

“I SEMINÁRIO NACIONAL DE TRABALHO E GÊNERO”

A INSERÇÃO DA MULHER NO CONTEXTO MARCADO PELAS TRANSFORMAÇÕES
NO MUNDO DO TRABALHO

ALINE TEREZA BORGHI LEITE¹
MARTA ROVERY DE SOUZA²

¹ Mestranda em Sociologia pela UFG.

² Doutora em Ciências Sociais, professora da Faculdade de Ciências Humanas e Filosofia da UFG.

A Inserção da Mulher no Contexto Marcado pelas Transformações no Mundo do Trabalho

Resumo:

Este artigo procura abordar as transformações observadas no mundo do trabalho, advindas da transição do regime de acumulação fordista para o regime de acumulação flexível, com enfoque na perspectiva de gênero. A fim de se destacar o crescimento rápido e contínuo da taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho remunerado, em particular no setor terciário, pretende-se apresentar as principais fontes de informação que revelam as distinções entre homens e mulheres na esfera do trabalho. Esse crescimento da participação feminina no mercado de trabalho é acompanhado de uma segregação dos postos de trabalho por sexo, o que requer o exame da divisão sexual do trabalho.

Palavras-chave

Trabalho feminino; divisão sexual do trabalho; mercado de trabalho.

Introdução

A transição do modelo fordista para o regime de acumulação flexível se traduz no surgimento de novos sistemas de produção, caracterizados por processos de trabalho mais flexíveis, considerando-se que a acumulação flexível se expressa “(...) por um confronto direto com a rigidez do fordismo” (Harvey, 1989, p. 140).

Apesar de todos os descontentamentos, o núcleo essencial do regime de acumulação fordista foi preservado até 1973, período em que começa a revelar sua incapacidade de conter as contradições inerentes ao capitalismo, em virtude dos problemas de rigidez, a que Harvey (1989) se refere:

“Havia problemas com a rigidez dos investimentos de capital fixo de larga escala e de longo prazo em sistemas de produção em massa que impediam muita flexibilidade de planejamento e presumiam crescimento estável em mercados de consumo invariantes. Havia problemas de rigidez nos mercados, na alocação e nos contratos de trabalho (...) e toda tentativa de superar esses problemas de rigidez encontrava a força aparentemente invencível do poder profundamente entrincheirado da classe trabalhadora” (p. 135).

Nesse aspecto, conforme salienta Hirata (2002), a abordagem das conseqüências sociais das novas tecnologias requer que sejam levados em conta dois aspectos da flexibilidade: a flexibilidade do trabalho, propiciada pela introdução dos equipamentos básicos microeletrônicos, e a flexibilidade da mão-de-obra, associada à primeira. Assim, em face de uma conjuntura marcada pela flexibilidade dos equipamentos, destaca-se a flexibilidade da mão-de-obra, que diz respeito à “possibilidade de variar o nível de emprego e a duração do trabalho” (Boyer, Apud Hirata, 2002, p. 228).

No que diz respeito aos efeitos da acumulação flexível para o trabalho organizado, compreende-se que esse novo regime de acumulação que substituiu o regime fordista implica

“(...) níveis relativamente altos de desemprego ‘estrutural’ (em oposição a ‘friccional’), rápida destruição e reconstrução de habilidades, ganhos modestos (quando há) de salários reais (...) e o retrocesso do poder sindical – uma das colunas políticas do regime fordista” (Harvey, 1989, 141).

Nesse sentido, a acumulação flexível corresponde a um novo movimento de compressão espaço-tempo no mundo capitalista, o que conduz a um aumento dos poderes de flexibilidade e mobilidade, possibilitando aos empregadores exercerem pressões mais fortes de controle do trabalho sobre uma força de trabalho enfraquecida. Incorporando-se na análise a cobertura de seguro, os direitos de pensão, os níveis salariais e a segurança no emprego, os efeitos dessa flexibilização “(...) de modo algum parecem positivos do ponto de vista da população trabalhadora como um todo” (Harvey, 1989, 144).

Apesar do enfraquecimento do poder sindical ter contribuído para a diminuição do poder dos trabalhadores brancos do sexo masculino nos mercados do setor monopolista, não se pode dizer que os excluídos desses mercados de trabalho tenham adquirido uma paridade. Assim,

“Mesmo que algumas mulheres e algumas minorias tenham tido acesso a posições mais privilegiadas, as novas condições do mercado de trabalho de maneira geral reacentuaram a vulnerabilidade dos grupos desprivilegiados (...)” (Harvey, 1989, p. 145).

No intuito de apresentar os indícios que refletem as mudanças da estrutura do mercado de trabalho, pode-se recorrer à análise da transformação do papel das mulheres na produção e nos mercados de trabalho. Nesse sentido,

“Não apenas as novas estruturas do mercado de trabalho facilitam muito a exploração da força de trabalho das mulheres em ocupação em tempo parcial, substituindo assim trabalhadores homens centrais melhor remunerados e menos facilmente demitíveis pelo trabalho feminino mal pago, como o retorno dos sistemas de trabalho doméstico e familiar e da subcontratação permite o ressurgimento de práticas e trabalhos de cunho patriarcal feitos em casa” (Harvey, 1989, p. 146).

Nessas condições, pode-se admitir que os propósitos do capital direcionam-se no sentido de “(...) explorar a força de trabalho feminino extremamente vulnerável em condições de remuneração extremamente baixa e segurança do emprego negligenciável” (Harvey, 1989, p. 146). Nessa perspectiva, a passagem do regime de acumulação fordista para a acumulação flexível caracteriza-se

“(...) por uma revolução (de modo algum progressista) no papel das mulheres nos mercados e processos de trabalho num período em que o movimento de mulheres lutava tanto por uma consciência como por uma melhoria das condições de um segmento que hoje representa mais de 40% da força de trabalho em muitos países capitalistas avançados” (Harvey, 1989, p. 146).

Segnini (1998) explica que no contexto marcado pela intensificação da automação e das novas formas de organização do trabalho, verifica-se um crescimento do desemprego estrutural no mundo industrializado e o aumento das formas consideradas “atípicas” ou “flexíveis” de relações empregatícias, que compreendem a subcontratação ou empregos em tempo parcial, lembrando-se que este ambiente também é favorável à feminização do trabalho, em especial no setor terciário.

Segnini (1998) destaca que ocorre uma intensificação do desenvolvimento da flexibilidade numérica e funcional das relações de trabalho, o que significa dizer que a demissão progressiva dos trabalhadores se dá ao mesmo tempo em que aumenta o número de trabalhadores subcontratados e terceirizados. Esta autora apresenta a discussão que é examinada por Litler³ acerca da organização do trabalho, cuja análise deve levar em conta a divisão do trabalho, a administração da produção e as relações empregatícias. Nesses termos,

“As novas formas de gestão do trabalho compatibilizam a heterogeneidade das condições de inserção da força de trabalho, caracterizada tanto pela qualificação e estabilidade (trabalho em tempo integral) como pela divisão da tarefa e a submissão do trabalho a tempos impostos (trabalho em tempo parcial) por formas diferenciadas de excludência (demissões, incentivo à aposentadoria) ou de “inclusão perversa” (terceirização, subcontratação). As novas formas de relações empregatícias constituem as bases das novas formas de controle e poder nas relações de trabalho e entre trabalhadores” (Segnini, 1998, p. 99).

Portanto, pode-se considerar que a feminização do trabalho, principalmente no setor terciário da economia, diz respeito a uma das características que fazem parte do contexto de reestruturação produtiva que se verifica no mundo do trabalho. Procura-se analisar as relações de gênero neste contexto marcado por mudanças na organização do trabalho e pelas transformações em nível tecnológico.

Este estudo admite que a análise do “lugar” da mulher no trabalho assalariado expressa as contradições das novas formas de organização do trabalho e as novas exigências quanto à qualificação. Isso quer dizer que analisar o trabalho feminino no contexto flexível possibilita o exame das novas formas de uso da força de trabalho. Por conseguinte, procura-se incorporar a dimensão de gênero na análise sobre as mudanças nas relações de trabalho. Assim, as diferentes formas de organização do trabalho determinam diferentes formas de exigências quanto à qualificação do trabalhador, além de contribuírem para a reestruturação das relações de poder nas relações de gênero e de trabalho.

Nessa concepção, a fim de compreender o fenômeno da mobilidade entre situações de trabalho a que estão sujeitos os trabalhadores, é importante incorporar no estudo os diferenciais de gênero. Pretende-se propiciar “um olhar mais agudo sobre o peso explicativo de atributos individuais, exemplificados, no caso, pela condição de sexo” (Guimarães, 2004, p. 311-2).

Revisitando a Bibliografia

De acordo com Guimarães (2004), o processo de transformação que se verifica em relação à demanda de força de trabalho se vê acompanhado de transformações na esfera da oferta de força de trabalho, o que seria mais claramente observado quando se considera o trabalho feminino.

Na opinião de Guimarães (2004), a divisão sexual do trabalho recebe novos contornos. Desse modo, a maior participação feminina corresponde a mudanças no comportamento demográfico⁴, expressas pela queda da fecundidade; aumento da escolaridade feminina e

³ Craig Litler, *The Development of Labour Process in Capitalist Societies*.

⁴ O novo perfil sóciodemográfico das famílias brasileiras produz reflexos sobre o ingresso de mulheres ao mercado de trabalho.

transformações no âmbito valorativo, que redefinem papéis sociais de gênero ao proporcionarem a oportunidade de conciliar papéis familiares e profissionais.

Guimarães (2004) revela as mudanças que são verificadas na esfera da

“(…) oferta de força de trabalho, especialmente aquelas que se expressam na crescente presença e no novo perfil das mulheres que ingressam na atividade econômica, bem como nas novas condições de sua incorporação à população economicamente ativa” (Guimarães, 2004, p. 310).

Para Guimarães (2004), o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho decorre de alterações no perfil da mulher. Nesse aspecto,

“(…) até os anos 70 a mulher brasileira que disputava posições no mundo do trabalho era majoritariamente jovem, solteira e sem filhos. Desde meados dos anos 90 ela passou a ser mais velha, casada e mãe (Guimarães, 2004, p. 313).

Nessa perspectiva, o aumento na taxa de participação feminina se deve ao ingresso de mulheres em idades mais elevadas no mercado de trabalho. A explicação também reside no fato de que as mulheres que ingressam mais jovens permanecem no mercado de trabalho ao longo da sua vida reprodutiva.

Contudo, Segnini (1998) lembra que ao mesmo tempo em que se verifica o crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho, também se observa uma segregação dos postos de trabalho por sexo. Com isso, compreende-se que há uma maior concentração da participação feminina no setor de serviços da economia.

A autora destaca que no Brasil a presença da mulher no setor terciário da economia é relevante, sendo que “(…) é significativo o crescimento da participação da mulher no mercado formal de trabalho, sobretudo urbano, a partir do final dos anos 60” (Segnini, 1998, p. 103).

Segnini (1998) sugere que essa transformação social verificada no mundo do trabalho resulta de “(…) mudanças relativas à condição da mulher para se oferecer no mercado de trabalho, como a expansão da escolaridade observada também nas duas últimas décadas” (Segnini, 1998, p. 103). Essas mudanças quantitativas também decorrem da intensa queda da taxa de fecundidade no Brasil, assim como em diferentes regiões do mundo, nos últimos vinte anos, considerando-se que a maternidade constitui um dos maiores obstáculos vivenciados pela mulher trabalhadora. Por fim, também deve ser levada em conta a força política e social dos movimentos feministas, que “(…) contribuíram para desencadear mudanças nos valores e comportamentos nas relações de gênero” (Segnini, 1998, p. 105).

Nesse contexto, “o surgimento de mulheres como assalariadas mal-remuneradas foi acompanhado por um movimento feminista igualmente vigoroso” (Harvey, 1989, p. 132). Essa maior participação da mulher no mercado de trabalho pode ser entendida como uma inserção das mulheres na esfera pública, o que recebeu grandes contribuições do movimento feminista, que abriu as portas da arena pública às mulheres. As mulheres se fazem cada vez mais presentes nas esferas públicas, considerando-se que a participação feminina em todas as esferas contribui para o avanço da luta pela justiça social e pela igualdade de gênero na sociedade brasileira.

Desse modo, o movimento feminista tem uma importância muito significativa no sentido de ampliar a esfera de atuação da mulher, na medida em que contribui para minar com as bases da sociedade patriarcal, que se apóia na autoridade masculina sobre o ambiente familiar, a mulher e os filhos.

No contexto das sociedades patriarcais, a mulher é definida no ambiente privado, segundo suas funções “naturalmente” femininas, enquanto o ambiente público é um espaço natural dos homens. Assim, no sistema patriarcal, as tradicionais tarefas femininas são as domésticas e sociais, o que limita a ação das mulheres ao domínio privado.

Giddens (1996) explica que as mulheres estavam confinadas ao ambiente doméstico como se fosse um destino, uma sina. Trata-se de “*um modelo de trabalho como sina (para os homens) e de domesticidade como sina (para as mulheres)*” (Giddens, p. 159, 1996)⁵.

No que diz respeito à legitimidade do domínio masculino sobre as mulheres, Giddens (1996) esclarece que, assim como acontece com outros sistemas de poder, o patriarcado nunca precisou ser mantido por meio do uso da violência. Nesse sentido, “*o poder dos homens sobre as mulheres tem durado pelo fato de ter sido legitimado com base nos papéis de gênero diferenciados, nos valores a eles associados e em uma separação sexual entre as esferas pública e privada*” (Giddens, p. 268, 1996).

Soihet (2001) aborda a questão do deboche que, no final do século XIX e início do XX, era direcionado ao comportamento feminino reivindicador de uma participação mais plena na sociedade. A autora cita os discursos que pretendiam desmoralizar a movimentação feminina, com vistas a manter essas mulheres na esfera doméstica, exercendo suas funções ditas naturais por meio da ridicularização das militantes. Vale mencionar que os saberes hegemônicos da época consideravam válida essa concepção, já que

“A filosofia afirmava nas mulheres a inferioridade da razão como um fato incontestável, cabendo-lhes, apenas, cultivá-la na medida necessária ao cumprimento de seus deveres naturais: obedecer ao marido, ser-lhe fiel, cuidar dos filhos. A medicina, por sua vez, conferia a essas idéias, durante o século XIX, respaldo científico, assegurando constituírem características femininas, por razões biológicas, a fragilidade, o recato, o predomínio das faculdades afetivas sobre as intelectuais, a subordinação da sexualidade à vocação maternal. Em oposição, o homem conjugava à sua força física uma natureza autoritária, empreendedora, racional e uma sexualidade sem freios” (Soihet, 2001, p. 99).

Nessas condições, o movimento feminista aparece como um movimento social transformador, que desafia o patriarcalismo, visto que os processos de transformação do trabalho feminino, com efeitos no próprio perfil de inserção da mulher, provocam uma contestação da família patriarcal. Assim, a organização das mulheres se define na ação contra formas societárias próprias do patriarcalismo.

Pode-se afirmar que a eliminação da família patriarcal diz respeito ao processo que sintetiza essa transformação, sendo que a base de todo patriarcalismo está apoiada no sistema familiar patriarcal. Castells (2002) observa que alguns indicadores mostram o declínio das formas tradicionais de família patriarcal, o que expressa uma crise do patriarcalismo. Dessa forma, “*chamo de crise da família patriarcal o enfraquecimento do modelo familiar baseado na autoridade/dominação contínua exercida pelo homem, como cabeça do casal, sobre toda a família*” (Castells, p. 173, 2002)⁶.

⁵ As primeiras formas de feminismo se originaram como uma tentativa de protesto contra esta sina.

⁶ A crise da família patriarcal refere-se às raízes da crise do patriarcalismo. Castells (2002) atribui como um dos resultados da ascensão do feminismo o declínio da família nuclear, levando ao fim do patriarcalismo, o que pode ser constatado à medida que se observa que a estrutura patriarcal só continua preservada em lugares em que não há um movimento feminista significativo.

Com efeito, o movimento feminista se refere a um movimento capaz de alterar as estruturas da sociedade patriarcal e é definido pelo “*compromisso de pôr fim à dominação masculina*” (Jane Mansbridge, apud Castells, p. 210, 2002). O movimento feminista se torna um modo de contestação à dominação dos homens sobre o ambiente familiar, a estrutura social e as relações interpessoais. Este movimento “*tem sido, portanto, historicamente capaz de causar impacto considerável sobre as estruturas sociais, as relações interpessoais e as instituições*” (Abreu, p.38, 2002).

No entanto, pode-se admitir que ainda sobrevivem algumas permanências na inserção da mulher no mundo do trabalho presentes desde a Revolução Industrial. Um dos aspectos dessas continuidades em relação à sociedade patriarcal diz respeito

“(…) à estreita relação entre o papel que a mulher ocupa no espaço privado – na casa e na família – e sua inserção no espaço público, notadamente no mundo do trabalho remunerado. Trata-se da relação entre as atividades de reprodução (produção social de seres humanos) e as atividades de produção (produção social de bens)” (Segnini, 1998, p. 105).

De fato, a tendência das mulheres de exercerem atividades no setor de serviços

“(…) se deve não só aos estereótipos baseados numa perspectiva sexista (ausência de força física, periculosidade etc.) mas, sobretudo, ao fato de que as profissões do setor terciário estão relacionadas com habilidades adquiridas no desempenho de papéis tradicionalmente atribuídos às mulheres no âmbito doméstico, como, por exemplo, atendimento ao público” (Segnini, 1998, p. 106).

Hirata (2002) chama atenção para a preocupação recente de uma literatura sociológica e econômica em abordar os efeitos diferenciais da crise econômica sobre o emprego de acordo com os sexos. De olho no nível de emprego das mulheres, esta literatura parte de duas constatações:

“(…) de um lado, uma maior fragilidade do emprego feminino em um período de demissões e de reestruturações de empresas; por outro, uma permanência das mulheres no mercado de trabalho e até mesmo um aumento das taxas de atividade feminina apesar da crise” (Hirata, 2002, p. 174).

A hipótese das mulheres como exército industrial de reserva sustenta a vulnerabilidade da mão-de-obra feminina, que se insere no mercado de trabalho durante os períodos de expansão econômica, sendo mandada embora nos momentos de crise. Trata-se da idéia presente em “um dos *slogans* do movimento feminista: ‘Últimas admitidas, primeiras demitidas’” (Apud Hirata, 2002, p. 174).

Contudo, essa idéia de que as mulheres cumprem a função de reserva de mão-de-obra é questionada pela permanência das mulheres no mercado de trabalho. Assim,

“A idéia de que as mulheres seriam mais atingidas pela crise, mobilizadas em época de necessidade do capital e do Estado e reenviadas ao lar quando se instaura a concorrência entre os sexos pelo emprego assalariado, é hoje discutida” (Hirata, 2002, p. 174).

Segundo essa concepção, as mulheres pertencem ao mercado secundário, o que possibilita que seus empregos sejam marcados por uma instabilidade, uma rotatividade elevada e taxas de desemprego maiores.

Sobre a questão do desemprego feminino, Guimarães (2004) considera que as mulheres correm mais risco de ficarem desempregadas em razão do ingresso feminino no mercado de trabalho coincidir com a conjuntura de intensificação da reestruturação e de ajuste. O crescimento do desemprego feminino

“(...) resulta da aceleração da desocupação no setor de serviços, justamente aquele que não somente fora tradicionalmente mais permeável ao trabalho de mulheres, como na conjuntura de ajuste e reestruturação dos 90, se tornara o grande produtor de postos de trabalho” (Guimarães, 2004, p. 315-6).

Lavinas (Apud Guimarães, 2004) atribui o aumento do desemprego feminino a três fatores. As mulheres têm uma dinâmica de ingresso no mercado de trabalho diferente dos homens, o que pode ser observado em virtude do considerável contingente de mulheres que se encontram excluídas da PEA. Em segundo lugar, verifica-se uma maior exposição feminina a postos de trabalho precários. Por último, a heterogeneidade da condição social diferencia as mulheres, dado que as mulheres mais pobres, negras e menos escolarizadas correm maiores riscos de desemprego.

Na última década, o fenômeno do crescimento da participação feminina na força de trabalho brasileira recebeu bastante atenção por parte dos estudos brasileiros. Contudo, conforme salienta Melo (2001), essa considerável inserção das mulheres no mercado de trabalho não foi acompanhada de uma diminuição das desigualdades profissionais entre os sexos.

A base das desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho é, na opinião de Melo (2001), a segmentação entre os sexos, que pode ser verificada em virtude do fato do emprego feminino permanecer concentrado em alguns setores de atividades, além de estar agrupado em um pequeno número de profissões.

A maior instalação de novas tecnologias favorece a divisão sexual do trabalho, que se fundamenta na relação diferenciada das mulheres e dos homens com a técnica e quanto à qualificação. Nesse sentido, pretende-se entender de que maneira essas transformações no mundo do trabalho atingem os trabalhadores se a mão-de-obra for masculina ou feminina.

Analisando os ramos de atividade que se feminizaram à medida que postos desqualificados foram criados pela automação, Hirata (2002) afirma que:

“A desqualificação de alguns postos permitiu a entrada das mulheres em estabelecimentos em que, antes, a mão-de-obra era inteiramente masculina, tornou mistas outras oficinas e, enfim, naqueles em que as mulheres predominavam amplamente, pôde introduzir homens para o controle da tecnologia” (p. 211).

Embora ocorra uma reorganização do processo de trabalho no setor terciário, é preciso lembrar que a divisão sexual do trabalho permanece, visto que a feminização crescente dos empregos em serviços tende a manter a hierarquia dos poderes e dos papéis.

A fim de compreender quais são as conseqüências da introdução das novas tecnologias sobre o emprego, o trabalho e a qualificação de acordo com os sexos, deve-se partir do pressuposto de que “a tecnologia, as mudanças tecnológicas e as inovações tecnológicas não têm as mesmas conseqüências sobre as mulheres e sobre os homens” (Hirata, 2002, p. 223).

Os movimentos de feminização ou de masculinização das tarefas, que resultam das mudanças tecnológicas, variam de acordo com o espaço e com o tempo. Entretanto, “essa variabilidade nos movimentos de masculinização e de feminização coexiste com a reprodução da divisão sexual do trabalho: na verdade, as fronteiras se deslocam, mas a divisão do trabalho se mantém” (Hirata, 2002, p. 227).

Introduzindo o aspecto familiar no exame dessa modalidade de flexibilidade da mão-de-obra, Hirata (2002) afirma que esse tipo de flexibilidade da mão-de-obra

“(...) só é possível em função da situação dessas mulheres, em sua maioria casadas, mães de família com mais de 40 anos e que muitas vezes perderam toda a sua qualificação profissional após um longo período de inatividade para educar seus filhos” (p. 228).

Na concepção de Hirata (2002), a questão do emprego feminino supera a análise do mercado de trabalho, o que significa que é necessário integrar neste estudo o exame do “extra-trabalho”. Em outras palavras, uma análise do trabalho e da divisão sexual do trabalho exige a dedicação a uma teoria dos mercados de trabalho, uma teoria dos processos de trabalho e uma teoria do “sujeito sexuado”.

Apreende-se daí que é preciso incorporar na análise o estudo da conjuntura do mercado de trabalho, das mudanças no processo e na organização do trabalho, além da atenção que precisa ser dispensada à subjetividade das trabalhadoras. Com isso, “um enfoque do ponto de vista das relações de gênero mostra que o problema do emprego está longe de se esgotar na consideração do mercado de trabalho” (Hirata 2002, p. 19).

Conferindo à dimensão das relações de gênero um aspecto relevante nos estudos do trabalho, Hirata (2002) procura identificar as diferenças que existem na gestão da força de trabalho, em função da divisão sexual.

Hirata (2002) sustenta que deve ser levada em consideração a posição do trabalhador na família, sendo que essa posição interfere de maneira oposta de acordo com o sexo do trabalhador. Desse modo,

“(...) os homens têm sua posição no trabalho assalariado reforçada pela situação familiar, sua situação de ‘provedor de fundos’ assegura-lhe uma proteção relativa em face do desemprego; as mulheres vêem, ao contrário, sua posição na família enfraquecer sua situação profissional” (Hirata, 2002, p. 184).

De acordo com Hirata (2002), a divisão sexual do trabalho, expressa pela segregação do emprego masculino ou feminino, não torna o trabalho feminino mais vulnerável ou instável; ao invés disso promove uma relativa proteção desses empregos em momentos de crise, em virtude da rigidez no mercado de trabalho. Com efeito, “a própria natureza dos empregos femininos, que requerem qualidades ‘femininas’, faz com que constituam um domínio relativamente protegido da concorrência masculina” (p. 177).

Deduz-se daí que esse tipo de flexibilidade da mão-de-obra não deve ser explicado somente pelos mecanismos do mercado de trabalho. Isto é, deve-se incorporar na análise “a dimensão familiar, a lógica do salário complementar, a preeminência da condição de mães de família sobre a condição de trabalhadoras” (Hirata, 2002, p. 229).

Diante desta realidade, este trabalho procura apresentar quais são as bases de informação disponíveis que revelam as distinções entre homens e mulheres na esfera do trabalho.

Uma Discussão das Fontes de Informação

Pretende-se compreender as questões metodológicas envolvidas no tema trabalho sob a perspectiva de gênero, de modo a focar as estratégias metodológicas que devem ser consideradas na abordagem do trabalho feminino. A intenção é apresentar os principais enfrentamentos metodológicos e as principais fontes de pesquisa, através da descrição de

bancos de dados provenientes de agências estatísticas oficiais, a fim de destacar seus critérios, objetivos e limitações.

Verifica-se que este tipo de enfoque se preocupa com a diferenciação entre homens e mulheres no local de trabalho e procura identificar quais são os indicadores, disponíveis nas bases de dados oficiais, que refletem esta temática. Com isso, este artigo recupera a presença diferenciada de homens e mulheres no ambiente de trabalho, sendo que, nessa perspectiva, “*a análise do trabalho não deve, portanto dissociar-se da dimensão de gênero*” (Aguiar, p. 95, 1983).

Nesse contexto, buscou-se identificar como o trabalho feminino está refletido nos dados disponíveis nas agências oficiais, o que inclui trabalhar com dados secundários, obtidos em bases de dados oficiais, como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que abrange os Recenseamentos Demográficos e as Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios (PNADs); e o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que abrange a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).⁷

A Pesquisa Mensal de Emprego (PME) é uma pesquisa realizada pelo IBGE a partir de uma amostra probabilística de domicílios que procura mensurar e caracterizar a população economicamente ativa e suas relações com o mercado de trabalho. Segundo nota técnica divulgada pelo IBGE, os dados da PME são obtidos por meio de uma amostra definida com critérios estatísticos rigorosos, que garantem a representatividade de seus indicadores para o conjunto da população.

Conforme Januzzi (2001), a qualidade do levantamento dos dados usados na construção de um indicador reflete a sua confiabilidade, o que denota o cuidado com a qualidade da informação. Nesse sentido, vale ressaltar que “*os indicadores calculados a partir das pesquisas amostrais realizadas pelas agências públicas estão entre as medidas mais confiáveis*” (Januzzi, p. 27, 2001).

Assim, utilizando como unidade de coleta de informações os domicílios, o IBGE realiza a PME, que produz indicadores do mercado de trabalho, sendo que a abrangência desta pesquisa compreende as regiões metropolitanas de Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre. Nota-se que os dados da PME fornecem informações que não contemplam todos os municípios brasileiros, o que se configura como um problema de cobertura efetiva deste indicador.

Sobre esta questão, Januzzi (2001) destaca que um dos principais problemas de que padecem as agências estatísticas é a falta de indicadores que caracterizem os municípios. Isto é, este autor chama a atenção para a necessidade de informações sociais e demográficas contextualizadas em âmbito local.

No intuito de comparar as bases de informações, pode-se apontar as divergências metodológicas entre o CAGED e a PME. Assim, os dados coletados pelo CAGED e as informações obtidas pela PME são divulgados mensalmente. A função do CAGED – registro administrativo – é acompanhar e fiscalizar o processo de admissão e dispensa dos trabalhadores regidos pela CLT, observando os desempregados e apoiando medidas contra o desemprego. Dessa forma, as empresas devem repassar ao MTE, todo mês, os dados sobre os trabalhadores admitidos ou desligados no mês anterior. Diferentemente da RAIS, o CAGED

⁷ O IBGE acompanha o emprego e o desemprego nas principais regiões metropolitanas do país através da PME, além de divulgar informações sobre a população e o mercado de trabalho por meio dos Censos Demográficos e das PNADs, enquanto o MTE fornece informações sobre o trabalho formal e, para isso, utiliza-se da RAIS e do CAGED.

não utiliza informações sobre os empregados do setor público e os trabalhadores avulsos, que prestam serviços por meio de sindicatos. Segundo os critérios do CAGED, o número de empregos em determinado período de referência corresponde ao total de admissões.

A PME caracteriza como “ocupados” os empregados com vínculo formalizado (no setor público e privado), os trabalhadores sem carteira assinada e os que trabalham por conta própria, os empregadores, trabalhadores familiares sem remuneração e trabalhadores domésticos (com ou sem contratos formalizados).

Segundo nota explicativa lançada pelo MTE em conjunto com o IBGE, no caso do CAGED, o número de empregados pode se alterar se um indivíduo acumular mais de um emprego, uma vez que o número de empregos corresponde ao total de admissões. Por outro lado, no caso da PME, cada pessoa ocupada só é contada uma única vez. Conclui-se que as diferenças entre os dados do CAGED e da PME são resultado de suas naturezas e objetivos distintos, sendo que enquanto a PME considera como variável discreta a pessoa ocupada, o CAGED toma como referência o vínculo de trabalho.

Além disso, a cobertura de informações do CAGED abrange todo o território nacional e possibilita todo tipo de desagregação espacial, até o nível municipal, enquanto a cobertura geográfica da PME se restringe a algumas regiões metropolitanas. Assim, no que se refere à abrangência geográfica do levantamento, a PME contabiliza os residentes nas áreas urbanas de regiões metropolitanas, enquanto o CAGED recebe informações de estabelecimentos em todo o país, em áreas urbanas e rurais. Verifica-se, com isso, uma distinta cobertura das fontes de dados.

A base de dados da RAIS é resultado dos registros administrativos do MTE, que são utilizados para monitorar a arrecadação de contribuição e a distribuição de benefícios, exigidas pela legislação trabalhista. A RAIS corresponde a um censo anual do mercado formal brasileiro porque todas as organizações legais, tanto as privadas quanto as públicas, devem declará-la.

Conforme o MTE – seguindo orientações da Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁸ - o comportamento dos indicadores sobre trabalho varia entre os diferentes segmentos da força de trabalho e nas várias regiões do Brasil. De fato, é necessário trabalhar com uma análise que contemple as diferenças existentes entre as condições de trabalho para homens e para mulheres.

Para Januzzi (2001), um indicador social deve possuir um grau de cobertura adequado aos seus objetivos, isto é, ele deve ser “*específico, reprodutível, comunicável, atualizável periodicamente, a custos factíveis, ser amplamente desagregável em termos geográficos, sócio-demográficos e socioeconômicos e gozar de certa historicidade*” (Januzzi, p. 27, 2001). Dessa forma, é importante empregar na pesquisa indicadores sociais que tenham boa cobertura espacial e que sejam representativos da realidade empírica em questão.

O Trabalho Feminino Expresso nas Bases de Dados Oficiais

Com base no que já foi exposto, sabe-se que por meio das agências estatísticas oficiais, pode-se ter acesso aos Censos Demográficos e às PNADs, no caso do IBGE; e à RAIS e ao CAGED, no caso do MTE.

É importante fazer uma descrição dos principais indicadores, no intuito de revelar quais são aqueles que levam em consideração o trabalho das mulheres, lembrando-se que a

⁸ www.mte.gov.br/EstudiososPesquisadores/observatorio/Conteudo/Briefing_2005.pdf – “A igualdade de gênero e raça e o escritório da OIT no Brasil”.

categoria gênero é uma categoria relacional e, por isso, os dados sobre as mulheres devem ser comparados aos dos homens. Em outras palavras, a análise de dados sobre o trabalho requer indicadores construídos com o objetivo de revelar a participação dos dois sexos no mercado de trabalho.

No caso do IBGE, o conceito de População Economicamente Ativa (PEA) abrange a população de 10 anos ou mais de idade que, no período de referência, estava exercendo trabalho remunerado, estava trabalhando sem remuneração em algumas atividades por mais de 15 horas semanais, ou não estava trabalhando, mas procurava trabalho. Assim, a PEA é formada pelos ocupados e pelos desocupados, que são aqueles que não estão trabalhando, mas tomam alguma providência para encontrar trabalho.

Com base na tabela 1, verifica-se que, segundo dados da PME (Dez/2005), 44,9% da população empregada no Brasil é composta de mulheres. Pode-se inferir que as regiões metropolitanas acompanham a tendência de São Paulo, sendo que o Rio de Janeiro é a região metropolitana em que se encontra a maior diferença da PEA por sexo.

Tabela 1: Indicadores de distribuição da população economicamente ativa - PEA, por região metropolitana, segundo algumas características:

POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA	TOTAL	REC	SAL	BH	RJ	SP	POA
SEXO:							
MASCULINO	55,1	55,4	51,6	53,8	56,1	55,8	53,8
FEMININO	44,9	44,6	48,4	46,2	43,9	44,2	46,2
FAIXA ETÁRIA:							
10 A 14 ANOS	0,3	0,3	0,4	0,4	0,1	0,4	0,3
15 A 17 ANOS	2,3	1,9	1,9	3,1	1,2	2,8	2,3
18 A 24 ANOS	18,4	18,3	20,6	19,9	15,7	19,0	18,9
25 A 49 ANOS	61,7	63,9	62,7	61,2	62,1	61,1	61,2
50 ANOS OU MAIS	17,4	15,5	14,4	15,4	20,8	16,7	17,4

Fonte: IBGE/PME – Dez/ 2005.

O IBGE considera População Não Economicamente Ativa (PNEA) aquelas pessoas que não estavam trabalhando regularmente, com ou sem remuneração, e não estavam buscando trabalho. Fazem parte desta denominação as pessoas que exercem afazeres domésticos (donas-de-casa), os estudantes, os aposentados e pensionistas, as pessoas que vivem de renda, os detentos, os doentes ou inválidos e as pessoas sem ocupação.

É interessante mencionar, conforme expresso na tabela 2, que segundo o perfil das pessoas não economicamente ativas (PNEA) de dezembro de 2005, observa-se que 64% eram mulheres e 36% eram homens (considerando-se que entre os economicamente ativos, as mulheres representam 44,9%, enquanto os homens representam 55,1%). Isso pode ser explicado como decorrência dos critérios utilizados pela PME, que considera que o trabalho doméstico não faz parte da população economicamente ativa, o que exclui da amostra as mulheres que realizam os afazeres domésticos.

Tabela 2: Indicadores de distribuição da população não economicamente ativa PNEA, por região metropolitana, segundo algumas características.

POPULAÇÃO NÃO ECONOMICAMENTE ATIVA	TOTAL	REC	SAL	BH	RJ	SP	POA
<i>SEXO</i>							
MASCULINO	36,0	36,0	37,9	37,9	35,0	35,7	37,0
FEMININO	64,0	64,0	62,1	62,1	65,0	64,3	63,0
FAIXA ETÁRIA							
10 A 14 ANOS	20,5	19,4	21,1	21,3	18,2	21,9	21,6
15 A 17 ANOS	10,5	11,8	11,8	10,6	10,2	10,0	10,7
18 A 24 ANOS	10,7	13,0	15,8	11,0	10,6	9,8	8,7
25 A 49 ANOS	22,1	25,2	20,7	21,4	20,1	23,7	19,5
50 ANOS OU MAIS	36,2	30,6	30,6	35,7	40,9	34,6	39,5
ANOS DE ESTUDO							
SEM INSTRUÇÃO E COM MENOS DE 1 ANO	7,2	9,8	7,5	7,6	6,7	7,1	6,4
COM 1 A 3 ANOS	13,3	14,1	14,8	13,6	13,4	12,5	14,7
COM 4 A 7 ANOS	39,3	36,8	35,8	42,0	36,8	40,9	42,8
COM 8 A 10 ANOS	18,7	17,1	18,7	17,5	18,7	19,5	18,0
COM 11 ANOS OU MAIS	21,3	22,1	23,0	19,2	24,4	20,0	18,0
COM ANOS INDETERMINADOS	0,1	0,2	0,2	0,1	0,0	0,1	0,2
<i>POR DISPONIBILIDADE PARA TRABALHAR</i>							
QUE NÃO GOSTARIA DE TRABALHAR	80,9	74,5	74,5	71,5	91,2	77,2	89,1
QUE GOSTARIA E ESTAVA DISPONÍVEL	16,6	23,4	23,9	24,4	7,7	19,4	9,4
QUE GOSTARIA E NÃO ESTAVA DISPONÍVEL	2,5	2,1	1,5	4,1	1,2	3,3	1,5
MARGINALMENTE LIGADA À POP. ECONOMICAMENTE ATIVA	6,7	9,3	10,0	11,5	3,0	7,4	4,7

Fonte: IBGE/PME – Dez/2005.

Dessa forma, um dos problemas identificados como dificuldade de abordagem da temática do trabalho feminino se refere à necessidade de distinção entre trabalho doméstico e trabalho assalariado, considerando-se que as donas-de-casa não entram na amostra para compor o trabalho feminino. Por conseguinte, pode-se afirmar que os dados estatísticos escondem a contribuição oferecida pelas mulheres, visto que o critério adotado pela PME expulsa um número significativo de mulheres da atividade econômica.

Madeira (Apud Aguiar, 1983) defende a inclusão do trabalho doméstico na população economicamente ativa, argumentando que os critérios utilizados pelas estatísticas oficiais são responsáveis pelo obscurecimento do trabalho doméstico como uma atividade que contribui para a produção social. Desse modo, a discussão acerca dessa problemática pode conduzir à incorporação da mulher na população economicamente ativa.

A PME considera como trabalho em atividade econômica o exercício de ocupação remunerada na produção de bens e serviços, de ocupação remunerada no serviço doméstico (note-se que os afazeres domésticos do trabalho feminino não são entendidos como trabalho) ou de ocupação econômica sem remuneração na produção de bens e serviços em ajuda na atividade econômica de membro da unidade domiciliar.

Na concepção de Hirata (2003), os afazeres domésticos referem-se a relações de serviço gratuitas da mulher dentro da própria família. O trabalho exercido pelas donas-de-casa

ainda é considerado pelas principais agências estatísticas oficiais como inatividade econômica. Assim, “o fato de a mulher ter um trabalho doméstico não-remunerado, de fazer em casa uma série de coisas gratuitamente, por amor aos filhos, ao marido, à família, faz com que ela não seja valorizada, em nenhum tipo de atividade” (Hirata, p. 1, 2003).

Corrêa (1984) lembra que essa discussão faz parte do esforço de realizar um levantamento da situação da mulher a fim de “tornar visível o invisível”. Nessas condições, os dados estatísticos escondem a contribuição da mulher para a produção social, visto que o trabalho doméstico é entendido como uma categoria residual, improdutiva ou irrelevante na análise do mercado de trabalho brasileiro.

Segundo estes critérios, a população não economicamente ativa na semana de referência é formada pelas pessoas em idade ativa que não foram classificadas como ocupadas nem como desocupadas. O discurso dominante, que legitima as relações de poder e de autoridade entre homens e mulheres, não reconhece a importância do trabalho doméstico das mulheres nem a qualificação feminina. Quanto a isso, “é possível que essa tese seja válida também para o terciário, onde parece que as ocupações femininas, como a de secretária, devem ainda mais aos aprendizados domésticos” (Hirata, 2002, p. 219).

De qualquer forma, pode-se admitir que há uma tendência à manutenção dos números referentes à ocupação da força de trabalho feminina no mercado de trabalho brasileiro. Segundo dados da PNAD (2003), em 1992, 43,4% da força de trabalho feminina se encontrava ocupada, o que pode ser observado na tabela 3. Tal realidade não sofreu grandes alterações, na medida em que, em 2002, observa-se que 44,5% das mulheres estão ocupadas, enquanto o percentual de homens ocupados caiu de 72,4% para 67,8% em dez anos. No entanto, pode-se afirmar que esse contingente masculino que saiu da condição de ocupado não perdeu seu posto de trabalho para as mulheres, já que não houve um aumento em relação à ocupação feminina que pudesse acompanhar essa queda.

Tabela 3

Percentual de pessoas ocupadas na semana de referência, na população de 10 anos ou mais de idade, segundo o sexo - 1992/2002 – Brasil									
	1992	1993	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002
Total	57,5	57,3	57,6	55,1	55,4	54,8	55,1	54,8	55,7
Homens	72,4	71,9	71,3	69,0	69,2	68,3	67,9	67,4	67,8
Mulheres	43,4	43,5	44,6	41,9	42,5	42,0	43,0	43,1	44,5

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.
Nota: Excluídas as pessoas da área rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

Contudo, de acordo com dados recentes da PME (Dez/2005), houve um crescimento do número de mulheres ocupadas, uma vez que a taxa de atividade feminina subiu para 47,3%.

Utilizando-se as tabulações especiais da PNAD, informações desagregadas por sexo, verifica-se que as populações masculina e feminina se distribuem de forma bastante distinta nos segmentos da atividade econômica. Em 2003, observa-se que grande parte das mulheres ocupadas estavam concentradas em quatro grupamentos de atividades, que compreendem os serviços domésticos; educação, saúde e serviços sociais; agrícola; e comércio e reparação (tabela 4).

Assim, a desagregação da análise por setores da atividade revela a consolidação da feminização de certas atividades, com o recurso à mão-de-obra das mulheres em algumas

atividades consideradas “femininas”, como serviços pessoais, administração pública e ensino. Nesse aspecto, é interessante mencionar que as relações de gênero estruturam a segmentação dos postos de trabalho, bem como as relações de poder que lhe são decorrentes (Kergoat Apud Segnini, 1998, p. 134).

Tabela 4: Distribuição das pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por sexo, e percentual de mulheres na população de 10 anos ou mais de idade, ocupada na semana de referência, segundo os grupamentos de atividade do trabalho principal – Brasil – 2003.

Grupamentos de atividade do trabalho principal	Distribuição das pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência (%)			Percentual de mulheres na população de 10 anos ou mais de idade, ocupada na semana de referência
	Total	Homens	Mulheres	
Total (1)	100,0	100,0	100,0	41,5
Agrícola	20,7	24,0	16,1	32,2
Indústria	14,4	15,8	12,4	35,8
Indústria de transformação	13,6	14,6	12,2	37,1
Construção	6,5	10,9	0,4	2,3
Comércio e reparação	17,7	19,0	15,9	37,2
Alojamento e alimentação	3,6	3,1	4,3	49,6
Transporte, armazenagem e comunicação	4,6	7,0	1,3	11,4
Administração pública	5,0	5,4	4,4	36,9
Educação, saúde e serviços sociais	8,9	3,5	16,7	77,4
Serviços domésticos	7,7	0,9	17,3	93,5
Outros serviços coletivos, sociais, pessoais	3,7	2,7	5,1	57,0
Outras atividades	6,9	7,5	6,0	36,1

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2003.

Considerações finais

Este estudo procurou abordar as conseqüências da introdução de um novo regime de acumulação para a esfera do trabalho, esforçando-se em considerar a variável sexo, já que as conseqüências das inovações técnicas podem ser percebidas e vivenciadas diferentemente pelas mulheres e pelos homens. Nessas condições, os indicativos da presença das mulheres no mercado de trabalho fornecem elementos para a compreensão das mudanças nas relações de trabalho.

Seguindo as orientações de Guimarães (2004), que chama atenção para a importância de se abordar os diferenciais de sexo que conduzem a distintos padrões de mobilidade setorial, verifica-se que a inserção significativa das mulheres no mercado de trabalho não foi acompanhada de uma diminuição das desigualdades entre os sexos. Nessa perspectiva, configura-se uma divisão sexual do trabalho, em que a mulher continua ocupando postos hierarquicamente inferiores, na medida em que o sexo é entendido como critério de distinção.

Nesse sentido, o trabalho feminino continua concentrado em alguns setores de atividades e reunido em um pequeno número de profissões, o que, por sua vez, só reforça um comportamento do mercado de trabalho influenciado e marcado pelas questões de gênero.

Com o intuito de destacar a associação existente entre as dimensões do trabalho e de gênero, evidenciando a especificidade da inserção das mulheres na força de trabalho, este estudo procurou, como sugere Aguiar (1983), efetuar uma revisão da produção acadêmica sobre o tema trabalho feminino e gênero, bem como elencar as principais bases de informação existentes e suas principais lacunas, como por exemplo, a exigência quanto à importância da distinção entre trabalho doméstico e trabalho assalariado.

Importantes são as reflexões que vêm sendo produzidas nas distintas áreas do conhecimento com a finalidade de produzir não só argumentos e conhecimento que possam contribuir para discussões mais adequadas sobre o tema em questão, mas também que possibilitem a construção de uma sociedade mais igualitária para homens e mulheres.

Assim, acredita-se que a incorporação da mulher ao mercado de trabalho implica a sua valorização individual e social, sendo que a superação das desigualdades entre os sexos resulta numa modificação das práticas da vida coletiva (Abreu, 1998).

Referências Bibliográficas

1. ABREU, Alice Rangel de Paiva. Globalização, Gênero e Trabalho na América Latina. In: *Organizações e Trabalho*, nº 20, Dez/1998, p.11-22.
2. ABREU, Mayra Regina Saraiva. Cidadania, Movimento Feminista e Feminismo Pragmático em Goiás. Goiânia, 2002.
3. AGUIAR, Neuma. Mulheres na força de trabalho na América Latina: um ensaio bibliográfico (1983). In: *O que se deve ler em Ciências Sociais no Brasil*. São Paulo: Cortez: ANPOCS, 1986-1990.
4. CASTELLS, Manuel. O fim do patriarcalismo: movimentos sociais, família e sexualidade na era da informação. In: *O poder da identidade*. São Paulo, Paz e Terra, 2002.
5. CORRÊA, Mariza. Mulher e família: um debate sobre a literatura recente (1984). In: *O que se deve ler em Ciências Sociais no Brasil*. São Paulo: Cortez: ANPOCS, 1986-1990.
6. GIDDENS, Anthony. *Para além da esquerda e da direita*. São Paulo: UNESP, 1996.
7. GUIMARÃES, Nadya Araújo. *Caminhos Cruzados. Estratégias de empresas e trajetórias de trabalhadores*. São Paulo: 34, 2004.
8. HARVEY, David. *Condição Pós-Moderna*. São Paulo: Loyola, 1989.
9. HIRATA, Helena. *Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. São Paulo: Boitempo, 2002.
10. JANUZZI, Paulo de Martino. *Indicadores sociais no Brasil: conceitos, fontes de dados e aplicações*. Campinas: Alínea, 2001, p. 11-63.
11. MELO, Hildete Pereira de. O feminismo nas manufaturas brasileiras In: *Mulher, Gênero e Sociedade*. Rio de Janeiro: Relume Dumará: FAPERJ, 2001.
12. SOIHET, Rachel. Sutileza, ironia e zombaria: instrumentos no descrédito das lutas das mulheres pela emancipação In: *Mulher, Gênero e Sociedade*. Rio de Janeiro: Relume Dumará: FAPERJ, 2001.

13. SEGNINI, Liliana. *Mulheres no trabalho bancário*. São Paulo: Edusp, 1998.

Sites pesquisados:

www.ibge.gov.br

www.mte.gov.br

www.ipea.gov.br

www.seade.gov.br

www.fcc.org.br/mulher