espaços públicos contribuíram decisivamente para esse novo período (BRUSCHINI, 1998).

A presença das mulheres no mundo produtivo não depende apenas da demanda do mercado, mas de uma articulação complexa e em permanente transformação que envolve responsabilidades familiares, cuidados, presença ou não de filhos.

No trabalho informal na indústria, por exemplo o realizado no próprio domicílio, como é o caso das indústrias de calçados e das confecções, têm predominado as mulheres nas chamadas “oficinas de fundo de quintal”, nas microempresas, em cooperativas que muitas vezes são consideradas fraudulentas.

As mulheres permanecem sendo as principais responsáveis pelo trabalho doméstico e os cuidados com filhos e idosos: dedicam, em média, 22 horas semanais, para pouco mais de 10 horas por parte dos homens. São a maioria no setor de serviços de menor qualificação e no emprego doméstico em residências, recebendo, portanto, as menores remunerações. Enquanto isso os homens continuam predominando nos cargos técnicos, cargos de maior qualificação, e nos setores que detêm maior índice de inovação tecnológica, assim como nas posições de chefia, que são melhor remunerados.

E este fenômeno se dá mesmo as mulheres tendo alcançado maiores graus de escolaridade a partir dos anos 1990, e tendo se infiltrado em áreas onde antes predominavam os homens, nas quais, mesmo dispondo da mesma qualificação ou de qualificação até superior à dos homens, são pior remuneradas. Estima-se que ganhem, em média, em torno de 25% menos que os homens.



Mas a despeito de todas as mudanças, elas continuam atuando sobretudo em setores que são considerados como mais femininos, como a educação, a saúde e o bem-estar, nas ciências humanas e nas artes.

A segregação e a discriminação das mulheres no mercado de trabalho

Você sabia que a população brasileira é dividida quase igualmente entre homens e mulheres? Ainda que isso aconteça, o mesmo não ocorre na esfera pública. Ao contrário, em certas áreas sua participação é baixa, como, por exemplo, na política.

No mundo do trabalho, embora sua participação percentual venha aumentando, as mulheres continuam não alcançando cargos mais elevados nas empresas ou nas instituições privadas ou públicas. A explicação comum é que elas não se interessam pelo espaço público e ou que suas carreiras são interrompidas pela maternidade. A realidade, porém, é que suas opções profissionais, bem como suas possibilidades de progressão nas carreiras escolhidas, são condicionadas por vários fatores, frequentemente associados a valores culturais mantidos pelo patriarcado

Tal situação é construída socialmente e gera discriminação e segregação, pois há mecanismos que permitem, ou não, a entrada das mulheres nos nichos profissionais ou ocupacionais tradicional e historicamente reservados aos homens. Rompê-los é difícil.

Condições como essas terminam por reduzir a expectativa de ascensão na vida profissional, ao lado de outras, como a falta de reconhecimento de sua capacidade ou de perspectiva profissional, baixa remuneração ou, por outro lado, acesso restrito ao mundo do trabalho, por vezes limitado a ocupações instáveis, precárias, informais.

É incrível acreditar que em pleno século XXI a visão machista ainda esteja presente no mundo do trabalho. Pois ainda existe a noção de que as posições de comando são espaços masculinos. Se, de um lado, as mulheres têm dificuldade para se impor, ou se desinteressam por disputas de espaço, por outro, os homens estão longe de cedê-lo por vontade própria.

Isso resulta na presença feminina fora dos espaços masculinizados nas empresas, que são costumeiramente os postos de comando, e, de outros espaços públicos e de comando, como na política ou no sindicalismo.

Mas as barreiras não param no âmbito da empresa. Como para as mulheres há dificuldades também no compartilhamento de responsabilidades da vida doméstica, conclui-se, em resumo, que os obstáculos à ascensão pessoal se encontram tanto na esfera pública, em especial na profissional, quanto na privada, nas relações intrafamiliares. As mulheres continuam sendo as principais responsáveis pelos afazeres domésticos.



As diferenças salariais pouco se alteraram

A OIT define igualdade salarial como sendo salário igual para realizar um trabalho igual ou similar, ou um trabalho completamente diferente, mas, com base em critérios objetivos, de igual valor. Esse reconhecimento sobre a igualdade de remuneração para o mesmo tipo de trabalho ou trabalho de igual valor está presente em duas convenções: a Convenção n. 100 de 1951 e a Convenção n. 111 de 1958, ambas ratificadas pelo Brasil.

A Convenção n. 100 da OIT de 1951 consiste no primeiro instrumento internacional sobre a igualdade de remuneração. Adotada após a segunda guerra mundial, ela é resul-

tado de uma intensa luta das mulheres que estiveram à frente das linhas de produção, tanto na primeira quanto na segunda guerra, em muitos países. A Convenção n. 111, de 1958, que trata da discriminação, emprego e profissão, está estritamente ligada à Convenção n. 100.

A Convenção n. 111 proíbe distinções, exclusões ou preferências feitas com base em vários critérios, inclusive o sexo, que tenham o efeito de impedir a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão. A recomendação que acompanha a Convenção n. 111 refere-se à necessidade de formular uma política nacional para a prevenção da discriminação no emprego e na profissão, considerando um conjunto de princípios como:

“Igualdade de oportunidades e de tratamento à remuneração por trabalho de igual valor para todos”.

“A diferença salarial só pode ser eliminada quando tiverem sido feitos progressos contínuos e sustentáveis em relação à igualdade de gênero no trabalho e na sociedade em geral”.

Agregam-se a essas duas, as Convenções n. 156, de 1981, sobre o compartilhamento das responsabilidades familiares, e n. 183, de 2000, sobre a proteção à maternidade. A declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, de 1998, e a convenção das Nações Unidas para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres constituem o enquadramento jurídico e político internacional para a promoção da igualdade de gênero no mundo do trabalho.

Identificar a existência de discriminação com base no trabalho de igual valor, conforme está previsto na convenção n.100 da OIT, é bastante complexo, uma vez que abrange não só os casos em que ambos os sexos executam trabalhos iguais ou similares, mas também a situação mais comum em que, embora realizem trabalhos diferentes, ou com conteúdo diferente, envolvendo diferentes responsabilidades, competências ou qualificações, realizados em condições diferentes, mas de igual valor.

Embora ambas as convenções tenham sido ratificadas e incorporadas nas normas constitucionais do Brasil, como a Constituição Federal, a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho e na maior parte dos instrumentos normativos (acordos e convenções coletivas), entretanto, não há mecanismos efetivos que possam coibir essa prática no local de trabalho. A elaboração de uma lei específica e a garantia de sua eficácia são os grandes desafios para a construção de maior igualdade no ambiente de trabalho.

Como se medem as diferenças salariais

Há uma grande dificuldade em divulgar dados confiáveis sobre o tamanho da diferença salarial entre homens e mulheres. Essa dificuldade é causada pela falta de dados de rendimentos separados por sexo, falta de informação associada às horas trabalhadas

e por desentendimentos sobre se é melhor apresentar os dados brutos de diferença salarial, comparar salários médios de homens e mulheres ou ajustar as diferenças brutas de salário em relação as diferenças nas características das populações trabalhadoras e ou diferenças nos regimes de trabalho. Há problemas até mesmo em comparar médias quando a taxa de participação das mulheres é muito baixa em comparação à dos homens, uma vez que poderia ser as mulheres com maior escolaridade as que trabalham, a exemplo do setor da construção civil em que as mulheres representam um percentual muito pequeno e estão nos postos mais bem remunerados.

Quando se trata de dados mais gerais, as desigualdades na remuneração entre os sexos são frequentemente avaliadas através de um indicador conhecido como a diferença salarial entre homens e mulheres. Este indicador mede a diferença entre os ganhos médios masculinos e femininos, apresentado na forma de percentuais. Por exemplo, se os ganhos médios mensais das mulheres representam 70% dos ganhos médios mensais masculinos, então a diferença salarial é de 30%.

Em 2014 o rendimento médio das mulheres ocupadas no Brasil era de R\$ 1.435,97, e o dos homens era de R\$ 1.934,93. Em termos percentuais, o salário das mulheres representava 74% do salário dos homens. Portanto, a diferença salarial era de 26% (PNAD, 2014).

Neste caso, no entanto, por serem dados agregados, a conclusão a que se pode chegar é de que as mulheres estão concentradas nas atividades profissionais ou ocupações de menor remuneração. Somente a análise desagregada por ocupações e atividades econômicas permitirá identificar em que setores/ocupações as mulheres estão concentradas.



Trabalhadoras e trabalhadores no campo (autor desconhecido).

A diferença salarial também pode se referir à diferenças nos ganhos por hora, semana, mês ou ano. As mulheres trabalham menos horas na atividade remunerada do que os homens, devido às responsabilidades domésticas. Elas têm menor probabilidade de receber o pagamento por horas extraordinárias, além de restrições ao trabalho noturno, insalubre, de alta periculosidade, entre outros.

Os dados referentes a 2014 indicam que as mulheres trabalhavam, em média, 37 horas por semana, enquanto os homens, 42. O rendimento/hora para aquele ano apontava o valor de R\$ 11,45 para os homens e R\$ 9,71 para as mulheres. Mesmo descontando a variável rendimento/hora, as mulheres continuam recebendo salários menores, com uma diferença de 15%. A decisão por jornadas menores está relacionada às responsabilidades com a reprodução social, uma vez que, para o mesmo ano, os dados indicavam que as mulheres trabalhavam, em média, 21 horas por semana, enquanto os homens dedicavam 10 horas semanais para o trabalho doméstico não remunerado.

Já a amplitude da diferença salarial varia de acordo com o setor, a profissão, o grupo de trabalhadores, a escolaridade e ao tempo de serviço. A concentração em uma determinada categoria profissional pode ser um fator de redução dos salários – no caso, verifica-se uma maior concentração de mulheres em postos de trabalho de baixa remuneração.

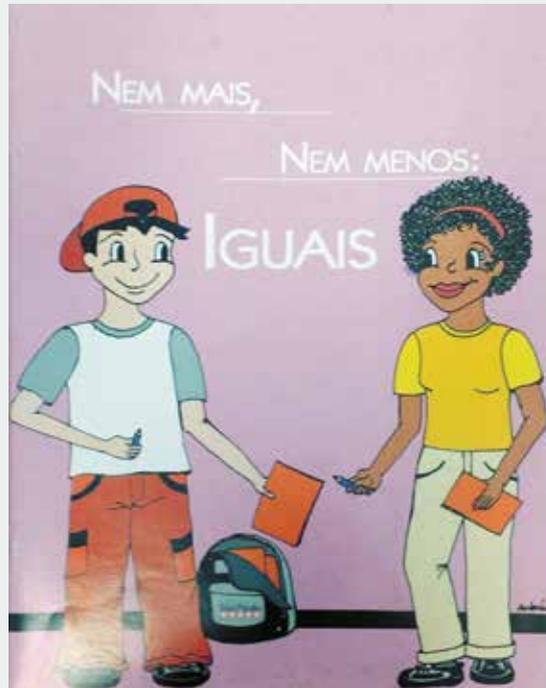
Os dados que seguem indicam que a remuneração média das mulheres pode variar, em comparação com os homens, de acordo com o setor econômico. Da mesma forma em que para a mesma ocupação pode apresentar diferenças salariais quando se trata de distintos setores econômicos, ou seja, se determinado setor econômico está mais associado ao sexo feminino a tendência é de que a remuneração média seja inferior se associado a setores em que predomina o sexo masculino. Vamos a alguns exemplos:

Em 2013 as mulheres recebiam em média 78,8% da remuneração masculina no setor de serviços; 80,7% no comércio; 64,9% na indústria, 74,7% na administração pública e 81,8% no setor rural, dados da RAIS com base no trabalho formal. Para os setores de extrativa mineral e construção civil em que a predominância masculina é absoluta, os rendimentos médios no setor de extrativa é igual para ambos os sexos e na construção civil é superior para as mulheres (105,8%), confirmando afirmação em outra passagem desse texto em que se constata que a presença de poucas mulheres com elevada escolaridade em setores bastante segregados pode mascarar conduzindo a conclusões equivocadas sobre uma suposta igualdade.

Em 2015 as trabalhadoras ocupadas em serviços administrativos recebiam, em média, 73% do salário daquelas empregadas na mesma ocupação, porém na indústria de transformação. A remuneração de uma trabalhadora na indústria de transformação, em 2015, era superior em 17% da remuneração de uma trabalhadora no comércio. Portanto, as ocupações e setores na medida em que assumem as características de um dos sexos, independentemente da ocupação ou profissão, serão mais ou menos valorizados se estiveram mais associados aos estereótipos de gênero.

Evidentemente, todos esses aspectos precisam ser analisados com base na situação objetiva das mulheres e na sua relação com a distribuição das responsabilidades familiares, normalmente sob sua responsabilidade, ou seja, a busca por empregos com jornadas menores e com maior flexibilidade são as alternativas que se colocam diante da dupla jornada de trabalho.

Além disso, as diferenças salariais, quando desagregadas por escolaridade, têm indicado que as mulheres com instrução superior apresentam diferenças salariais menos significativas em comparação com as mulheres de menor instrução, e seus salários se aproximam mais dos do sexo masculino. De um lado, tem-se o teto de vidro, ou seja, por mais que as mulheres apresentem maior formação e maior qualificação, elas não conseguem ultrapassar determinadas barreiras; por outro lado, a política de valorização do salário mínimo no Brasil da última década contribuiu para que as mulheres de baixa escolaridade e renda tivessem sua remuneração aproximada à dos homens.



Em 2013, por exemplo, conforme dados da PNAD, os salários das mulheres sem instrução apresentaram uma diferença salarial de 88,8% quando comparados aos dos homens. Entretanto, entre as que detinham 12 ou mais anos de escolaridade, a diferença era maior, de 66,4%. Ou seja, para cada R\$ 100,00 recebidos por um homem, uma mulher recebia em torno de R\$ 66,40.

Outras manifestações em relação às diferenças salariais podem ser observadas em situações em que as mulheres são discriminadas no próprio ambiente de trabalho quando realizam as mesmas tarefas que os homens, recebendo, no entanto, salários menores. Para ocultar essa situação, as empresas registram as trabalhadoras com outras funções, distintas da atividade verdadeiramente exercida, ou designando de modo diferente o mesmo posto de trabalho – por exemplo: vendedor e assistente de vendas, diretor adjunto e assistente de diretor, assistente pessoal e secretária, auxiliar de produção e operador de máquinas.

Dica de leitura



Conheça o site www.assedio-moral.org, criado em 2001 com o objetivo de dar visibilidade à questão do assédio moral no ambiente de trabalho, fornecer dados para estudos e auxiliar vítimas com informações úteis para a solução do problema. Já teve cerca de 2 milhões de acessos. Traz inúmeras histórias documentadas, das quais, em torno de 95%, pelas próprias vítimas.

A ausência de promoções também se constitui em uma prática discriminatória, identificada como segregação vertical, que impossibilita às mulheres ascenderem profissionalmente. A trabalhadora começa como auxiliar de produção e segue nessa mesma função, enquanto os homens são promovidos a operadores de máquina, encarregados e outros. Situações semelhantes também podem ser constatadas em outras áreas que exigem maior qualificação: as mulheres estão sub representadas nos níveis mais bem pagos, e são mantidas nos níveis mais baixos.

Também é necessário destacar o setor público, embora haja uma situação de maior igualdade entre os sexos pelo acesso através do concurso público, no entanto, é bastante comum que ao longo da trajetória profissional ocorrer um distanciamento uma vez que os homens terão maiores oportunidades, enquanto as mulheres seguirão nas funções ou ocupações que ingressaram no serviço público.

Quais são as causas da diferença salarial

As teorias mais conservadoras tendem a considerar a baixa escolaridade e ausência de experiência profissional como os fatores mais relevantes ao explicar as diferenças salariais. No entanto, as pesquisas indicam que as mulheres possuem escolaridade mais elevada em todas as ocupações. Dados da PNAD de 2014 indicam que 27% das mulheres ocupadas possuíam doze anos ou mais de escolaridade, contra 17% dos homens. Portanto, é importante destacar que, para os homens, a experiência profissional está associada a uma trajetória profissional sem percalços e interrupções, o que não se sucede com as mulheres por serem as primeiras a enfrentar o desemprego, em tempos de crise, assim como a informalidade em mercados de trabalho poucos estruturados

A segregação ocupacional é um fator de extrema relevância para explicar as diferenças salariais. Por estarem em profissões ou ocupações que remuneram menos, as mulheres recebem, em média, salários inferiores aos do sexo masculino. Essa segregação envolve vários componentes, conforme abordado na seção anterior. Além dos aspectos já mencionados, contribui para uma menor remuneração das mulheres o trabalho parcial, a dimensão da empresa e a densidade sindical (empresas de pequeno porte e menor nível de sindicalização).

A discriminação salarial também pode ocorrer quando mulheres e homens têm postos de trabalho diferentes, mas de igual valor, e são remunerados de forma diferente. Isso ocorre porque são atribuídas competências, responsabilidades e condições de trabalho associados ao sexo. Essa situação pode ser melhor compreendida comparando-se dois profissionais de uma unidade hospitalar, como atendente de enfermagem e condutor dos enfermos (macas, cadeiras de roda, outros). No geral, esse profissional masculino recebe salário superior ao das atendentes de enfermagem. Essa discriminação se explica porque o posto de trabalho carrega um viés de gênero.

III. *A inserção feminina, em dados estatísticos*

População e trabalho

População é o conjunto de pessoas que reside num determinado país. Parte dessa população é considerada com idade para participar da atividade econômica. A população participa da atividade econômica através do trabalho. O trabalho na atividade econômica produz bens e serviços e proporciona uma renda para a população. Conforme orientação internacional, as pessoas com idade entre 16 e 65 anos constituem a **População em Idade Ativa** (PIA). As pessoas fora desse intervalo de idade constituem a **População em Idade Não Ativa** (PINA). Ver Quadro 1.

No Brasil devido à existência do trabalho infantil e de população idosa na atividade econômica, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) utiliza diferentes conceitos de PIA. Na **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios** (PNAD) e na **Pesquisa Mensal de Emprego** (PME) a idade mínima para definir as pessoas em idade de trabalhar é de 10 anos e na **PNAD Contínua** (PNADC) esse limite mínimo é de 14 anos, não havendo limite superior em nenhuma das pesquisas. Assim, a **População em Idade Não Ativa** (PINA) é o total de pessoas com idade inferior a 10 anos na PNAD e PME e inferior a 14 anos na PNADC.

Contudo, nem toda a população de 10 anos e mais ou de 14 anos e mais está disponível para o que se considera “**trabalho na atividade econômica**”. As pessoas que realizam atividades no interior do lar sem receberem remunerações (donas de casa e pessoas que ajudam nas tarefas domésticas, mas não trabalham por remuneração) não são consideradas ocupadas em atividade econômica. É também o caso dos estudantes, dos aposentados e dos presos que não trabalham na produção de bens e serviços por remuneração. Conforme as orientações internacionais, então, a noção de **trabalho produtivo** é associado às atividades de produção de bens e serviços para o mercado ou às atividades sem remuneração em algum negócio familiar dedicado à produção de bens e serviços para o mercado. A parcela da população em idade ativa que realiza trabalho produtivo é denominada **População Ocupada** (PO).

A **ocupação total** de um país, então, está constituída pelo conjunto de pessoas que recebe rendimentos por seu trabalho e os trabalhadores familiares não remunerados. Uma dona de casa que trabalha somente em seu próprio lar não é contabilizada na ocupação total de um país, porém a empregada doméstica remunerada faz parte dessa contabilidade.

Aquelas pessoas que não tem um trabalho produtivo, mas estão disponíveis para esse tipo de trabalho e, além disso, estão envolvidos em atividades específicas de busca

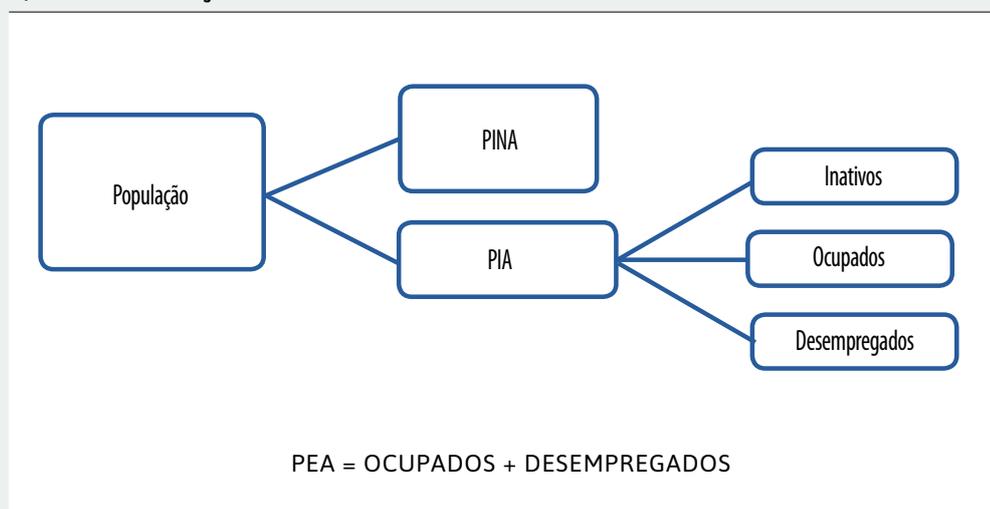


Trabalho na agricultura

de um trabalho remunerado constituem os **desempregados** que juntamente com os **ocupados** produtivamente constituem a **População Economicamente Ativa (PEA)**. A parcela da população em idade ativa que não faz parte da PEA é considerada **inativa**.

A noção de contribuição para a produção de bens e serviços é controversa. Muito se tem discutido quanto ao reconhecimento do trabalho doméstico realizado por membros da família. Entre as próprias feministas não há consenso sobre a incorporação do trabalho doméstico não remunerado no cálculo do PIB (Produto Interno Bruto) como trabalho produtivo, ou seja, venda de força de trabalho.

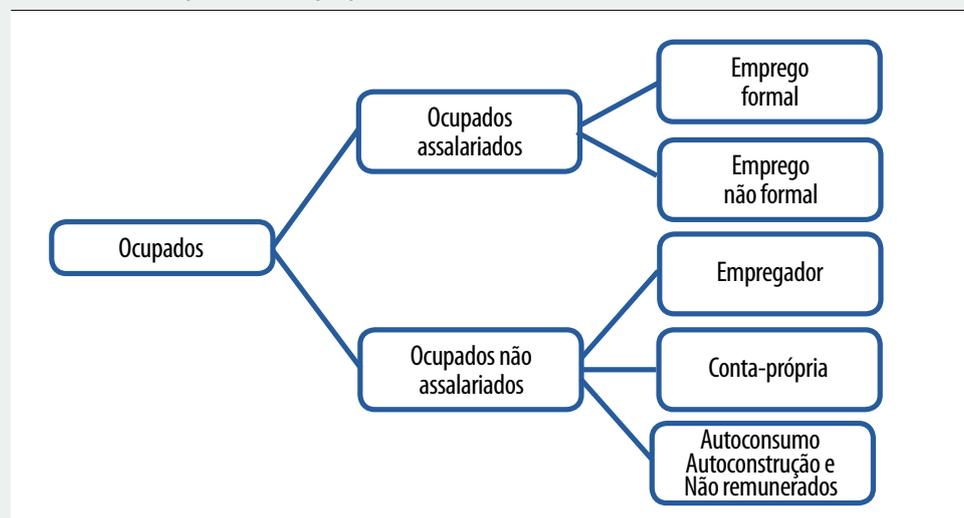
Quadro 1: Condição de Atividade das Pessoas



Posição na ocupação

A população economicamente ativa (PEA) abrange todas as pessoas acima de determinada idade que constituem a oferta de trabalho para a produção de bens e serviços. Assim, como mencionado, está constituída pelos ocupados mais os desempregados. Os ocupados podem ser classificados conforme a **posição na ocupação** em: **empregados assalariados** (com carteira e sem carteira de trabalho), **empregadores, trabalhadores por conta-própria** (ou independentes), e seguindo as recomendações internacionais da OIT consideram-se também como ocupados os trabalhadores para o **auto-consumo** e a **auto-construção** e os trabalhadores **não remunerados**. No interior do emprego assalariado é sempre importante separar o emprego assalariado de estabelecimento (com e sem carteira de trabalho) dos trabalhadores domésticos remunerados (com e sem carteira). Ver Quadro 2.

Quadro 2: Posição na Ocupação das Pessoas



As posições na ocupação podem ser agrupadas em função do comprimento das leis sobre a atividade econômica e a proteção social aos trabalhadores. Assim, os trabalhadores por conta-própria podem ser separados em formais e não formais em função de ter registro municipal e contribuição para a previdência social. No caso dos empregadores é também possível distinguir os que são empresas registradas no cadastro nacional de pessoa jurídica (CNPJ) como sendo empregador formal. Quanto aos trabalhadores assalariados se considera como tendo emprego formal os empregados e trabalhadores domésticos remunerados contratados de acordo com as leis trabalhistas (Consolidação das Leis do Trabalho e Estatutos dos Servidores Público e Militares). Assim, o emprego formal engloba os militares, estatutários, empregados e trabalhadores domésticos remunerados com carteira de trabalho. Já os empregados e trabalhadores domésticos remunerados sem carteira de trabalho formam o emprego não formal.

É importante ressaltar que os limites entre trabalho assalariado e não-assalariado são difíceis de estabelecer, pois ambos são extremamente heterogêneos e envolvem diversas categorias de trabalhadores. Recentemente tem-se tornado ainda mais difícil distinguir o trabalho assalariado do não assalariado. A flexibilização do trabalho assalariado tem provocado o aumento da frequência do trabalho por conta-própria que

é apenas um trabalho assalariado disfarçado. São os casos, por exemplo, do trabalho a domicílio, das consultorias, do uso da pessoa jurídica e de cooperativas de trabalho, entre outros. Ou seja, uma parte importante do que é registrado nas estatísticas como trabalho por conta-própria é de fato emprego assalariado disfarçado, o que tende a provocar subestimação do tamanho do total do emprego assalariado.

Indicadores de mercado de trabalho

Existe um conjunto de indicadores que com base nos conceitos vistos no item I (PIA, PEA, Ocupação e Desemprego) permitem quantificar a PEA e sua absorção pela atividade econômica de um país.

Em primeiro lugar tem-se a **Taxa de Participação** que é a razão entre a população economicamente ativa e a população em idade ativa (PEA/PIA) e indica o percentual de pessoas em idade ativa que se encontram ocupadas ou buscando um trabalho. Ver Quadro 3.

Quadro 3: Indicadores de Mercado de Trabalho

$$\begin{aligned} \text{Taxa de Participação} &= \frac{PEA}{PIA} \times 100 \\ \text{Taxa de Ocupação} &= \frac{Ocupados}{PIA} \times 100 \\ \text{Taxa de Desemprego} &= \frac{Desempregados}{PEA} \times 100 \\ \text{Taxa de assalariamento} &= \frac{Assalariados}{Total Ocupados} \times 100 \\ \text{Grau de formalização} &= \frac{Empregados com Carteira}{Total Empregados} \times 100 \end{aligned}$$

Em seguida, a **Taxa de Ocupação** é a razão entre o número de pessoas ocupadas e o total de pessoas em idade ativa (Ocupados/PIA) e indica o percentual de pessoas em idade ativa que se encontram ocupadas.

A **Taxa de Desemprego** é a razão entre o número de desempregados e a população economicamente ativa (Desempregados/PEA) e indica o percentual de pessoas economicamente ativas que estão na situação de desemprego.

A **Taxa de assalariamento** é a razão entre o número de assalariados e o total de ocupados (Assalariados/Total de Ocupados) e indica o percentual de pessoas ocupadas que tem um trabalho assalariado.

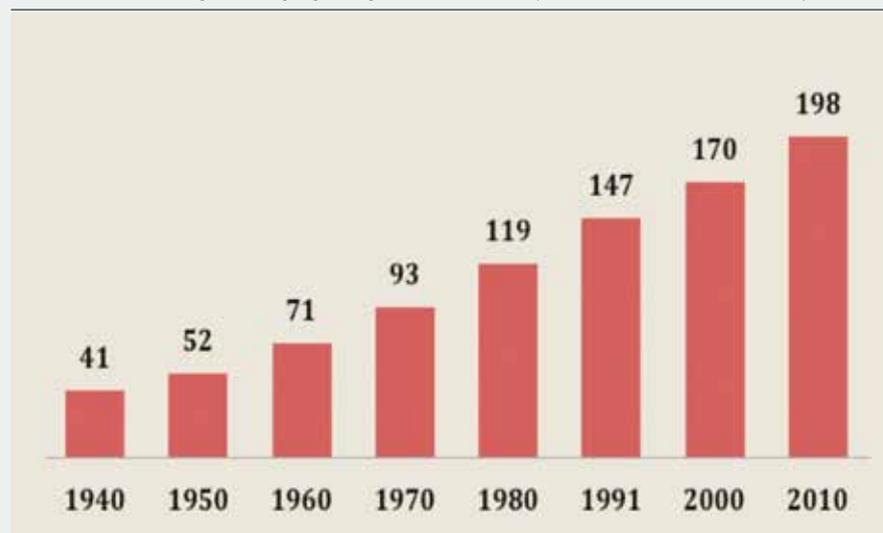
Por último, o grau de formalização é a razão entre o número de empregados assalariados com contrato de trabalho formalizado e o total de empregados (Empregados Formais/Total de Empregados) e indica o percentual de empregados que tem emprego formal.

Determinantes demográficos e sociais da oferta de mão de obra

A oferta de mão de obra depende do crescimento da população, de sua estrutura etária e das taxas de participação por idade e sexo. A população brasileira tem experimentado profundas transformações que vem afetando seu crescimento e sua composição por idade. O declínio da fecundidade repercutiu no crescimento da população que vem crescendo a um ritmo menor e, conseqüentemente, a proporção de crianças diminuiu e as proporções de pessoas adultas e idosas aumentaram o que está levando a um processo de envelhecimento da população.

De fato, a população brasileira passou por um rápido crescimento populacional entre 1940 e 1960. A população que era de 41 milhões em 1940 passou para 71 milhões em 1960. A partir de 1960 observa-se um processo de diminuição do ritmo de crescimento da população que se acentua nas décadas seguintes devido ao declínio da fecundidade. Assim, em 1970, a população brasileira foi de 93 milhões, em 1980 foi de 119 milhões e em 1990, 2000 e 2010 foi de 147, 170 e 198 milhões, respectivamente. Ver Gráfico 2. O crescimento da população deveu-se, sobretudo, ao crescimento da população urbana. As áreas rurais apresentaram taxas negativas de crescimento populacional. A consolidação de um crescimento populacional mais lento foi acompanhada de deslocamentos menos intensos de população no território e de áreas rurais para áreas urbanas, especialmente para as metropolitanas.

Gráfico 2: Evolução da população brasileira (milhões de habitantes)

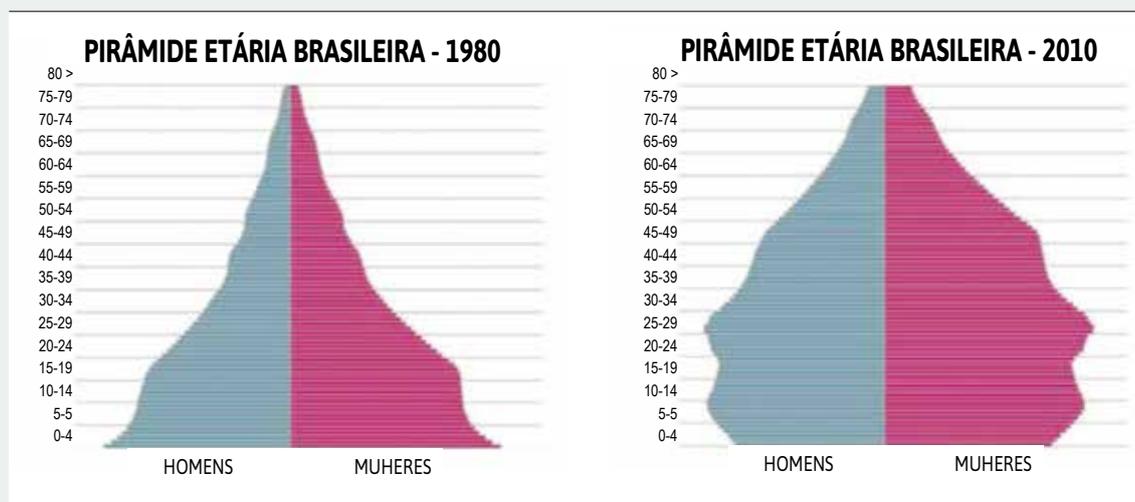


Fonte: IBE: Censos Demográficos

No Brasil vem-se observando modificações importantes no seu padrão etário. A distribuição por idade e sexo da população permite avaliar se a população está envelhecendo, ou seja, como se modificam as participações na população total dos grupos etários quinquenais. A **pirâmide etária** que consiste na justaposição das distribuições da população masculina e feminina segundo os vários grupos etários, em que do lado

direito se dispõem as proporções de mulheres e no lado esquerdo as dos homens, ambas com relação à população total, ilustra estas mudanças na população. Assim, se a pirâmide é de base larga e ápice estreito trata-se de uma população jovem. Como a estrutura etária da população é influenciada pelas taxas de fecundidade, tem-se que se a fecundidade se reduz nascem menos crianças e a base da pirâmide vai se estreitando, chegando inclusive a mudar de formato e em vez de se assemelhar a uma pirâmide se parece a um retângulo. O gráfico 3 ilustra as mudanças no formato das pirâmides etárias do Brasil entre os anos de 1980 e 2010.

Gráfico 3: Pirâmides Etárias brasileiras, Brasil 1980 e 2010



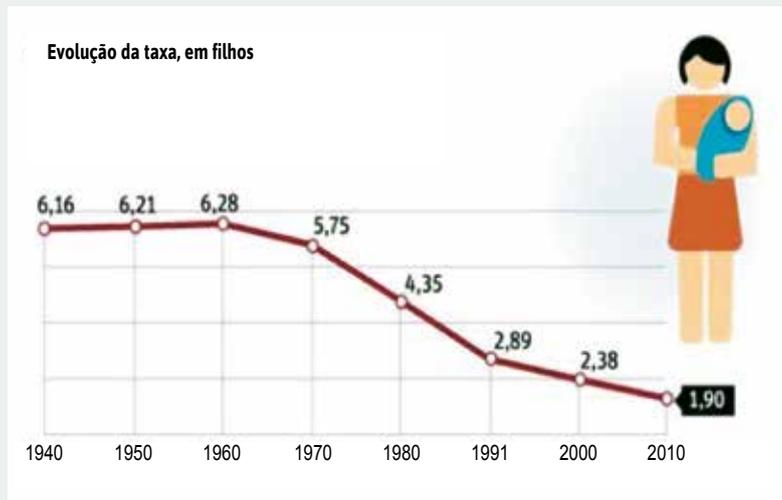
Fonte: <http://brasilecola.uol.com.br/brasil/piramide-etaria-populacao-brasileira.htm>

Observa-se na figura anterior que as pirâmides etárias de 1980 e 2010 são bastante diferentes. A de 1980 possui uma base larga que vai se estreitando na medida em que se consideram faixas maiores de idade. Este tipo de pirâmide caracterizava uma população com alta fecundidade. Já a pirâmide de 2010 mostra claramente um estreitamento na base refletindo a redução da fecundidade nas décadas anteriores. A parte mais larga da pirâmide nas faixas de 10 a 34 anos reflete a queda da fecundidade desde os anos 70 e mostra o processo de envelhecimento da população na medida em que se consolida o regime demográfico de baixa fecundidade. Ver Gráfico 4.

As mudanças na estrutura etária da população têm implicações importantes sobre os indicadores sociais nas áreas de educação de crianças e assistência a idosos e Previdência Social. O gráfico 5, a continuação, ilustra o comportamento da população brasileira para os grupos etários de 0 a 14 anos, de 15 a 64 anos e 65 e mais entre 1950 e 2010 e a projeção até 2050.

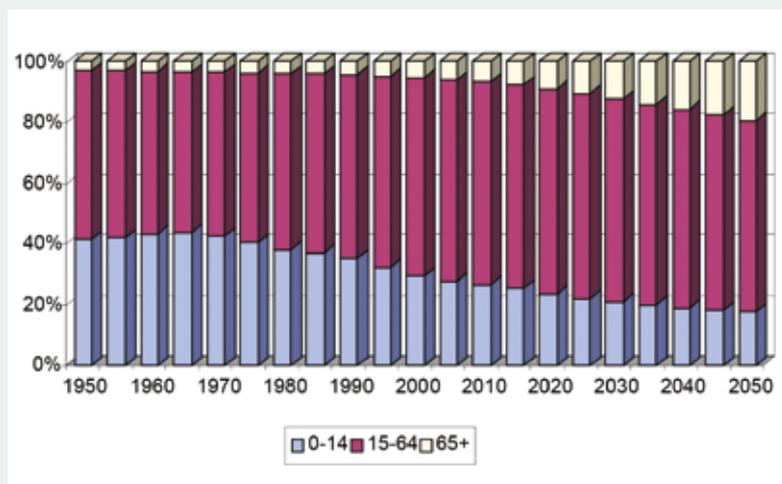
Para a oferta de mão de obra, deve-se destacar o aumento de participação relativa da população com idade de 15 a 64 anos que em 1970 representava 54% da população total e passa a representar 68,5% em 2010. Esse aumento na participação do grupo etário de 15 a 64 anos deve-se ao maior ritmo de crescimento da população com esta idade do que o da população total. Não obstante diminuiu também o ritmo de crescimento da

Gráfico 4: Evolução das taxas de fecundidade. Brasil 1940 a 2010



Fonte: <https://www.google.com.br>

Gráfico 5: Evolução percentual dos três grandes grupos etários. Brasil, 1950 - 2050



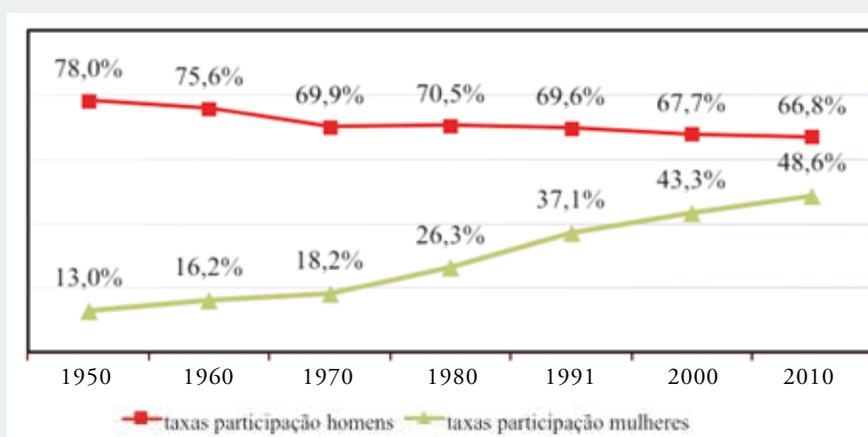
Fonte: ONU – [HTTP://esa.un.org/unpp](http://esa.un.org/unpp)

população com 15 a 64 anos de idade. Assim, na década de 1960 a população total cresceu 2,8% ao ano e na de 2000 cresceu somente 0,9% enquanto que a população com 15 a 64 anos cresceu 2,9% nos anos 60 e 1,5% nos anos 2000. A diminuição no ritmo de crescimento da população com 15 a 64 anos modificou a estrutura etária deste grupo populacional. A participação da população com 35 a 64 anos no total de 15 a 64 anos aumentou de 39,7% em 1970 para 44,5% em 2000 e 48,7% em 2010. Esse envelhecimento da população com idade para trabalhar (15 a 64 anos) é muito importante para a dinâmica do mercado de trabalho (Gráfico 5).

A parcela da população que hoje atinge a idade para participar da atividade econômica é cada vez menor, mas ainda é grande comparativamente à mortalidade da população com idade ativa. Consequentemente, ainda é intenso, embora cada vez menor, o ritmo de crescimento da PIA. Porém a PIA ao envelhecer diminui a parcela juvenil e aumenta a parcela adulta.

A consolidação da participação da mulher na atividade econômica aparece nas taxas de participação. Conforme se observa no gráfico 6 a continuação, as taxas de participação feminina cresceram intensamente principalmente nas décadas de 70, 80 e 90 começando a arrefecer o ritmo de crescimento a partir dos anos 2000. É importante mencionar que nos anos 50 a maior participação na atividade econômica era observada entre as mulheres jovens (15 a 19 anos). Entre os anos 50 e 70 eram as mulheres jovens e solteiras e sem filhos que mais participavam da atividade econômica. Esse movimento foi se ampliado e a partir dos anos 80 observa-se aumento de participação das mulheres não tão jovens, cônjuges e com filhos, refletindo a permanência das mulheres na atividade econômica e não mais o abandono do trabalho remunerado por causa do nascimento dos filhos e as responsabilidades familiares.

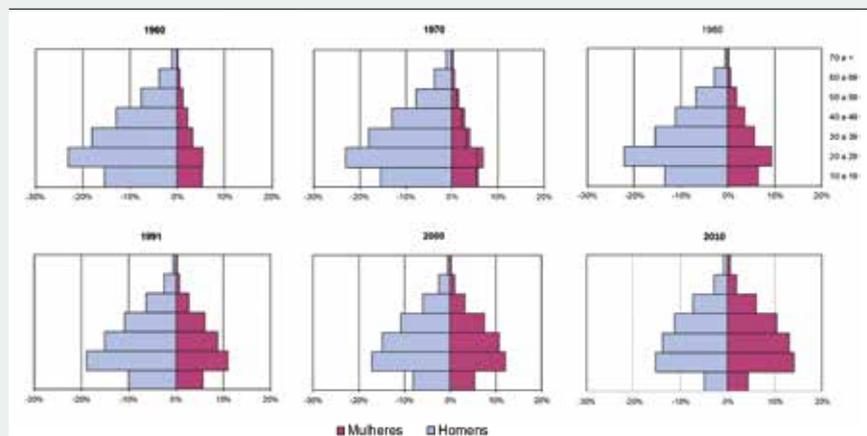
Gráfico 6: Evolução das Taxas de Participação (10 anos e mais) por sexo. Brasil 1950-2010



Fonte: IBGE - Censos Demográficos

A PEA, por sua vez, também apresentou um crescimento rápido e um processo de envelhecimento (diminuindo a parcela juvenil e aumentando a parcela adulta) em um movimento mais acentuado do que o da PIA, por causa do aumento da taxa de participação feminina e, mais recentemente, pela redução da taxa de participação juvenil masculina. O gráfico 7 ilustra como ao longo das décadas a distribuição da PEA feminina, conforme faixa etária tem ficado mais parecida com a distribuição da PEA masculina (Gráfico 7).

Gráfico 7: Evolução da PEA por idade e sexo. Brasil 1960-2010



Fonte: IBGE - Censos Demográficos

Raça, Cor e Etnias nas Estatísticas Brasileiras

Os órgãos oficiais brasileiros utilizam o critério de auto declaração em relação ao quesito raça/cor /etnia. Uma política sistemática de incentivo à auto declaração nos mais diversos âmbitos, possibilitando a desagregação dos dados administrativos e das estatísticas em todas as áreas, tem sido implementada no país, nos últimos anos. Esforço que demanda investimento permanente, associado a mudanças também culturais e nas relações sociais. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), nas estatísticas sócio demográficas brasileiras, utiliza: branca, preta, amarela, parda e indígena; tendo se fixado nestes cinco quesitos a partir de 1991, como padronização.

Esta é uma discussão em andamento. Neste texto, utiliza-se sempre que possível a unificação como negros, dos dados coletados como pretos e pardos. A separação mantida quando isso responde a uma necessidade de precisão dos dados apresentados, sempre com o objetivo de manter a comparabilidade dos dados, possibilitando uma melhor compreensão da sociedade brasileira, Ou seja, frequentemente, nos números aqui apresentados, a soma de pretos e pardos será apresentada como negros, utilizando este critério de unificação. No entanto, nem sempre isso poderá ser feito, uma vez que os dados são coletados com essas duas desagregações. Registre-se ainda que a caracterização de pardo, de maneira mais estrita no Brasil, nem sempre inclui apenas os de ascendência negra, mas também pode corresponder a outras auto declarações ou auto identificações em que se mesclam indígenas, ou mestiços entre indígenas, branco, negros etc..

(Extraído do encarte da ONU mulheres. Mais igualdade para as mulheres brasileiras: caminhos de transformação econômica e social. http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/05/encarte-Mais-igualdade-para-as-mulheres-brasileiras_site_v2.pdf)

O mercado de trabalho no Brasil e a situação de desvantagem das mulheres

Uma das características do mercado de trabalho brasileiro é sua desorganização (Machado da Silva). Ou seja, não existem regras claras com relação às idades mínima e máxima para o ingresso e saída do mercado de trabalho, nem sobre as características que as pessoas deveriam ter para se inserir nos distintos tipos de ocupação. Além disso, o Poder Público não colocou limites aos empregadores no que diz respeito à rotatividade do trabalho, o que dificultou a manutenção das pessoas em determinadas ocupações e atividades da economia o que permitiria o desenvolvimento profissional e pessoal.

Essa desorganização do mercado de trabalho ou, extrema flexibilidade e liberdade de ação dos patrões, atinge todo tipo de trabalhador assalariado e se estende para os trabalhadores por conta própria, para os trabalhadores para o consumo e a construção próprios e para os trabalhadores não remunerados. É possível relacionar essa falta de

estruturação do mercado de trabalho às peculiaridades da distribuição de renda do país que se caracteriza pela baixa participação do trabalho na apropriação da renda gerada, bem como nas extremas desigualdades das rendas do trabalho e da propriedade (Leone; Baltar, 2008).

Nesse quadro de alta flexibilidade do trabalho e ampla desigualdade sócio econômica insere-se a problemática das desvantagens das mulheres no mercado de trabalho. Essas desvantagens das mulheres estão associadas às dificuldades de articulação do trabalho remunerado com as responsabilidades familiares.



Fonte: <https://amenteemaravilhosa.com.br/dona-de-casa-rosto-mulheres-invisiveis/>

As desvantagens das mulheres na atividade econômica aparecem na condição de atividade (menor participação e maior desemprego) e na segregação ocupacional que se manifesta na elevada participação nas piores situações da informalidade (trabalho não remunerado e emprego doméstico sem carteira de trabalho), nos empregos formais pior remunerados, nos rendimentos médios inferiores aos dos homens, qualquer que seja o nível de instrução, sendo esta diferença mais acentuada no nível superior de escolaridade. A segregação ocupacional por sexo também se expressa na concentração de mulheres em um conjunto reduzido de ocupações (definidas como tipicamente femininas)¹. Isto ocorre inclusive no setor público e em ocupações que exigem educação de nível superior.

A seguir, com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) de 2013 são mostradas essas desvantagens da mulher no mercado de trabalho.

1. A técnica mais comumente utilizada para medir a segregação é o índice de dissimilaridade proposto por Duncan, Duncan. Este indicador da segregação ocupacional por sexo é interpretado “como a proporção de mulheres ou homens que teriam que trocar de ocupações de maneira que a razão de sexo de cada ocupação fosse igual à razão de sexo da força de trabalho como um todo”. (OLIVEIRA, A. M. H. C.; 1998)

Na condição de atividade as taxas de participação feminina são bem menores que as masculinas e as taxas de desemprego bem maiores (Tabela 1).

Tabela 1: Condição de atividade por sexo. Brasil, 2013

Indicadores de atividade	Homem	Mulher
Taxa de participação	77,3	54,6
Taxa de desemprego	5,0	8,5

Fonte: IBGE: PNADC 2013

As desvantagens aparecem também na alta proporção de mulheres no desemprego. Como se observa na tabela 2, em 2013, do total de desempregados mais da metade (56,8%) eram mulheres. Elas estavam também sobrerrepresentadas nas atividades para o próprio consumo (55,6%) e nas atividades não remuneradas (65,1%) e estavam sub-representadas no emprego assalariado (formal e sem carteira) e nas atividades por conta própria e de empregador (Tabela 2).

Tabela 2: Desvantagens da mulher no mercado de trabalho. Brasil, 2013

	% Mulheres
Desemprego	56,8
Emprego formal (estabelecimento)	41,8
Emprego sem carteira	34,8
Empregador	28,7
Conta-própria	31,6
Autoconsumo	55,5
Não remunerado	65,1

Fonte: IBGE: PNADC 2013

As mulheres ocupadas estavam segregadas em setores tradicionalmente femininos. Assim, no Serviço Doméstico Remunerado a proporção de mulheres era de 92,6%. No Setor de Educação essa proporção foi de 76,5%, nos Outros Serviços foi de 63,5% e no de Alojamento 57%. Em todos esses setores a proporção de mulheres superava a média nacional de 44,7%. (Tabela 3)

Por outro lado, as oportunidades de inserção cresceram nestas duas últimas décadas. A parcela da sociedade historicamente excluída desse mercado, especialmente as mulheres negras, foram assim incluídas e visibilizadas: sua presença passa para 50,9%, em 2014, superior aos 45,0%, em 2004.

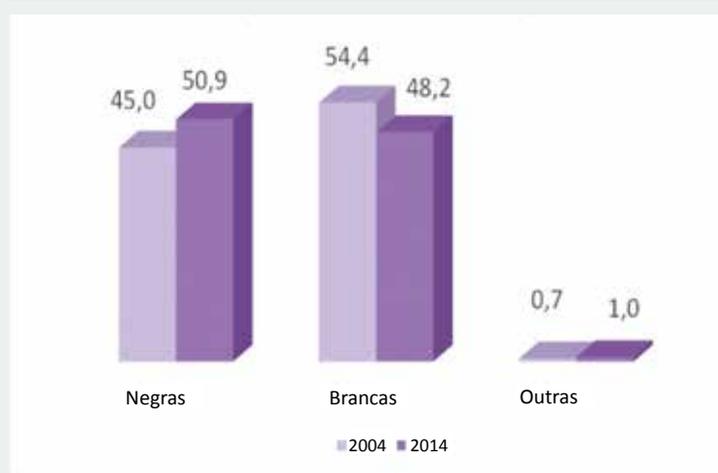
Nesse mesmo intervalo, o percentual de mulheres ocupadas que se declararam brancas reduziu-se de 54,4% para 48,2%: as negras passaram a ser maioria em 2014. E entre as mulheres ocupadas que se declararam negras, 41,8% eram pardas e 9,1% pretas, ver gráfico 8.

Tabela 3: Distribuição das pessoas ocupadas conforme setor de atividade. Brasil, 2004 e 2013

Setor de atividade	Ocupados	% Mulheres
Serv. Doméstico	7,8	92,6
Educação	12,0	76,5
Outros Serviços	4,6	63,5
Alojamento	5,4	57,0
Outras Atividades	10,0	42,1
Comércio	20,8	41,7
Administração Pública	6,5	40,0
Ind. Transformação	14,8	37,3
Outra indústria	0,9	12,8
Transporte	6,5	12,8
Construção	10,7	3,2
Total não agrícola	100,0	44,7

Fonte: IBGE: PNADC 2013

Gráfico 8: Distribuição das mulheres ocupadas, por raça e cor



A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) permite destacar importantes diferenças salariais entre homens e mulheres no emprego formal, ou seja, aquele trabalho assalariado em estabelecimentos com um mínimo de organização, principalmente aqueles empregos regidos pela CLT ou pelo Estatuto do Servidor Público (não inclui o emprego doméstico remunerado²).

A Tabela 4 mostra os dez grandes grupos ocupacionais conforme a RAIS. Os grupos ocupacionais refletem uma combinação de setor de atividade e nível educacional. Assim, podemos considerar os dirigentes em geral, os profissionais das ciências e das artes (ocupações de nível superior) e os técnicos de nível médio como ocupações de qualificação relativamente alta. Os serviços administrativos, o trabalho na prestação de serviços e de vendas do comércio, o trabalho na produção de bens (processos discretos e contínuos), os serviços de manutenção e reparação e o trabalho na agricultura podem ser considerados como ocupações de nível de qualificação média ou baixa.

2. Sobre as desigualdades de gênero no emprego de estabelecimento ver também Teixeira (2014).

Tabela 4: Distribuição do emprego formal conforme grupo ocupacional, proporção de mulheres em cada grupo ocupacional e razão entre os rendimentos médios por hora de mulheres (RMM) e de homens (RMH). Brasil, 2013

Grupos Ocupacionais	Homem	Mulher	% Mulheres	RMM/RMH
Serviços Administrativos	13,5	27,6	60,4	76,2
Vendas do Comércio em lojas e mercados	20,8	26,9	49,1	76,4
Profissionais das Ciências e das artes	7,0	15,1	61,6	65,2
Técnicos de Nível Médio	8,4	13,9	55,4	78,0
Prod. bens e serviços industriais (discretos)	30,2	7,6	15,9	66,5
Dirigentes em geral	4,6	5,1	45,5	67,2
Prod. bens e serviços industriais (Contínuos)	4,5	1,9	23,6	62,7
Agropecuários, Florestais e Pesca	4,7	1,0	13,1	78,1
Serviços Reparação e Manutenção	3,8	0,6	9,7	52,2
Outras atividades	2,5	0,4	-	-
Total	100,0	100,0	42,8	87,1

Fonte: RAIS, 2013

Em 2013, os grupos ocupacionais que mais contribuíam proporcionalmente na ocupação total de mulheres eram Serviços Administrativos, Vendas, Profissionais das Ciências e das Artes e Técnicos de Nível Médio, perfazendo 83,5% do emprego feminino. Entre os homens destacavam-se os grupos ocupacionais de Produção de Bens e Serviços Industriais, Vendas e Serviços Administrativos somando 64,5% do emprego total masculino. O conjunto das três ocupações de qualificação relativamente alta (dirigentes em geral, os profissionais das ciências e das artes e técnicos de nível médio) absorvia 20,0% do emprego formal de homens, enquanto no emprego formal das mulheres, esse mesmo conjunto absorvia 34,1%. O salário médio das ocupações de qualificação relativamente alta era muito maior do que o das ocupações de nível de qualificação média ou baixa. Isto era notório entre os homens (três vezes maior) e entre as mulheres (2,7 vezes maior). Como as ocupações melhor remuneradas têm maior participação no emprego formal feminino, a desvantagem de salário por hora das mulheres, no total do emprego formal, era muito menor do que em cada um dos grupos ocupacionais (no total o emprego formal, o salário médio por hora das mulheres equivalia a 87,1% do salário médio por hora do emprego formal masculino).

A desvantagem das mulheres era muito maior naquelas ocupações onde a presença de mulheres era expressiva (ocupações de nível superior e de dirigentes em geral que são ocupações de remunerações relativamente altas) do que em ocupações onde era escassa a presença feminina (ocupações de manutenção e reparação e ocupações de produção de bens com processos discretos e contínuos).

Em todos os grupos ocupacionais em que a diferença salarial desfavorecia as mulheres, as diferenças de salário por hora eram bem maiores do que a verificada para o total do emprego formal, refletindo, como foi visto, a maior proporção de ocupações relativamente bem remuneradas no caso das mulheres.



Sexo e idade são parâmetros importantes de caracterização da população brasileira.
Fonte: <http://brasilecola.uol.com.br/brasil/estrutura-populacao-brasileira.htm>

O nível de escolaridade dos trabalhadores ajuda a explicitar melhor as diferenças de remuneração entre homens e mulheres. A Tabela 5 mostra que, no emprego formal, a escolaridade das trabalhadoras era bastante superior à dos trabalhadores refletindo a estrutura ocupacional do emprego formal por sexo. Essa vantagem feminina reflete também, vários outros aspectos: a maior escolaridade das mulheres no conjunto da população, a exigência de nível superior de escolaridade nos postos de trabalho no emprego formal de mulheres e o fato de que as mulheres de famílias com condição socioeconômica mais desfavorecida e que possuem menor grau de escolaridade ainda têm uma participação menor na atividade econômica (Hoffmann; Leone, 2004), ou, se empregam no serviço doméstico remunerado e não são contabilizadas pela RAIS.

Tabela 5: Distribuição do emprego formal conforme grau de instrução e razão entre rendimentos médios por hora de mulheres (RMM) e de homens (RMH). Brasil, 2013

Grau de Instrução	Homem	Mulher	% Mulheres	RMM/RMH
Fund. Incompleto (inclui analfabeto)	17,2	8,3	26,6	71,8
Fund. Completo. Médio Incompleto	22,2	14,9	33,4	73,8
Médio Completo. Superior Incompleto	47,4	51,3	44,8	73,6
Superior Completo	13,3	25,5	58,9	64,3
Total	100,0	100,0	42,8	87,1

Fonte: RAIS, 2013

A comparação dos rendimentos médios de mulheres e homens, considerando o nível de escolaridade põe em evidência, em primeiro lugar, que qualquer que seja o nível de escolaridade os rendimentos médios femininos são sempre inferiores aos masculinos e, em segundo lugar, que no nível superior de escolaridade, as diferenças de rendimento são ainda maiores que nas ocupações que exigem apenas o nível fundamental ou médio de escolaridade, ainda quando a presença feminina seja predominante exatamente naquelas ocupações que exigem nível superior de escolaridade. No nível superior de escolaridade, o rendimento médio das mulheres equivalia a 64,3% do dos homens.

Os dados apresentados mostram que, apesar dos avanços observados, as mulheres continuam ainda segregadas em ocupações consideradas femininas e auferem remuneração muito inferior à dos homens.

Produção de indicadores

Em nosso país, entre os anos 1970/1980, teve lugar um debate sobre a necessidade de dados estatísticos que, naquela época, eram insuficientes; por exemplo, eram limitados se pretendia-se medir a atividade econômica feminina em seu conjunto – um reflexo dos métodos adotados pelos organismos internacionais, nos quais se inspiravam. De modo geral, as estatísticas quantificavam a produção industrial, ignorando a pequena produção mercantil, a destinada ao autoconsumo e o trabalho em domicílio. Sem estas informações era praticamente impossível medir os resultados do trabalho feminino, especialmente o do meio rural. O debate prossegue quanto aos levantamentos do IBGE. Somente em 1992 foi incluída uma questão sobre a realização de afazeres domésticos; a questão sobre o tempo gasto para tanto foi introduzida apenas em 2001. Nos tempos atuais tem lugar um processo de debate e elaboração de pesquisa que visa caracterizar a medição do tempo e do trabalho, o uso do tempo, o que possibilitará conhecer com mais precisão a relação das esferas da produção e da reprodução. Este é um ponto nevrálgico no estudo do trabalho doméstico não-remunerado, o qual tem sido considerado como inatividade econômica, em oposição à atividade econômica. Conhecer tais dados é extremamente importante, uma vez deveriam ser considerados na planificação de políticas públicas

Dica de leitura



Livro: Fontoura, Natalia; Araújo, Clara (orgs). *Uso do tempo e gênero*. Rio de Janeiro: UERJ, 2016



Para saber mais

Territórios da cidadania - autonomia econômica rural feminina

O projeto realizado pela Sempreviva Organização Feminista, SOF, e pelo Centro Feminista 8 de Março, CF8, nos “Territórios da Cidadania” viabilizou a experiência da igualdade entre mulheres e homens na construção de atividades territoriais e da organização da produção, em uma situação de rígida divisão sexual do trabalho. Tem-se, no campo, uma separação e uma hierarquia das atividades da casa e do roçado, de sua realização por mulheres ou homens, uma noção de trabalho pesado ou leve, e, chega-se as noções de trabalho e não-trabalho. O roçado é onde se dá a produção em quantidade, essencial para a sobrevivência da família e por isso é tido como local de trabalho, de trabalho pesado que envolve grandes e pesadas ferramentas mecânicas, e, masculino, em especial do pai – a mulher, se atua no roçado, o faz como “ajuda”, como se fosse um complemento ao trabalho do homem, ainda que, por exemplo, façam a colocação de sementes nas covas ou o pastoreio do gado. A casa, por sua vez, é o local da atividade feminina, a qual é considerada como não-trabalho, e de menor valor social, como a criação de pequenos animais, plantação de fruteiras e a reprodução social da família, mesmo que sejam atividades que vão prover o autoconsumo ou abastecer o comércio local. O esforço físico necessário às atividades é o fator que determina se o trabalho tem maior ou menor valor social, e embora certas atividades efetuadas pelas mulheres sejam por elas consideradas pesadas, e demandem esforço físico, como a preparação de alimentos típicos de festejos, transportar água para o consumo, extrair a castanha do Pará, buscar e quebrar o coco babaçu, ainda assim este trabalho é tido como de menor valor, pois é realizado por elas. Esta hierarquia é resultado de construções sociais que terminam por perpetuar o patriarcado, ainda que sejam atividades fundamentais para a autonomia e a permanência da população rural, e à própria convivência com os diversos biomas existentes no país.



IV. Economia feminista e elaboração de indicadores

As categorias e conceitos neutros, que deixam de lado o comportamento econômico da mulher, têm conduzido o estudo das questões econômicas a uma cegueira quanto a ele, conseqüentemente – e esta condição tem sido objeto de crítica feminista. Contudo, na Europa e nos Estados Unidos da América têm se elaborado métodos e análises que não estão centrados no homem. Levam em conta que para se compreender a situação das mulheres é preciso ter sua própria experiência como ponto de partida, e não tão somente as diferenças entre elas e os homens. Surgem, assim, novos indicadores mais adequados a medir a qualidade de vida da sociedade, e, com eles, novas reflexões de cunho teórico. A economia feminina passa a servir de base para o desenvolvimento de políticas públicas que não contenham a tendência androcêntrica, e constituam elementos para que se possa estruturar um novo padrão de desenvolvimento com igualdade entre os sexos.

Sem dados sobre a economia da mulher, qualquer diagnóstico do sistema econômico é incompleto, e, mais que isso, equivocado quanto ao real efeito das políticas públicas. A organização social do cuidado doméstico, seja entre mulheres e homens, seja entre Estado, família e mercado, explica, por si mesma, boa parte das desigualdades de gênero e de classe existentes.

O trabalho doméstico e de cuidados, a esfera da reprodução social, contribui para melhorar as condições de saúde e educação, mas, simultaneamente, geram sobrecarga à mulher. Nesta condição, elas optam por empregos em tempo parcial e mais flexíveis, ou seja, empregos informais e precarizados, tendo em vista que os em tempo integral afetariam o bem-estar dos filhos. Como os dados disponíveis não constituem indicadores capazes de medir as atividades da esfera doméstica, marcada pela desigualdade, as políticas públicas não focalizam a construção da igualdade; deste modo, o aumento da participação feminina no mercado de trabalho não se deu ao lado de uma reorganização do trabalho de cuidados domésticos, o que pode ocasionar, conforme o contexto em que se dá a vida da mulher, em feminização da pobreza.

O próprio Sistema de Contas Nacionais, SCN, que permite conhecer, comparar e analisar a realidade econômica dos países, não contempla a esfera da reprodução social, do trabalho doméstico e de cuidados, não remunerado. Assim sendo, o que não é computado nestas contas não entra na análise econômica e, portanto, desaparece da realidade medida. Por esta razão, esta é uma área na qual têm se concentrado estudos da economia feminista, com muito debate e alguns sucessos na inclusão de atividades não-remuneradas das mulheres, mas que ainda deixa a desejar. Mas já estão em estado avançado estudos e pesquisas que propõem novas metodologias e

indicadores não-centrados no homem, de modo a incluí-los nas análises gerais e não como capítulos à parte, que não consideram trabalho apenas o tido a partir do emprego, mas, também, o familiar doméstico não-remunerado realizado no interior dos lares e a vinculação entre ambos. É necessário incluir uma dimensão que é absolutamente fundamental: a análise dos tempos da produção e da reprodução e como estes se determinam ou condicionam um ao outro.

Dica de leitura



Para entender a economia feminista.

SOF Sempreviva Organização Feminista (SOF). *Para entender a economia feminista e colocar a lógica da vida em primeiro lugar.* São Paulo. 2014. <http://www.sof.org.br/wp-content/uploads/2015/08/cartilhaEconomiaFeminista-web.pdf>

Alguns aspectos do trabalho das mulheres permanecem idênticos, apesar da passagem dos anos, como as diferenças salariais, a significativa concentração em setores e ocupações com estereótipos de gênero e o grande volume de horas dedicadas ao trabalho de reprodução social. Ainda que as mudanças nas estruturas ocupacionais, resultado das transformações tecnológicas e nas formas de organização dos processos de trabalho, tenham gerado novas ocupações, persistem alguns atributos a ela associados e que acompanham a sua inserção no mundo produtivo.

Os avanços verificados ao longo do tempo não alteraram de maneira significativa o lugar da mulher na divisão sexual do trabalho, mantêm-se as barreiras o que evidencia o viés de gênero na forma como se distribuem os sexos nas diversas ocupações e setores econômicos. A inserção das mulheres na estrutura ocupacional, nessas últimas décadas, apresentou poucas alterações. Elas estão concentradas em atividades socialmente identificadas como sendo de sua atribuição, reafirmando os papéis associados ao gênero.

Considerando os avanços econômicos e a formalização do emprego observados nesse período é possível identificar uma melhora na inserção das mulheres comparativamente à dos homens, sem contudo, indicar para uma mudança na estrutura do mercado de trabalho, especialmente em relação às diferenças salariais e a inserção na estrutura produtiva reafirmando a divisão sexual do trabalho e a dicotomia entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo como elementos estruturantes das relações sociais de sexo e que fundamentam as desigualdades.

Sem mulheres, a vida é impossível. São elas que, até aqui, têm garantido a sobrevivência da vida. Uma sociedade que não valoriza o trabalho doméstico e de cuidados nunca conseguirá respeitar as suas mulheres.



Dica de leitura



Em 2016 a ONU Mulheres publicou o Encarte Brasil baseado no Relatório “O Progresso das Mulheres no Mundo 2015-2016” *Mais igualdade para as mulheres brasileiras: caminhos de transformação econômica e social.* http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/05/encarte-Mais-igualdade-para-as-mulheres-brasileiras_site_v2.pdf



Referências bibliográficas e sugestões de leitura

ALVES, José Eustáquio Diniz. O crescimento da PEA e a redução do hiato de gênero nas taxas de atividade no mercado de trabalho. *Aparte Inclusão Social em Debate*, 2013: Ver: <http://www.ie.ufrj.br/aparte/>

BRUSCHINI, Cristina. *Mulher, Casa e Família: cotidiano nas camadas populares*, editora vértice, São Paulo, 1990.

CANGUILHEM, Georges. *O normal e o patológico*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2010.

DEDECCA, Claudio. Conceitos e estatísticas básicas sobre mercado de trabalho. *Economia e Trabalho: textos básicos*. Marco Antônio de Oliveira (Org.), Campinas, SP:UNICAMP. IE, 1998.

HOFFMANN, Rodolfo; LEONE, Eugenia. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002. *Nova Economia: Revista do Departamento de Ciências Econômicas da UFMG*, Belo Horizonte, 2004.

HOFFANN, M. P.; BRADÃO, S. M. CH. Medição de Emprego: recomendações da OIT e práticas nacionais. *Cadernos do Cesit*, n.22. Campinas, SP: UNICAMP. IE. Cesit, 1996.

HUBERMAN, Leo. *História da Riqueza dos Homens. ria da Riqueza dos Homens*. Rio de Janeiro: ZAHAR EDITORES. Ano: 1981

HUSSMANN, Ralf. (ILO Bureau of Statistics). Measurement of employment, unemployment and underemployment – Current International standards and issues in their application. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--integration/--stat/documents/publication/wcms_088394.pdf

JANNUZZI, Paulo de Martino. *Indicadores Sociais no Brasil*. Campinas, SP. Editora Alínea, 2001.

KREIN, José Dari. *As relações de trabalho na Era do Neoliberalismo no Brasil*. Editora: LTR. São Paulo. 2013

LEONE Eugenia.; BALTAR, Paulo. A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro. *Anais XVI Encontro Nacional de Estudos Populacionais*. Caxambu- MG. Belo Horizonte, 2008.

MADEIRA, Felicia Reicher. *Estrutura do emprego e trabalho feminino no Brasil: 1920-1970*, São Paulo: Cebrap, 1973.

MATTOSO, Jorge. *O Brasil Desempregado*. Editora Perseu Abramo. 1996

SILVA, L. A. M. da. (Des) Organização do trabalho no mercado de trabalho urbano. *São Paulo em Perspectiva*. 4(3/4): 2-5, julho/dezembro, 1990.

OLIVEIRA, Ana Maria Hermeto Camilo. Indicadores de segregação ocupacional por sexo no Brasil. *Anais XI Encontro Nacional de Estudos Populacionais da ABEP*. Caxambu, MG. Belo Horizonte, 1998.

SAFFIOTI, Heleieth. *A Mulher na Sociedade de Classes. Mito e realidade*. 3ª edição. Editora Expressão Popular. São Paulo, 2013.

TEIXEIRA, Marilane. O. Formalização do emprego e permanência das desigualdades de gênero. Análise. *Friedrich_Ebert-Stiftung (FES) Brasil*. Dezembro de 2014.

_____. O que gera e perpetua a segregação, a discriminação e as desigualdades salariais. No prelo. 2017.

VASQUEZ, Luciana Bernardes. participação no mercado de trabalho e nível socioeconômico da população no período 2004-2013. Dissertação de mestrado, Campinas, 2016.

Vamos à luta!



Roberto Paraisoli/CUT



O caderno de formação *As mulheres e o mercado de trabalho* foi impresso pela gráfica Impressoart para o Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT).
Composto na fonte Merriweather em corpo 10/15.
A tiragem foi de 1.500 exemplares, em papel offset 90g para o miolo e Cartão Supremo 250g para a capa.

