



Artículos y Ensayos

O MERCADO DE TRABALHO PARA AS MULHERES BRASILEIRAS

VALDIR AMADO DA SILVA

RESUMO

A partir de uma análise antropológica básica e revendo a posição de Hannah Arendt sobre o feminismo, o artigo descreve a situação do trabalho feminino no Brasil.

Palavras-chave: Trabalho, economia, antropologia e política.

**THE LABOR MARKET FOR BRAZILIAN
WOMEN**

ABSTRACT

Based on a basic anthropological analysis and reviewing Hannah Arendt's position on feminism, the article describes the situation of female labor in Brazil.

Key words: Labor, economics, anthropology and politics.



INTRODUÇÃO

Peacock (2005) observou que "de acordo com a ideologia vitoriana, os homens são fortes, dominantes e firmes; mulheres - o sexo bonito - submissas e delicadas.

Consequentemente, os homens devem pisar duro no mundo para conquistar, enquanto as mulheres têm que se limitar ao lar".

Ele também cita que "os antropólogos abordaram com um novo olhar questões antigas como são as mulheres oprimidas em todas as culturas ou a dominação masculina é universal? Essas questões pressupõem que era possível estabelecer certos paralelos ao redor do mundo ao lidar com uma determinada categoria de gênero, a mulher, a qual se tornou um objeto de estudo diferenciado".

Ele se refere às seguintes pesquisadoras: Chandra Mohanty, Judith Butler e Donna Haraway. A primeira assinala "que, muitas vezes, quando as antropólogas feministas bem-intencionadas tentam melhorar as condições de vida das mulheres no terceiro mundo, seu esforço gera imagens negativamente estereotipadas desse grupo e as sociedades em que vivem".

Judith Butler descobre a base fundamental, mas fictícia da vida social, em categorias como "homem, mulher, heterossexual ou gay". Como Foucault, ela não observa fundamentos de origem natural ou fixos na vida social, nem mesmo na biologia. Pelo contrário, essas categorias herdadas, que consideramos a verdade do gênero e do sexo, e que aparentemente derivam de diferenças biológicas, são criadas ao longo da



história. Conseqüentemente, o sexo não é algo dado ou uma origem, mas um efeito do discurso.

Donna Haraway incorpora a tecnologia neste debate sobre gênero como algo construído; Simplificando, as máquinas podem operar sem se preocupar com o gênero. E assinala que a cultura da ficção científica, a visão de uma sinergia com as máquinas, não nos aguarda em um futuro ideal e igualitário, mas já está entre nós no presente. Vê os seres humanos e as máquinas trabalhando mais de perto e, como resultado, deslumbra que elas vão se tornar mais humanas e aqueles mais maquinais.

Falando sobre a divisão do trabalho por sexo, Marconi e Presotto (2015), destacam que “decorre de dois fatores: biológico e cultural”. Certas tarefas são consideradas apropriadas aos homens e outras, às mulheres. Em muitas sociedades, os homens acham que certos tipos de trabalho estão além das capacidades das mulheres e, às vezes, que certos tipos de tarefas estão abaixo de sua dignidade. Os autores enfatizam, no entanto, que algumas tarefas "são determinadas social e culturalmente, variando de sociedade para sociedade".

Em relação a esse assunto, qual é o posicionamento de Hannah Arendt? De acordo com Fry, K. A. (2017), pensadores como Adrienne Rich, Mary O'Brien, Hanna Pitkin e Wendy Brown criticam a teoria arendtiana por favorecer os homens na sociedade e reforçar os papéis tradicionais de gênero. No entanto, outras feministas assumem posições opostas, como Terry Winant, Nancy Hartsock, Jean Bethke Elshtain e Sara Ruddick, que enfatizam os conceitos de natalidade, amor, pluralidade, mundanidade e encontram aspectos positivos



no pensamento de Arendt sobre os interesses feministas, baseando-se na natureza feminista de suas concepções. E, ultimamente, estudiosos como Ann M. Lane e Bat-Ami Bar On acreditam que o trabalho de Arendt é baseado na experiência judaica, que pode ser relevante para os interesses feministas.

O presente texto, dentro desse contexto geral, visa analisar a situação de trabalho de um público específico, as mulheres brasileiras.

INDICADORES GERAIS

No Brasil, a taxa de participação feminina, no mercado de trabalho, cresceu aproximadamente 13% entre 1950 e 1980, chegando nos anos 90 a se aproximar de 40%.

Considerando outros números, durante o período 1990-1998, a população economicamente ativa (PEA) feminina passou de 22,9 milhões para 31,3 milhões. Em, 1998, a mais alta de atividade, superior a 66%, era encontrada entre mulheres de 30 a 39 anos. Além disso, cerca de 63% das de 40 a 49 anos também eram ativas.

Entre 1976 e 2002, a participação masculina na PEA passou de 80,8% para 67,1%, ao passo que a participação feminina mais que triplicou, saltando de 13,6% para 49,9%.

No mesmo período, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do IBGE, mostra que as taxas de atividade masculina oscilaram levemente, entre 73% e 76%, enquanto as taxas femininas aumentaram de 29% para 50%, quase dobrando. Essa tendência, no entanto, não se reproduziu em relação à participação das mulheres no



conjunto dos empregados, que, sem contar os domésticos, permaneceu oscilando em torno de um terço do total.

Quanto às taxas de ocupação, a PNAD indica muito pequena variação entre 2004 e 2014, em que as mulheres se mantêm abaixo da taxa média geral. Nesse período, a taxa de ocupação masculina reduziu-se levemente, de 77% para 75%, enquanto a das mulheres oscilou entre 51% e 53%.

Seria natural que as mulheres tivessem papel de relevo cada vez mais no serviço público e na atividade laboral do Brasil, na medida em que elas constituem a maioria da nossa população. No Censo 2010 do IBGE, as mulheres somavam 97.342.162 e os homens um pouco mais de 93 milhões. Os dados mostram, ainda, que as mulheres têm chefiado mais famílias, mesmo quando são casadas. Nesses casos, houve um aumento percentual de 19,5% para 46,4%, entre 2000 e 2010. O Censo 2010 também mostrou que, em dez anos, o nível de instrução das mulheres continuou mais elevado do que o dos homens. O nível de ocupação das mulheres de 10 ou mais de idade passou de 35,4% para 43,9%, entre 2000 e 2010, enquanto o dos homens foi de 61,1% para 63,3% no mesmo período. Na mesma faixa etária de 25 anos ou mais, o percentual de homens com ao menos formação acadêmica completa foi de 9,9%, enquanto o de mulheres foi de 12,5%, percentuais que passaram para 11,5% e 19,2%, respectivamente, entre os profissionais ocupados.

De acordo com recente trabalho do IBGE, em parceria com a Secretaria de Políticas para as Mulheres e o Ministério do Desenvolvimento Agrário, usando dado do Censo de 2010, comparados aos de 2000, a participação das mulheres com idade ativa (16 anos ou



amis) no mercado de trabalho cresceu de 50% (2000) para 55% (2010), enquanto a participação dos homens caiu de 80% para 76%. Essa diferença de participação entre homens e mulheres indica que há um contingente potencial de mulheres que pode ingressar no mercado de trabalho e continuar responsável pelo futuro da formação da força de trabalho do país. O crescimento da participação é maior para aquelas com mais de 30 anos, assim como a participação das que vivem nas cidades (56%) é superior à das que vivem no meio rural (46%). O ingresso da mulher no mercado de trabalho é considerado uma transformação estrutural na composição da força de trabalho e é responsável por criar, em tese, um ambiente favorável para outras mudanças na situação de desigualdade de oportunidades.

A formalidade também cresceu no mercado de trabalho brasileiro. Para as mulheres, o nível de formalização passou de 51% para 58% e a dos homens de 50% para 59%. É provável que o emprego doméstico explique parte desse movimento menos de intenso de formalização entre as mulheres, pois as trabalhadoras domésticas correspondiam a 15% das que trabalhavam (em 2000 eram 19%). O registro em carteira de trabalho cresceu de 37% para 47% da força de trabalho masculina e, para a feminina, passou de 33% a 40%.

As mulheres estudam mais e têm maior nível de instrução (em média, 7,9 anos de estudo, contra 7,4 anos dos homens, de acordo com dados de 2013 do IBGE), mas possuem formação em áreas que pagam menores salários e ocupam cargos com menor remuneração. É ainda recorrente observar salários menores para mulheres que ocupam funções idênticas às dos homens. Em 2010, o rendimento médio masculino era de R\$ 1.587 e de R\$ 1.074



para elas. As diferenças diminuem nas maiores cidades brasileiras e na maioria das capitais dos Estados. A remuneração média no Nordeste é 43% menor que a do Sudeste (R\$ 881 contra R\$ 1.575). O rendimento médio das negras ou pardas (R\$ 727) representa 35% do rendimento médio do homem branco (R\$ 2.086). O rendimento médio das mulheres rurais é de R\$ 480, inferior ao salário mínimo da época (R\$ 510).

Mas, segundo ainda o IBGE, o índice de desemprego entre as mulheres é maior que entre os homens e que, quando estão desempregadas, elas demoram uma semana a mais que eles para encontrar uma nova colocação no mercado.

TRABALHO INDUSTRIAL

Dados obtidos por Melo (2001), no IBGE, sobre a indústria de transformação brasileira, mostram que, em 1997, a maior participação feminina (24,44%) estava na produção de produtos alimentícios, seguida da fabricação de vestuário (17,40%) e diversos (14,48%), considerando-se o total de 100% de mão de obra feminina atuando nessa área.

Melo salienta que:

- a) Nos anos 1985/93 expandiu-se o emprego das mulheres nas indústrias de cosméticos e bebidas, seguidas de mecânica e editorial/gráfica.
- b) A maior retração da indústria manufatureira compreende os anos 1993/97, mas a absorção de mulheres manteve-se no mesmo patamar.



TRABALHO EXECUTIVO

Dados da pesquisa “Women in Business 2015”, da Grand Thornton, mostra que mais da metade das empresas no Brasil não possuem mulheres em cargos de liderança, colocando o país na 3ª posição entre os que menos promovem funcionárias para posições mais altas. De acordo com o estudo, 57% das companhias brasileiras não têm mulheres em cargos de liderança.

O cenário estaria mudando gradualmente. As mulheres estariam ocupando cargos de liderança e se destacando pelo empreendedorismo, conforme uma tendência mundial. Segundo a revista Fortune, as mulheres ocupam 16,95 dos assentos nos Conselhos de Administração das 500 empresas mais importantes do planeta.

No Brasil, segundo a consultoria Deloitte, a participação feminina em conselhos de administração, de 64 empresas de médio e grande porte, passou de 6,3% para 7,7%, entre 2015 e 2017.

Apesar de avanços, ainda existe um certo estranhamento com as mulheres que ocupam altos cargos e chefiam equipes. Há empresas que ainda enxergam a maternidade como um entrave para a produtividade, não como algo natural, que deve ser incorporado à rotina e aos planos das organizações. Além disso, a mulher ainda lida diariamente com o fato de precisar provar que é capaz de assumir cargos empresariais com competência igual ou superior aos homens. Outra barreira a ser considerada é a função social das mulheres, responsáveis muitas vezes isoladamente pelo lar e pela família.



E as empresas estão se adaptando com o intuito de atrair executivas. Desde 2016, por exemplo, a MasterCard instituiu uma política de trabalho em casa e de horários flexíveis. O Itaú Unibanco também começou em 2017 um projeto –piloto para testar o “home office”.

MULHERES NO SERVIÇO PÚBLICO

Estudo da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), divulgado pelo Correio Braziliense, em 2014, causou surpresa e preocupação. Os dados apontavam retração da presença das mulheres entre os servidores públicos brasileiros. Em 12 dos 25 órgãos do Poder Executivo Federal, objetos da pesquisa da ENAP, o número de mulheres no quadro de servidores diminuiu na última década. Na própria Presidência da República, comandada na época por uma mulher, o percentual de servidoras caiu de 42%, em 2004, para 40%.

Tais dados foram considerados preocupantes, sobretudo se considerarmos que o governo havia se empenhado em reduzir, ao mínimo possível, as diferenças de gênero típicas de sociedades machistas como a brasileira. Entre outros setores assistidos pelas políticas públicas voltadas às questões de gênero, incluía-se justamente o do trabalho, tanto na esfera privada como na pública. Passamos a dispor de uma Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, vinculada à Presidência da República, e contamos com uma legislação bem mais avançada que a de anos atrás, no que diz respeito à proteção dos direitos femininos. Exemplo desses avanços foi a ampliação da licença-maternidade para



todas as trabalhadoras do país. O período de afastamento das profissionais que se tornam mães passou a ser de seis meses e não mais apenas quatro.

Agora, pelo menos no serviço público federal, a ENAP constatou significativa perda de espaço da força de trabalho feminina. Em todo o Executivo, os homens ocupam a maioria dos postos, com 54% contra 46% de representantes do sexo feminino. No Ministério das Cidades, por exemplo, o percentual de mulheres empregadas caiu de 51% para 42%, na maior queda entre os dados apurados pelos pesquisadores. Outro dado importante na pesquisa da ENAP indica que, nos cargos de livre provimento, a desigualdade é ainda mais forte. As mulheres ocupavam somente 33% das chefias e 19% dos DAS 6, que são os postos de trabalho mais bem remunerados entre os de Direção e Assessoramento. Os números são oficiais: somente 12% das servidoras do Executivo Federal recebiam salários acima de R\$ 12,5 mil contra 17% de homens. A maioria delas (45%) ganhava de R\$ 3 mil a R\$ 5 mil mensais. O levantamento não incluiu nem o Ministério Público da União, nem o Banco Central, nem a ABIN, nem as empresas públicas. Mas, quanto maior o cargo nos órgãos de governo, menor é a presença delas, que ocupam 45% dos DAS-1 e apenas 28% dos DAS-5.

No levantamento da ENAP, observa-se ainda que a desvantagem em relação aos homens ocorre até mesmo nos cargos preenchidos obrigatoriamente por concurso público. Em nenhuma das seis carreiras mais importantes e mais bem remuneradas do governo, as servidoras do sexo feminino ultrapassam os 49% do quadro de servidores efetivos. O Itamarati é uma exceção, porque é na carreira diplomática que elas têm maior presença,



com 38,4%. Entre os 25 órgãos públicos pesquisados pela ENAP, elas são maioria em apenas cinco: Turismo, Saúde, Previdência Social, governo dos ex-territórios e Desenvolvimento Social e Combate à Fome.

A situação de desigualdade das mulheres ocorre também nos Estados, quando se trata de cargo federal. A ENAP constatou que, apenas no Amapá e em Roraima, elas são maioria entre os servidores efetivos do governo federal. No Distrito Federal, há 46% de mulheres nos cargos federais reservados aos servidores concursados. Já no Nordeste, 56% dos concursados do Executivo são homens.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Hoje o perfil das mulheres é muito diferente daquele do começo do século. Além de trabalhar e ocupar cargos de responsabilidade assim como os homens, elas aglutinam as tarefas tradicionais: ser mãe, esposa e dona de casa. Trabalhar fora de casa é uma conquista relativamente recente das mulheres. Ganhar seu próprio dinheiro, ser independente e ainda ter sua competência reconhecida é motivo de orgulho para todas.

Apesar da evolução da mulher dentro de uma atividade que era antes exclusivamente masculina, e apesar de ter adquirido mais instrução, os salários não acompanharam este crescimento. Conforme o salário cresce, cai a participação feminina. Entre aqueles que recebem mais de vinte salários mínimos, apenas 19,3% são mulheres.



Embora exista uma certa discriminação em relação ao trabalho feminino, elas estão conseguindo um espaço muito grande em áreas que antes eram redutos masculinos, e ganharam o respeito mostrando um profissionalismo muito grande. Apesar de ser de forma ainda pequena, está sendo cada vez maior o número de mulheres que ganham mais que o marido. O grande desafio para as mulheres desta geração é tentar reverter o quadro da desigualdade salarial entre homens e mulheres.

Pelo menos, elas já provaram que, além de ótimas cozinheiras, podem também ser boas motoristas, mecânicas, engenheiras, advogadas e sem ficar atrás de nenhum homem. Já está mais que provado que as mulheres são perfeitamente capazes de cuidar de si, de conquistar aquilo que desejam e de provocar mudanças profundas no curso da História.

Há outros fatores que podem ser considerados na análise dessa pesquisa, como a predominância masculina, desde a universidade, em carreiras como engenharia e economia, entre outras, o que naturalmente se reflete mais à frente, no serviço público. A situação da Petrobras ilustra bem isso. Lá, mais de 80% dos empregados são homens. Outro fator que deve ser considerado tem a ver com a dupla jornada a que as mulheres em geral se submetem, em casa e no trabalho, por estarem mais vinculadas às obrigações domésticas. Um dos indicadores aferidos pelo Banco Mundial para medir a equidade entre os gêneros é o quanto a atividade doméstica é dividida entre o casal. No Brasil, a mulher tem de enfrentar, quase sempre, a dupla jornada, o que dificulta sua ascensão no mercado de trabalho, inclusive no serviço público, de acordo com especialistas.



No entanto as desigualdades profissionais entre os sexos continuam. Hildete informa que “o emprego feminino continua concentrado em alguns setores de atividades, e agrupado em um pequeno número de profissões, embora numa menor proporção, e essa segmentação é a base das desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Essa realidade pode esconder um aspecto importante com relação à ocupação feminina: como as mulheres não chegam a ter um profissão tão clara como os homens, mas aceitam participar do mercado de trabalho em ocupações pouco definidas e menos especializadas, talvez seja esse aspecto perverso que explique em parte a manutenção de seu patamar de participação na indústria de transformação”.

A intenção deste artigo não é esgotar a discussão sobre o tema. Mas, com o apoio de diversas fontes de dados, esclarecer a realidade do mercado de trabalho para a mulher brasileira, alertando as novas gerações de que a luta por mudanças contextuais precisa continuar.

FONTES BIBLIOGRÁFICAS

AGÊNCIA BRASIL. *Mulheres receberam 23,6% menos que os homens em 2015, aponta*

IBGE. In: <http://congressoemfoco.uol.com.br/noticias/mulheres-receberam-236-menos-que-os-homens-em-2015-aponta-ibge/>

ANDRADE, J. O. e NETO, A. C. (orgs.). *Mulheres Profissionais e Suas Carreiras sem*

Censura: Estudos sob Diferentes Abordagens. São Paulo: Atlas, 2015.



ANDRADE, T. *Mulheres no Mercado de trabalho: onde nasce a desigualdade?* In:

http://www2.camara.leg.br/a-camara/documentos-e-pesquisa/estudos-e-notas-tecnicas/areas-da-conle/tema7/2016_12416_mulheres-no-mercado-de-trabalho_tania-andrade.

ARENDDT, H. *La condición humana*. Buenos Aires: Paidós, 2009.

CRA-SP. *A Mulher Gestora*. In: Revista Administrador Profissional, março/2015, Ano 38, número 345.

FOLHA DE SÃO PAULO. *Poucas empresas têm mulher no comando*. Matéria de 13/08/2017, Caderno Mercado.

FOLHA DE SÃO PAULO. *Empresas se adaptam para atrair executivas*. Matéria de 13/08/2017, Caderno Mercado.

FRY, K. A. *Compreender Hannah Arendt*. Petrópolis: Vozes, 2017.

GRANJEIRO, J. W. *Em Defesa das Mulheres no Serviço Público*. In:

<http://congressoemfoco.uol.com.br/opiniao/colunistas/em-defesa-das-mulheres-no-servico-publico/>

LÚCIO, C. G. *Mulher, Mercado de Trabalho e Desigualdade*. In:

https://www.geledes.org.br/mulher-mercado-de-trabalho-e-desigualdade/?gclid=Cj0KCQjw5arMBRDzARIsAAqmJeyGgS_4COULmKC5VCSyzCaRX33p9IWioI8AIQjXuEe91sJdY-qg2dsaAluqEALw_wcB



MANSUR, Y. S.; CURSINO, A. M. de C. E TEODÓSIO, A. dos S. de S. *Trabalho e Família: Um Estudo de Caso sobre os Desafios das Mulheres na Construção de Carreiras no Setor Público*. XXV ENANGRAD. Belo Horizonte: 2014.

MARCONI, M, de A. e PRESOTTO, Z. M. N. *Antropologia: Uma Introdução*. São Paulo: Atlas, 2015 (pp. 125-126).

MELO, H. P. O Feminino nas Manufaturas Brasileiras. In: MURARO, R. M. e PUPPIN, A. *B. Mulher, Gênero e Sociedade*. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2001.

PEACOCK, J. L. *La Lente Antropológica*. Madrid: Alianza Editorial, 2005 (pp. 109-116).

PROBST, E. R. *A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho*. In:

<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-evoluo-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/>