

Nº 40

Mulher e trabalho: Avanços e continuidades

8 de março de 2010

Comunicados do Ipea

Governo Federal

Secretaria de Assuntos Estratégicos da Presidência da República

Ministro Samuel Pinheiro Guimarães Neto

Fundação pública vinculada à Secretaria de Assuntos Estratégicos da Presidência da República, o Ipea fornece suporte técnico e institucional às ações governamentais – possibilitando a formulação de inúmeras políticas públicas e programas de desenvolvimento brasileiro – e disponibiliza, para a sociedade, pesquisas e estudos realizados por seus técnicos.

Presidente

Marcio Pochmann

Diretor de Desenvolvimento Institucional

Fernando Ferreira

Diretor de Estudos, Cooperação Técnica e Políticas Internacionais

Mário Lisboa Theodoro

Diretor de Estudos e Políticas do Estado, das Instituições e da Democracia (em implantação)

José Celso Pereira Cardoso Júnior

Diretor de Estudos e Políticas Macroeconômicas

João Sicsú

Diretora de Estudos e Políticas Regionais, Urbanas e Ambientais

Liana Maria da Frota Carleial

Diretor de Estudos e Políticas Setoriais, Inovação, Produção e Infraestrutura

Márcio Wohlers de Almeida

Diretor de Estudos e Políticas Sociais

Jorge Abrahão de Castro

Chefe de Gabinete

Persio Marco Antonio Davison

Assessor-chefe de Comunicação

Daniel Castro

URL: <http://www.ipea.gov.br>

Ouvidoria: <http://www.ipea.gov.br/ouvidoria>

Comunicados do Ipea

Os *Comunicados do Ipea* têm por objetivo antecipar estudos e pesquisas mais amplas conduzidas pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, com uma comunicação sintética e objetiva e sem a pretensão de encerrar o debate sobre os temas que aborda, mas motivá-lo. Em geral, são sucedidos por notas técnicas, textos para discussão, livros e demais publicações.

Os *Comunicados* são elaborados pela assessoria técnica da Presidência do Instituto e por técnicos de planejamento e pesquisa de todas as diretorias do **Ipea**. Desde 2007, mais de cem técnicos participaram da produção e divulgação de tais documentos, sob os mais variados temas. A partir do número 40, eles deixam de ser *Comunicados* da Presidência e passam a se chamar *Comunicados do Ipea*. A nova denominação sintetiza todo o processo produtivo desses estudos e sua institucionalização em todas as diretorias e áreas técnicas do **Ipea**.

Introdução¹

A sociedade brasileira vem atravessando importantes transformações políticas, econômicas e sociais nas últimas décadas. Essas transformações afetam e envolvem homens e mulheres de maneira diferenciada.

Muitas das mudanças são percebidas no âmbito da família. Os núcleos familiares estão cada vez menores, pois as brasileiras têm cada vez menos filhos. Em 1992, a taxa de fecundidade total era de 2,8 filhos por mulher; em 2008, era de somente 1,8².

O arranjo familiar mais comum ainda é o de casal com filhos, contudo sua importância vem caindo ao longo dos últimos anos. Em 1993, correspondia a 62,6% das famílias brasileiras; em 2008, caracterizava 48,2% delas. Paralelamente, ganham importância as famílias monoparentais e unipessoais, e, ainda que timidamente, vem crescendo o número de casais sem filhos. Em todos esses modelos, cada vez mais mulheres são identificadas como principais responsáveis pela família: em 1993, 22,3% dos arranjos familiares eram chefiados por mulheres; em 2008, chegamos a 35%. Chama ainda mais atenção o aumento significativo de famílias nas quais as mulheres mesmo com cônjuge são identificadas como pessoa de referência. Entre 1998 e 2008, esse número subiu de 2,4% para 9,1% dos arranjos familiares com cônjuge sendo chefiados por mulheres.

Somado a isso, a população está cada vez mais urbanizada – a taxa de urbanização chegou a 83,8% em 2008, com as regiões metropolitanas concentrando 30% dos brasileiros. Está também mais escolarizada, na média: em 1998, as mulheres com 15 anos ou mais de idade tinham, em média, 6 anos de estudo; dez anos mais tarde, chegaram a 7,6 anos, comparados a 7,2 anos entre os homens (que tinham 5,8 anos em 1998). Em 2008, 56,8% das jovens de 15 a 17 frequentavam o ensino médio, comparados a 44,4% dos jovens do sexo masculino. No ensino superior, a taxa de frequência das mulheres de 18 a 24 anos era de 15,7% e a dos homens, de 11,8%. No

¹ Contribuíram para a elaboração deste Comunicado: Natália Fontoura, Roberto Gonzalez e Marcelo Galiza, da Diretoria de Estudos e Políticas Sociais do **Ipea**, com os preciosos comentários de Luana Pinheiro, da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. As principais referências utilizadas foram: FONTOURA, Natália e GONZALEZ, Roberto. “Aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho: mudança ou reprodução da desigualdade”. *Boletim Mercado de Trabalho* n° 41. Brasília: Ipea, 2009; PINHEIRO, Luana; GALIZA, Marcelo; FONTOURA, Natália. “Novos arranjos familiares, velhas convenções sociais de gênero: a licença parental como política pública para lidar com essas questões”. *Revista Estudos Feministas*, v. 17. n. 3. p. 851-859, dez/ 2009; Ipea. *Comunicado da Presidência n° 32. PNAD 2008: Primeiras análises – Educação, Gênero e Migração*. Brasília: Ipea, outubro de 2009; *Boletim Mercado de Trabalho* n° 42 – Dossiê; *Relatório Nacional de Acompanhamento dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio 2010* (no prelo). Salvo quando citado diferentemente, todos os dados apresentados no documento têm como fonte a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do IBGE.

² Em 1970, era de 5,8 filhos por mulher.

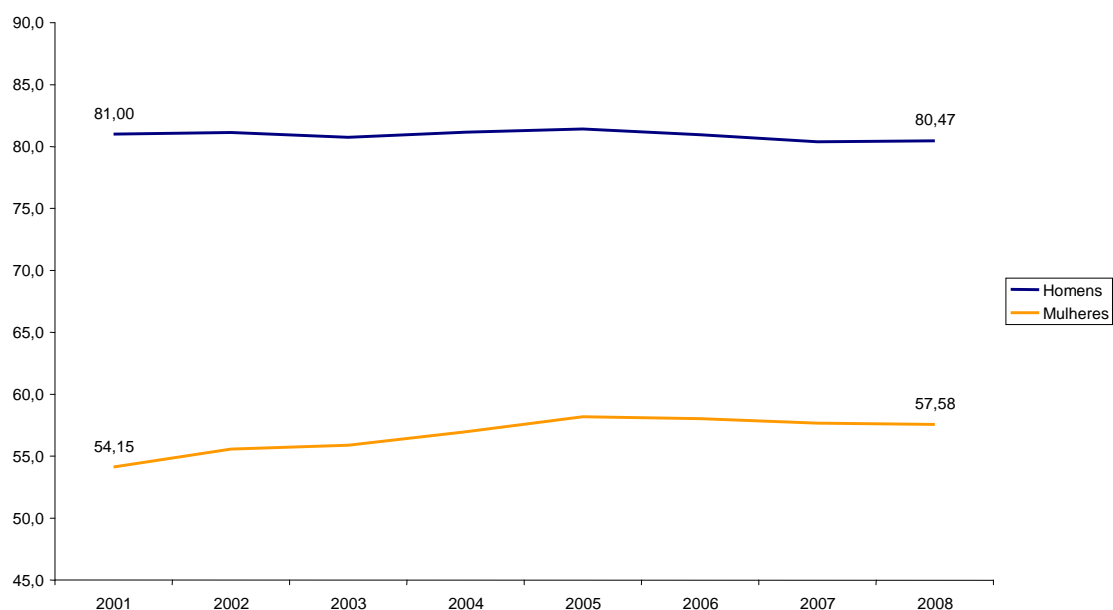
total de estudantes que frequentavam este nível de ensino, para cada 100 alunos havia 133 alunas no ano de 2008.

Todos esses dados refletem mudanças nas posições ocupadas por homens e mulheres dentro e fora da família. Num movimento de retroalimentação, a grande entrada das mulheres no mercado de trabalho nas últimas décadas – em alguma medida alavancada por sua escolarização – traz transformações nos domicílios, as quais, por sua vez, geram impactos no mercado de trabalho.

1 - Desigual divisão sexual do trabalho

Com isso, se, em 1998, 52,8% das brasileiras com 15 anos ou mais estavam ocupadas ou à procura de emprego, em 2008 já eram 57,6% as que participavam do mercado de trabalho. No mesmo período, a taxa de participação dos homens flutua de 81,0% para 80,5%. Ou seja, como um reflexo das demais transformações, as mulheres vêm ganhando o mercado de trabalho, o que representa um avanço importante, tendo em vista as possibilidades que isto traz para a conquista da autonomia e para a realização pessoal.

Gráfico 1 – Taxa de participação das pessoas de 15 anos ou mais, por sexo – Brasil, 2001-2008



Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios/Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PNAD/IBGE).
Elaboração: Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc)/Ipea

No entanto, há de ressaltar duas questões fundamentais: a inserção das mulheres tende a ser mais precarizada e a entrada no mercado de trabalho não faz com que as mulheres se desobriguem dos afazeres domésticos. Esses dois pontos estão inter-relacionados e serão analisados a seguir.

Apesar das transformações ocorridas nas famílias e do maior acesso das mulheres aos bancos escolares, às universidades e ao mercado de trabalho, persiste praticamente intocável a responsabilidade feminina pelo chamado trabalho doméstico.

Responder pelo cuidado de filhos e filhas, idosos, pessoas com deficiência e familiares doentes, além de cuidar de todas as tarefas relacionadas à limpeza da casa, higiene e à alimentação constitui trabalho cotidiano e indispensável para a reprodução da sociedade. Este trabalho cultural e historicamente ainda é atribuído às mulheres. A exclusividade feminina de gestar, parir e amamentar se estende, portanto, a todas as demais tarefas para as quais não importaria o sexo de quem as realiza. Cabe lembrar, ainda, que nem todas as mulheres vivem a maternidade e que, no caso das famílias com filhos, essas tarefas exclusivamente femininas acabam por não tomar tanto do decurso do tempo das famílias hoje em dia, especialmente com a redução do número de filhos.

Contudo, as leis, as políticas e os serviços públicos organizam-se com base num modelo de família que vem cada vez mais perdendo a importância, o de casal com filhos com um homem como provedor exclusivo e uma mulher unicamente como cuidadora. Desta forma, se reforça e se reproduz a cada dia a naturalização da obrigação feminina pelos afazeres domésticos. Por consequência, independentemente da idade, da posição na família (chefe ou cônjuge), do estado da ocupação, da classe social, as mulheres ainda são as que respondem pelo trabalho doméstico.

Em 2008, 86,3% das brasileiras com 10 anos ou mais afirmaram realizar afazeres domésticos, contrapostos a 45,3% dos homens. Além desta diferença, enquanto as mulheres despendiam em média 23,9 horas por semana, os homens gastavam 9,7 horas. No caso das mulheres em famílias com rendas inferiores a $\frac{1}{2}$ salário mínimo *per capita* e também às mulheres na posição de cônjuge, o tempo dedicado aos afazeres domésticos quase alcança 30 horas semanais. Há indícios de que o tipo de trabalho também é diferenciado entre homens e mulheres. Eles em geral tendem a realizar mais tarefas externas (como cuidar do jardim ou do carro) e esporádicas (pequenos consertos, por exemplo), enquanto elas se incumbem das tarefas mais internas e cotidianas, como cuidados com os filhos, limpeza da casa, lavar e passar roupa etc. Desde que o IBGE

levanta esta questão, o tempo despendido vem caindo para homens e para mulheres, que, em 2001, gastavam, respectivamente, 10,9 e 29,0 horas semanais com trabalhos de casa. A média de tempo gasto vem caindo, portanto, mais intensamente para as mulheres, uma vez que as tecnologias e os novos hábitos (como almoçar fora de casa) têm impacto maior sobre elas. Uma das explicações para esta redução está na ampliação do acesso a bens e serviços, como água encanada, saneamento, eletrodomésticos, que facilitam a vida de quem responde pelo trabalho doméstico.

Tabela 1 – Proporção de pessoas com 10 anos ou mais que realizam afazeres domésticos e número médio de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos, por sexo – Brasil, 2001 e 2008

	2001		2008	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Realizam afazeres domésticos	42,6	89,6	45,3	86,3
Número médio de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos	10,9	29,0	9,7	23,9

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios/Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PNAD/IBGE).
Elaboração: Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc)/Ipea

Mesmo as mulheres ocupadas afirmaram gastar 20,89 horas semanais com os afazeres domésticos, ao passo que os homens ocupados gastavam 9,2 horas³. Como não poderia deixar de ser, a sobrecarga de trabalho produzida por essa atribuição primordial às mulheres pelo trabalho doméstico, reforçada pelas instituições, influi diretamente na sua inserção no mercado de trabalho. Influencia as possibilidades de entrada no mercado de trabalho, de conseguir emprego e a ocupação de postos mais precários no mercado (devido à necessidade de procurar trabalho mais perto de casa, ou de jornada parcial, ou de aceitar um trabalho apenas no caso de conseguir arranjos pessoais para cuidado de filhos, doentes etc.). Influencia também nas possibilidades de ascensão no emprego, pois ou as mulheres têm, de fato, menor disponibilidade para ocupar cargos de poder ou esbarram no entendimento generalizado de que não têm as mesmas condições que os homens, pois mesmo que haja disponibilidade para participação, os estereótipos associados às responsabilidades familiares não as colocam como potenciais candidatas a ocupar cargos mais prestigiados. Isto persiste mesmo num contexto em que as mulheres têm cada vez menos filhos e outras tantas não os têm.

Alguns desses pontos serão tratados a seguir.

³ Os dados devem ser aprofundados. Por isso, uma pesquisa de uso do tempo será realizada nacionalmente pelo IBGE para que se possa mensurar de fato a magnitude do trabalho não-remunerado de homens e mulheres.

2 - Desigualdades no mercado de trabalho

Se, como visto anteriormente, as dificuldades para entrar no mercado de trabalho são maiores para as mulheres, para nele permanecer e encontrar uma colocação também o são. E, quando elas conseguem, ocupam posições mais precarizadas e auferem, na média, rendas inferiores às dos homens.

Em 2008, 9,6% das mulheres economicamente ativas estavam desempregadas, enquanto a cifra para os homens era de 5,2%. O tempo de desemprego das mulheres também tende a ser maior⁴.

Uma das explicações para este fato relaciona-se exatamente à menor disponibilidade das mulheres para o mercado de trabalho e às condicionalidades para aceitar um emprego advindas de suas atribuições domésticas.

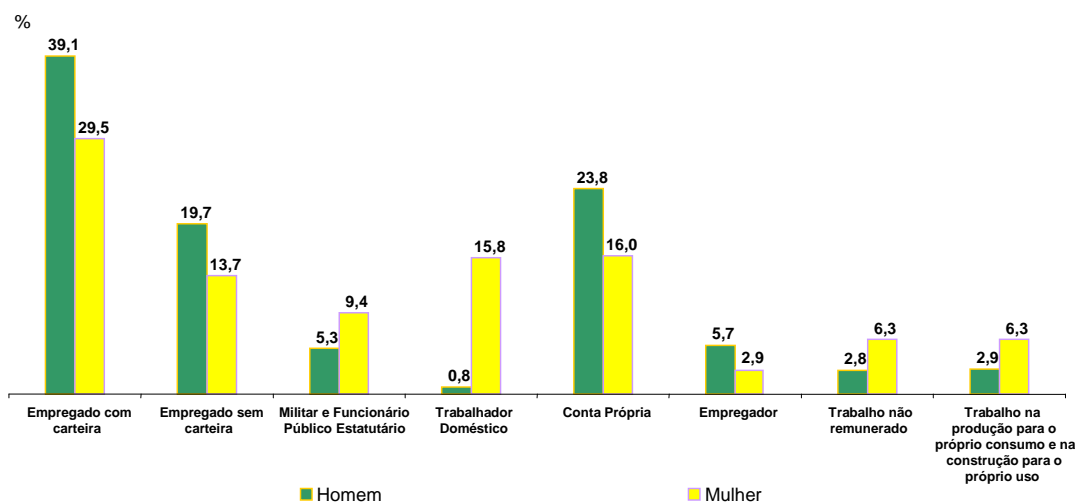
Desta forma, muitas vezes as mulheres não podem assumir postos que exijam jornadas de trabalho mais ampliadas ou buscam encontrar emprego em locais próximos à residência ou à escola dos filhos.

Uma vez ocupadas, as mulheres trabalham proporcionalmente mais em posições precarizadas: em 2008, 42,1% das mulheres ocupadas com 15 anos ou mais estavam em ocupações consideradas precárias.

Eram empregadas sem carteira (13,7% das ocupadas), trabalhadoras domésticas (15,8%), trabalhadoras sem remuneração (6,3%), trabalhadoras na produção para o próprio consumo ou na construção para o próprio uso (6,3%). Em todas essas ocupações elas estão mais presentes que os homens, proporcionalmente, salvo no emprego sem carteira.

⁴ Nas regiões metropolitanas pesquisadas pela PED (Pesquisa de Emprego e Desemprego), do Dieese, o tempo despendido na procura por trabalho é maior para as mulheres. São Paulo é uma importante exceção. A título de exemplo, enquanto as desempregadas em Salvador gastavam em média 19 meses à procura de emprego, os homens gastavam 15 meses (dados de outubro de 2009).

Gráfico 2 - Distribuição percentual da população de 15 anos ou mais ocupada, por sexo e posição na ocupação – Brasil, 2008



Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios/Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PNAD/IBGE)

O trabalho sem remuneração é uma realidade para muitas brasileiras especialmente no campo: no setor agrícola chega a 28,5% a proporção de ocupadas sem rendimento. Este número só não é maior porque o IBGE não considera o trabalho doméstico como atividade econômica e, por isso, as mulheres que se dedicam somente a ele são consideradas inativas e não ocupadas sem remuneração. Essa cifra caiu nos últimos anos – era de 36,7% em 1998 – mas ainda é elevada em grande medida devido à invisibilidade do trabalho produtivo feminino nas áreas rurais. Sobretudo na agricultura familiar, o trabalho produtivo e rentável das mulheres é visto – inclusive por elas próprias, muitas vezes – como uma extensão do trabalho reprodutivo. Além disso, as trabalhadoras rurais são excluídas dos processos de negociação e comercialização, permanecendo sem renda, dependentes e com seu trabalho invisibilizado.

No caso do mercado de trabalho urbano, muitas autoras⁵ apontam para a existência de uma polarização da inserção das mulheres. Se de um lado existe todo o contingente de trabalhadoras precarizadas – considerados o nível de renda, formalização, vínculo de trabalho, condições de trabalho –, no outro extremo, há um crescente grupo de profissionais liberais mais escolarizadas e bem remuneradas.

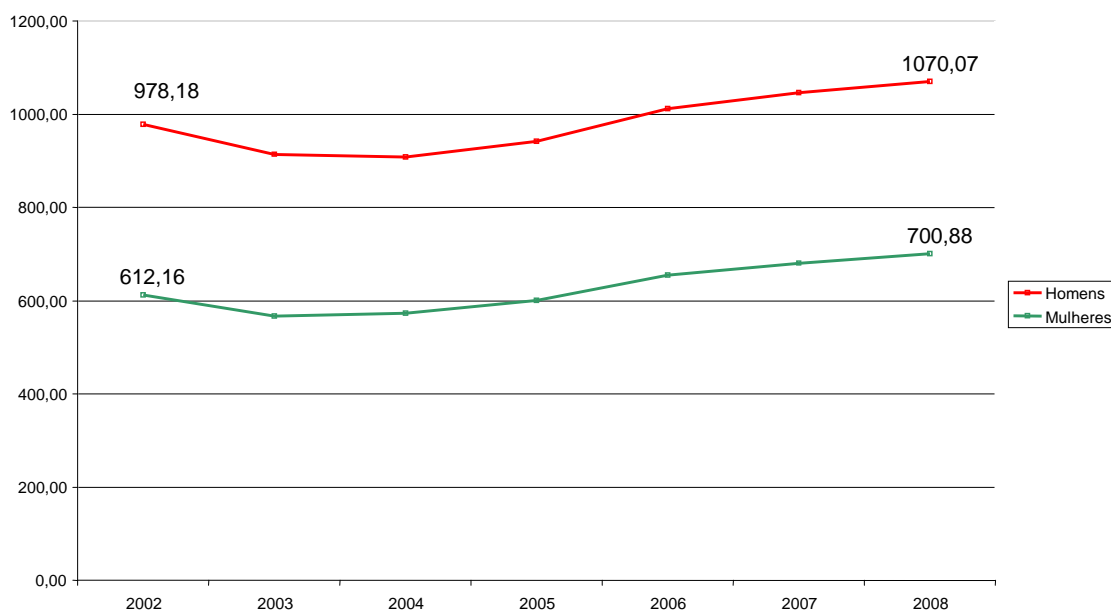
⁵ Ver, por exemplo, Bruschini, Cristina e Lombardi, Maria Rosa. BRUSCHINI, Cristina e LOMBARDI, Maria R. “A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo”. *Cadernos de Pesquisa*. São Paulo, Fundação Carlos Chagas/Autores Associados, n. 110, p. 67-104, jul. 2000.

De fato, nos últimos anos tanto a renda quanto os níveis de formalização aumentaram entre os trabalhadores e trabalhadoras no Brasil. Com isso, entre 1998 e 2008, passou de 48,3% para 42,1% a proporção de trabalhadoras em ocupações precárias – entre os homens, reduziu-se de 31,2% para 26,2%.

Na outra ponta do mercado de trabalho, encontra-se, também em crescimento, um grupo de profissionais em posições de prestígio social e com boas remunerações. São as trabalhadoras de nível superior, que enfrentam dificuldades no mercado de trabalho, também relacionadas à discriminação de gênero, mas diferentes daquelas encaradas pelas ocupadas em postos de má qualidade (veja na próxima seção).

Apesar desta polarização, quando se examina a renda que homens e mulheres auferem do trabalho, a desigualdade se torna ainda mais evidente. O gráfico abaixo apresenta a evolução do rendimento médio do trabalho por sexo, entre 2002 e 2008. Observa-se que houve uma melhora para trabalhadores e para trabalhadoras. Em 2002, elas recebiam 62,6% da renda deles. Sete anos mais tarde, chegaram a 65,5%. Isto é, além da melhora para todos, houve uma ligeira aproximação entre homens e mulheres. Entretanto, é possível supor que, caso não sejam adotadas ações especificamente voltadas para enfrentar as desigualdades de gênero, a equiparação não será alcançada nas próximas décadas.

Gráfico 3 – Rendimento médio do trabalho por sexo – Brasil, 2002-2008



Fonte: PNAD/IBGE.

Elaboração: Disoc/Ipea.

Obs.: Rendimentos em R\$ constantes, atualizados pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC)/Set de 2008

Algumas causas dos diferenciais de rendimento estão nas jornadas de trabalho remunerado menores das mulheres, na própria ocupação de postos de má qualidade e que, portanto, remuneram mal. Uma outra importante causa para esta discrepância está na existência de barreiras para a ascensão profissional das mulheres nos ambientes de trabalho. Esta análise se aplica no caso das profissionais mais escolarizadas e será objeto da próxima seção.

3 - “Teto de vidro”

A desigualdade das condições de trabalho e remuneração de homens e mulheres decorre de diversos processos. Um dos que tem recebido mais atenção recentemente é o chamado “teto de vidro”, isto é, a segregação hierárquica dos postos de trabalho – o que resulta na baixa representação de mulheres em cargos de comando das organizações. Essa representação é desproporcionalmente inferior à sua participação na força de trabalho, e é observada mesmo quando há mulheres com capacidades produtivas idênticas às dos colegas do sexo masculino. Conhecer melhor este processo é fundamental, não só porque certamente explica parte da desigualdade de gênero no mundo do trabalho, mas também porque permite revelar práticas organizacionais que muitas vezes são difíceis de observar com base nos dados estatísticos convencionais. Estas práticas organizacionais reproduzem os estereótipos e as convenções de gênero que atribuem às mulheres a responsabilidade pelos cuidados ou que não consideram as necessidades diferenciadas de mulheres (e de homens) que têm responsabilidades familiares, pois a ocupação de postos de poder demanda trabalhar em jornadas extensas, muitas viagens e, portanto, maior tempo disponível para o trabalho.

A edição nº 42 do **Boletim Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise**⁶ (a ser lançado em março) trará um conjunto de notas técnicas que explora tanto a mensuração dos efeitos quanto a identificação das causas da segregação hierárquica. Na nota “Diferenciais de Gênero na Promoção em Grandes Empresas da Indústria Brasileira”, os técnicos do **Ipea** Danilo Coelho e Miguel Foguel, juntamente com o professor Marcelo Fernandes, da Queen Mary University, apresentam resultados de

⁶ A versão eletrônica estará disponível ainda em março no site do Instituto

estudo⁷ que investigou empiricamente a existência de diferenças dentro das empresas entre homens e mulheres na probabilidade de serem promovidos, no tempo que levam para serem promovidos e no ganho salarial após a promoção. Com base nos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)⁸, os autores chegam à conclusão de que, embora os ganhos salariais pós-promoção sejam aproximadamente iguais, a probabilidade de as mulheres serem promovidas é sistematicamente inferior à dos homens – mesmo em empresas multinacionais, nas quais a mobilidade ascendente é superior às nacionais para ambos os sexos. Também há evidência de que, pelo menos nas empresas nacionais, as mulheres levam mais tempo para serem promovidas do que os homens. Cabe lembrar que o estudo isolou a influência de variáveis como idade, ocupação, tamanho da firma e grau de produtividade – o que sugere que as barreiras à promoção das mulheres permeiam todo o setor industrial.

Em muitos países, o emprego no setor público é considerado uma via importante de inserção das mulheres no mercado de trabalho, dado que os critérios formalmente impessoais de admissão e de progressão nas carreiras inibiriam práticas discriminatórias. A nota técnica *Segregação Hierárquica de Gênero no Setor Público Brasileiro*, escrita por Daniela Vaz, doutoranda do Instituto de Economia da Unicamp, aponta evidências no sentido contrário: há importantes mecanismos que reproduzem na administração pública o “teto de vidro” observado nas grandes empresas privadas⁹. O primeiro decorre do fato de que os cargos de direção são nomeados discricionariamente – portanto, abrindo espaço para que no topo da hierarquia se manifeste a seletividade em favor dos homens. Dados coletados pela autora no Boletim de Pessoal do Ministério do Planejamento relativos aos cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS) apontam que em novembro de 2008 as mulheres representavam 45% das pessoas nomeadas no nível 1 (mais baixo), mas apenas 20% no nível 6 (mais alto)¹⁰. O mesmo se repete na carreira acadêmica: na própria Unicamp, as mulheres representavam cerca de 1/3 dos docentes ativos e de chefes de departamento, mas apenas 1/7 dos postos diretivos mais altos (direções de institutos e pró-reitorias). A autora aponta que este resultado possivelmente não se deve apenas a práticas abertamente discriminatórias,

⁷ Publicado pelos autores como “Capital Estrangeiro e Diferenciais de Gênero nas Promoções: Evidências da Indústria de Transformação Brasileira” - Texto para Discussão n° 1447. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/publicacoes/tds/td_1447.pdf>

⁸ A RAIS é um registro administrativo mantido pelo Ministério do Trabalho e alimentado com declarações das empresas acerca dos seus empregados.

⁹ Uma versão mais completa deste trabalho foi apresentada no XI Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho – ABET, que teve lugar em Campinas de 28 de setembro a 1º de outubro de 2009.

¹⁰ Os dados mais recentes divulgados são de novembro de 2009 e apresentam os mesmos percentuais.

mas também à dificuldade em conciliar as responsabilidades familiares – que continuam a recair desproporcionalmente sobre as mulheres – e a vida profissional. Daí se segue que “o que muitas vezes é interpretado como ‘desinteresse’ feminino pela carreira, ou ainda falta de ambição, frequentemente resulta da antecipação, por parte das mulheres, de dificuldades para atender simultaneamente às responsabilidades familiares e profissionais”.

As maiores responsabilidades familiares das mulheres estão no cerne da articulação entre os dois polos opostos de sua inserção no mercado de trabalho – as mais precarizadas, de um lado, e as mais escolarizadas, por outro. Esta articulação é objeto da seção a seguir.

4 - Mulheres no mercado de trabalho: o cruzamento dos dois polos e da distribuição desigual do cuidado

Como apontado acima, apesar de todos os avanços e da presença cada vez maior das mulheres no mercado de trabalho, uma convenção de gênero continua praticamente intocada. Trata-se daquela que relaciona mulheres, feminino e feminilidade aos chamados afazeres domésticos. Muitas conquistas são alcançadas e barreiras são quebradas, mas neste quesito, muito pouco se vê de transformação.

Isto se torna ainda mais evidente quando olhamos para um fenômeno tão presente em nossa realidade, o trabalho doméstico remunerado. Sua importância quantitativa reflete uma dinâmica que faz com que a mulher que se insere no mercado de trabalho e possui renda familiar suficiente delegue o trabalho doméstico a outra **mulher**¹¹.

Desta forma, tem-se que os dois polos opostos de inserção das mulheres no mercado de trabalho são, na verdade, complementares. As mulheres mais escolarizadas se lançam ao mercado de trabalho, na verdade, porque podem delegar as atividades que lhes são atribuídas no âmbito das famílias a outras mulheres. Muitas destas, por sua vez, delegam a outras mulheres, em regime remunerado, ou de favores. Com isto, forma-se um verdadeiro encadeamento de mulheres na sociedade brasileira, que se ligam por meio da atribuição pelas atividades domésticas.

¹¹ O texto de Hirata e Kergoat analisa de maneira evidente a preponderância da delegação sobre a conciliação. Ver: HIRATA, Helena e KERGOAT, Danièle. “Novas configurações da divisão sexual do trabalho”. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

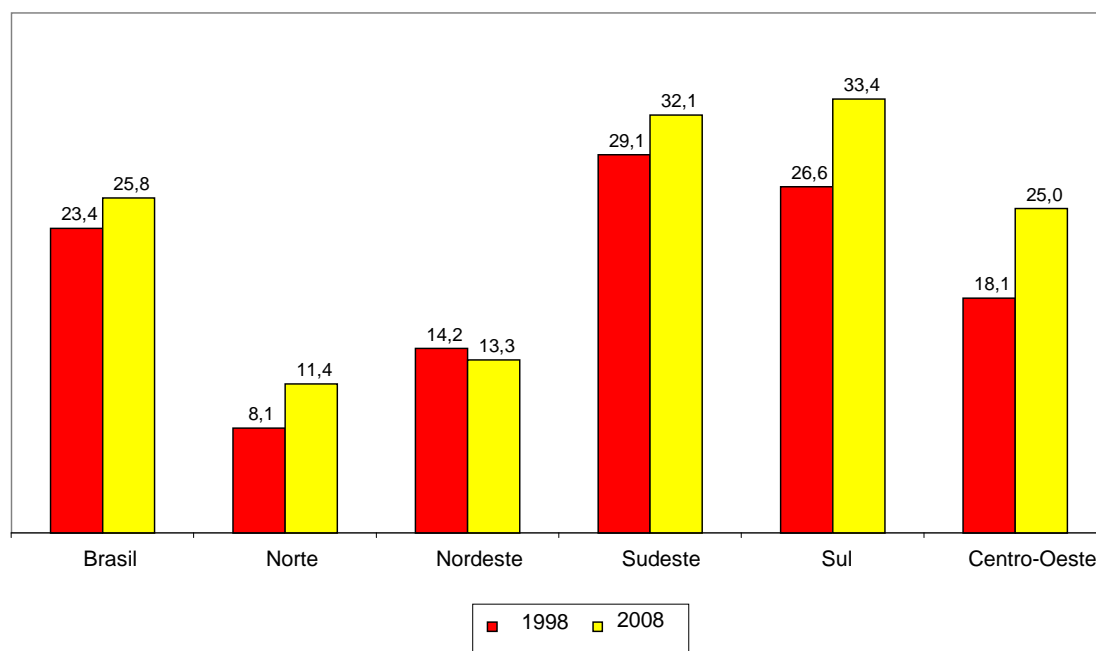
Das 16,5 milhões de mulheres ocupadas em posições de má qualidade, em 2008, 6,2 milhões eram trabalhadoras domésticas. Esta é a ocupação que mais emprega brasileiras na atualidade. Em termos absolutos, vem crescendo nos últimos anos: em 1998, eram 4,7 milhões de trabalhadoras domésticas.

O trabalho doméstico remunerado se configura, portanto, como uma porta de entrada das mulheres no mercado de trabalho. E se trata de uma ocupação revestida de preconceitos e estigmas e marcada pela precarização, caracterizada pelos baixos níveis de remuneração e de formalização.

O trabalho doméstico remunerado no Brasil se constituiu histórica e persistentemente como uma atividade feminina e negra. Revela-se, portanto, um dos nichos contemporâneos de exposição implacável do legado histórico patriarcalista e escravocrata, perpetuadores das desigualdades de gênero e de raça no país.

Sua desvalorização se traduz na grande desproteção social que atinge essa parcela da força de trabalho brasileira e, sobretudo, no renitente tratamento desigual recebido no que tange ao acesso e garantia de direitos trabalhistas. Em 2008, somente 25,8% das trabalhadoras domésticas possuíam carteira de trabalho assinada e 29,3% das trabalhadoras domésticas contribuía para instituto de previdência social. Nas regiões Norte e Nordeste os níveis de formalização das trabalhadoras domésticas são assustadoramente baixos. Observa-se, portanto, que o movimento de formalização do mercado de trabalho percebido nos últimos anos no Brasil não foi sentido na mesma magnitude na classe das trabalhadoras domésticas. Apesar de ter havido melhoras nos últimos anos, ainda são tímidas diante do problema a ser enfrentado.

Gráfico 4 – Proporção de trabalhadoras domésticas com carteira de trabalho assinada - Brasil e Grandes Regiões, 1998¹ e 2008



Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios/Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PNAD/IBGE).
Nota: (1) Exclui-se a população rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

Da mesma forma, o movimento de incremento dos rendimentos dos trabalhadores brasileiros a partir de 2004 não foi sentido na mesma magnitude por essa categoria. A análise de suas remunerações médias revela a desvalorização deste trabalho. A renda média mensal advinda do trabalho entre as trabalhadoras domésticas era de R\$ 350,77 em 2008, isto é, sequer alcançava o salário mínimo então vigente, de R\$ 415,00.

Tabela 2 – Informações selecionadas sobre trabalhadoras domésticas – Brasil, 1998 e 2008

	1998 (1)	2008
Total de trabalhadoras domésticas	4,7 milhões	6,2 milhões
Proporção de trabalhadoras domésticas no total de ocupadas (%)	16,9	15,8
Escolaridade das trabalhadoras domésticas (em anos de estudo)	4,45	5,94
Renda média do trabalho das trabalhadoras domésticas (em reais) (2)	315,09	350,77

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios/Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PNAD/IBGE).

Notas: (1) Exclui-se a população rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

(2) Preços de setembro/ 2008.

Uma análise da entrada das mulheres no mercado de trabalho não será completa, portanto, sem um exame da presença das trabalhadoras domésticas. Elas representam a categoria na qual se entrecruzam as três principais características do trabalho feminino no Brasil nos últimos anos: o aumento das mulheres no mercado de trabalho num polo precarizado, o aumento da presença feminina num polo “mais desenvolvido”, e a persistente preponderância das mulheres na realização do trabalho doméstico não-remunerado, que sequer é considerado trabalho em nossas estatísticas, mas tão somente inatividade.

As atividades domésticas, entretanto, são de interesse de toda a sociedade. Famílias, Estado e empresas devem, portanto, se responsabilizar pela reprodução dos membros de nossa sociedade, garantindo-lhes o atendimento às necessidades básicas ao longo de toda a vida.

Cabe lembrar, ainda, que os afazeres domésticos têm significativo peso econômico. Tanto que, quando realizados por trabalhadores/as remunerados/as, são contabilizados como atividade econômica.

Diante disto, são desejáveis não somente ações com vistas à corresponsabilização, como medidas para mensurar e contabilizar o trabalho doméstico não-remunerado e para valorizá-lo quando realizado por profissionais.

5 - O papel das políticas públicas na transformação das convenções de gênero

Assumindo que a equidade é um objetivo fundamental em si mesmo para qualquer sociedade que se pretenda democrática, as políticas públicas podem cumprir pelo menos dois relevantes papéis na direção de garantir a equidade de gênero. De um lado, podem assegurar proteção social e legal às famílias, em suas mais variadas composições, principalmente por meio do oferecimento de serviços coletivos que permitam socializar parte dos custos dos cuidados com a família. De outro, podem estimular o processo de transformação das tradicionais convenções sociais de gênero, em especial por meio da implementação de mecanismos que visem tornar mais igualitária a divisão de tarefas no âmbito doméstico, sempre com o intuito de que os custos derivados da reprodução das famílias deixem de ser naturalmente associados às mulheres. Em outras palavras, entende-se que o eixo estruturante da intervenção pública na área de gênero deve reconhecer a partilha dos custos dos cuidados com a família como objetivo central, seja no sentido de socializar parte desses custos, seja no sentido

de desconstruir a idéia (e a prática) de que esses custos recaem, no interior das famílias, prioritariamente sobre as mulheres.

Arlene Ricoldi (Fundação Carlos Chagas), também em nota técnica do **Boletim de Mercado de Trabalho – Conjuntura e Análise nº 42** destaca que a Recomendação 123 da OIT sobre Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares, de 1965, apesar de ainda analisar a questão das responsabilidades familiares como atribuição das mulheres, já reconhece que os problemas de conciliação entre o mundo do trabalho e a família são problemas da família e da sociedade como um todo. Mas é por meio da Convenção 156 e da Recomendação 165 que a noção sobre a distribuição igualitária das responsabilidades familiares avança. Segundo a autora, ao contrário da Recomendação 123, o escopo destes documentos abrange homens e mulheres trabalhadores com responsabilidades familiares, com base no princípio da igualdade de oportunidades e tratamento. Aqui estão as bases, portanto, para a compreensão de que é necessário romper com o persistente padrão de divisão sexual do trabalho para que as desigualdades de gênero se diluam.

A partir desta perspectiva, ao se analisar a atualidade das relações de gênero no contexto nacional, fica evidente que há, ainda, muito a se conquistar nesta área. Não se pode negar que, em alguma medida, a regulação (estatal ou não) das práticas sociais tem evoluído: políticas relativas à inserção das mulheres no mercado de trabalho, por exemplo, são objetos constantes de debates, conformam a agenda política e, frequentemente, resultam em novas legislações e políticas públicas. Contudo, é forçoso reconhecer que não há ainda no país uma política permanente e universal de apoio às famílias, se por política se entender um conjunto de ações deliberadas, coerentes e confiáveis, assumidas pelos poderes públicos como dever de cidadania.

Na verdade, o Estado também se beneficia da participação autonomizada e voluntarista da família na provisão do bem-estar de seus membros. Este comportamento acabou se refletindo não apenas no baixo desenvolvimento dos serviços coletivos que permitem socializar os custos dos cuidados com a família, mas também no próprio desenho das políticas sociais brasileiras, na maior parte das vezes fundamentado em um modelo estrito e convencional de família (nuclear, formada por casal heterossexual com filhos). Neste cenário, convenções tradicionais de gênero são reforçadas pelo poder público, com sérios rebatimentos sobre a divisão sexual do trabalho reprodutivo e, por conseguinte, sobre a inserção feminina no mercado de trabalho.

Pinheiro, Galiza e Fontoura (2009) explicitam exatamente as tensões provocadas por esta realidade. Utilizando a legislação trabalhista brasileira como exemplo, os autores ressaltam que o conjunto de medidas previstas no que diz respeito à proteção à família reproduz um padrão bastante desigual, na perspectiva de gênero. Entre os principais direitos que a legislação trabalhista garante às mães, os autores destacam: estabilidade para a gestante (desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto); licença-maternidade (de 120 dias, extensível por mais 60 dias); salário-família (auxílio financeiro por filho de até 14 anos de idade ou inválidos de qualquer idade, inversamente proporcional ao valor do salário mensal); intervalo para amamentação (até que o bebê complete seis meses de idade); e a existência de creche custeada pela empresa ou o pagamento de auxílio-creche (nos primeiros seis meses de vida dos filhos). Entre os direitos garantidos aos pais, por outro lado, há a licença-paternidade (de cinco dias após o nascimento do filho) e o salário-família (benefício que pode ser recebido, simultaneamente, por mães e pais). Assim, argumentam que é nítido que os benefícios previstos focalizam, prioritariamente, os direitos reprodutivos das mulheres, reforçando a naturalização de que os cuidados com a família são uma atribuição feminina, oferecendo poucas possibilidades aos homens de se comprometerem com o exercício da paternidade responsável, bem como ignorando a existência de famílias homoafetivas e monoparentais masculinas. Nas palavras dos autores, “nota-se que o aparato legal contribui no mínimo para a manutenção e a reprodução de uma realidade bastante desigual no que diz respeito à divisão sexual do trabalho reprodutivo”.

A nota técnica de Arlene Ricoldi aponta que a persistente desigualdade na distribuição do tempo dedicado aos afazeres domésticos entre homens e mulheres coloca a necessidade de formulação de políticas públicas que favoreçam essa articulação. Até o momento, a principal iniciativa pública diz respeito à oferta de educação infantil a partir da década de 1980. A autora alerta, porém, que essa política não é suficiente para cobrir a necessidade de cuidados de crianças a partir de seis anos e adolescentes. Além disso, a articulação implica também em compatibilizar tempos de trabalho e de prestação de serviços, de um lado, e atribuir um papel maior para os homens na divisão das responsabilidades familiares. Segundo a autora, a adesão à Convenção 156 da OIT poderia alavancar ações para trabalhadores e trabalhadoras que claramente necessitam de cuidado ou apoio, quando as responsabilidades familiares restringem suas possibilidades de preparo, entrada, participação ou avanço em atividade econômica.

Considerações finais

Pode-se, concluir, portanto, que apesar de não se compatibilizarem com alguns importantes aspectos da realidade social, muitas convenções sociais de gênero no Brasil permanecem inalteradas. No presente documento, examinou-se a contradição entre a crescente entrada das mulheres no mercado de trabalho e a permanência da responsabilização feminina pelas atividades domésticas. Como pôde ser visto, esta contradição acaba sendo resolvida no mais das vezes não pelo compartilhamento ou pela reconstrução da divisão sexual do trabalho, mas pela delegação do trabalho doméstico a outras mulheres, profissionais remuneradas, que, por sua vez, são desvalorizadas e se encontram numa posição de grande precariedade. Além desta consequência importante, a feminização das atividades domésticas e dos cuidados também impõe custos às mulheres ocupadas no mercado de trabalho, o qual ainda é permeado de desigualdades de gênero que persistem ao longo dos anos.

Ipea – Instituto de Pesquisa
Econômica Aplicada

Secretaria de Assuntos Estratégicos da
Presidência da República

