

<b>Título do capítulo</b>	CAPÍTULO – 6 ESFERA PRODUTIVA E REPRODUTIVA: DIMENSÕES E DESAFIOS PARA AS MULHERES
<b>Autores(as)</b>	Cíntia Liara Engel
<b>DOI</b>	<a href="http://dx.doi.org/10.38116/lv978-65-5635-010-3/cap6">http://dx.doi.org/10.38116/lv978-65-5635-010-3/cap6</a>

<b>Título do livro</b>	BEIJING +20: AVANÇOS E DESAFIOS NO BRASIL CONTEMPORÂNEO
<b>Organizadores(as)</b>	Natália Fontoura Marcela Rezende Ana Carolina Querino
<b>Volume</b>	-
<b>Série</b>	-
<b>Cidade</b>	Brasília
<b>Editora</b>	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea)
<b>Ano</b>	2020
<b>Edição</b>	-
<b>ISBN</b>	978-65-5635-010-3
<b>DOI</b>	<a href="http://dx.doi.org/10.38116/lv978-65-5635-010-3">http://dx.doi.org/10.38116/lv978-65-5635-010-3</a>

© Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – ipea 2020

As publicações do Ipea estão disponíveis para *download* gratuito nos formatos PDF (todas) e EPUB (livros e periódicos). Acesso: <http://www.ipea.gov.br/portal/publicacoes>

As opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada ou do Ministério da Economia.

É permitida a reprodução deste texto e dos dados nele contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.



## **ESFERA PRODUTIVA E REPRODUTIVA: DIMENSÕES E DESAFIOS PARA AS MULHERES**

Cíntia Liara Engel<sup>1</sup>

### **1. INTRODUÇÃO**

A discussão sobre a definição de quais atividades fazem parte da esfera produtiva e como diferentes estratos da população conseguem acessar tal esfera, permanecer nela e gerar renda, no sistema capitalista, é fundamental para compreender consequências concretas das estratificações de gênero e raça. Um dos objetivos principais da Plataforma de Beijing prevê a garantia de que mulheres e meninas estejam diretamente incluídas e envolvidas no desenvolvimento econômico e social. Esse envolvimento se relaciona com a busca pela participação igualitária de mulheres no mercado de trabalho, e, ainda, com o aumento de sua influência decisória nos rumos da economia. No entendimento deste documento, a própria consolidação da democracia depende da promoção da igualdade de acesso a recursos e de uma equalização das relações de gênero no mercado de trabalho.

As mulheres enfrentam uma série de entraves para acessar o mercado de trabalho, que iniciam-se com a discriminação nos sistemas de educação e capacitação e consolidam-se em práticas desiguais de contratação, remuneração, ascensão funcional e mobilidade horizontal. Ou seja, é desafiador que consigam a mesma qualidade formativa dos homens, mas mesmo quando conseguem, como é o caso da maioria das mulheres brancas brasileiras, continuam enfrentando desafios próprios da dinâmica discriminatória do mercado de trabalho. É também apontado como problemático pela Plataforma o fato de que poucas mulheres estão incluídas nas discussões mais amplas sobre economia e nos espaços de decisão sobre políticas econômicas. Além disso, as mulheres ainda estão ausentes nos cargos de tomada de decisão e chefia, e continuam sofrendo discriminações e assédios morais e sexuais nos espaços corporativos.

---

<sup>1</sup>. Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social da Universidade de Brasília (PPGAS/UnB).

Ademais, são elas as principais responsáveis pelo trabalho de reprodução social das famílias e, no Brasil, o compartilhamento de tarefas domésticas e de cuidado com o Estado e com os companheiros nos núcleos familiares é deficitário. A Plataforma aponta para as estratégias privadas de realização desse trabalho doméstico, que inclui tanto a contratação de trabalhadoras domésticas mal remuneradas, como a contratação de migrantes de contextos nacionais menos desenvolvidos. De toda maneira, o trabalho doméstico é tido como de responsabilidade de mulheres e, mesmo quando esse trabalho é remunerado, as condições precárias de seu exercício e a lógica de exploração continuam. No Brasil, ele é uma ocupação de maior importância estatística para o coletivo de mulheres negras, que continuam sofrendo explorações de diversos tipos. Esse quadro não pode ser explicado apenas como um resquício do nosso passado escravocrata, mas também como resultado de atualizações constantes das estratégias que mantêm e reforçam hierarquias raciais, as quais figuram desde o período da abolição até os dias atuais.

Dado este contexto, vale citar a seguir os objetivos estratégicos consolidados em 1995 pela Plataforma de Beijing para modificar a situação de economia e trabalho.

- Promover a independência econômica das mulheres e seus direitos econômicos, inclusive os de acesso ao emprego, a condições de trabalho apropriadas e ao controle sobre os recursos econômicos.
- Facilitar o acesso igualitário das mulheres a recursos, emprego, mercados e comércio.
- Proporcionar às mulheres de baixa renda serviços comerciais e acesso aos mercados, à informação e à tecnologia.
- Fortalecer a capacidade econômica da mulher e de suas redes comerciais.
- Eliminar a segregação ocupacional e todas as formas de discriminação no emprego.
- Promover a harmonização do trabalho e das responsabilidades familiares para as mulheres e os homens.

Passados vinte anos da Plataforma de Beijing e reforçando a potencialidade do *Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça* (Ipea et al., 2011) para ilustrar as tendências gerais de desigualdade que se perpetuam ao longo dos anos, passamos a

apresentar dados acerca de como a situação das mulheres se modificou, avançou ou se manteve estagnada nos diversos aspectos sobre trabalho e economia destacados.

Em primeiro lugar, são discutidas configurações gerais do mercado de trabalho nos últimos vinte anos e suas movimentações. Depois, duas das ocupações mais comuns de mulheres de diferentes perfis raciais e de classe são analisadas com maiores detalhes, destacando as especificidades da discriminação de gênero associadas a cada um dos casos, sendo eles o emprego público e o trabalho doméstico. Por fim, a economia de cuidados é debatida, tendo em vista o ônus dessas atividades para as mulheres e sua conexão direta com as desigualdades enfrentadas no mercado de trabalho, atentando ainda para a limitação analítica e política de se conceber essas esferas de forma apartada.

## 2. A PARTICIPAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

A participação das mulheres no mundo do trabalho e na economia avançou consideravelmente nos anos que seguiram à Plataforma de Beijing.<sup>2</sup> Aliás, a participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro remunerado tem crescido e se diversificado desde as últimas décadas do século XX. Em 1970, por exemplo, 80% do trabalho feminino estava concentrado em dez ocupações – *i*) empregadas domésticas; *ii*) trabalhadoras rurais; *iii*) professoras primárias; *iv*) funcionárias de escritório; *v*) costureiras; *vi*) lavadeiras; *vii*) balconistas; *viii*) serventes; *ix*) enfermeiras; e *x*) tecelãs (Cavenaghi, 2011) –, todas associadas a cuidado, serviços sociais ou auxiliares e com rendas menores. Este quadro mudou, acompanhado do esforço empreendido pelo movimento feminista brasileiro, que também começou a ganhar força a partir da década de 1970 (Brasil, 2010).

Contudo, se podemos delinear avanços na participação de mulheres brasileiras na vida do trabalho, ainda existem evidentes permanências e reconfigurações de uma situação desigual nas ocupações e no consequente acesso à renda. Em Nota Técnica publicada pelo Ipea em 2016, observa-se ainda que a porcentagem de participação de

---

2. Disponível em: <[http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2014/02/declaracao\\_pequim.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2014/02/declaracao_pequim.pdf)>.

mulheres no mercado de trabalho variou pouco na última década, esgotando o processo chamado de “feminização” do mercado de trabalho (Pinheiro *et al.*, 2016).

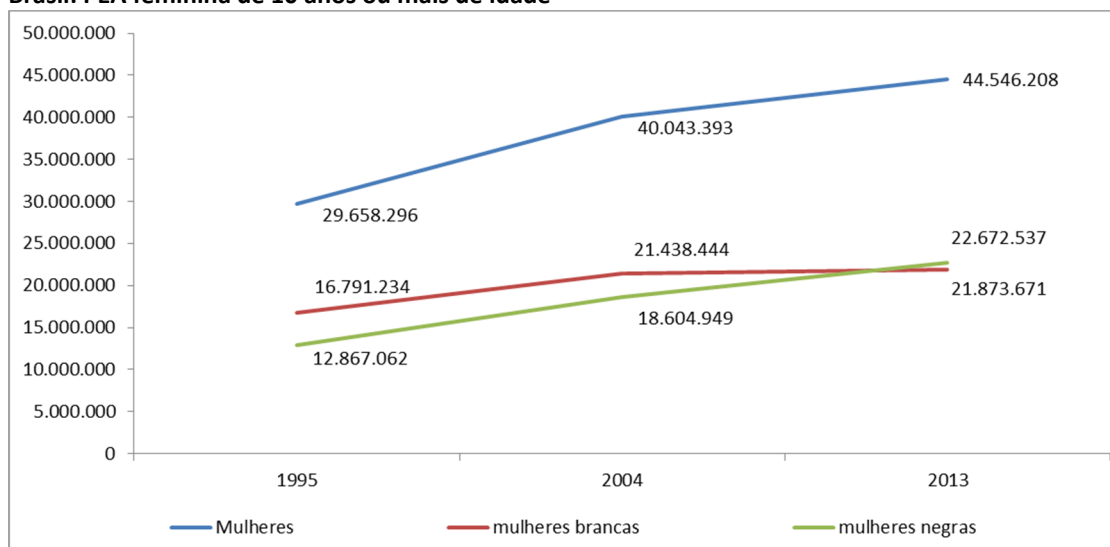
## 2.1 CONTEXTO GERAL

Alguns dados podem delinear de forma inicial a inserção quantitativa das mulheres no mercado de trabalho. Em primeiro lugar, podemos observar a população economicamente ativa (PEA), ou seja, o grupo de pessoas entre 10 e 65 anos de idade que estão à disposição do mercado de trabalho, quer estejam ocupadas, quer desocupadas, mas à procura de um emprego, na semana de aplicação do questionário da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD).<sup>3</sup>

Se, em 1995, 29,6 milhões de mulheres estavam na PEA, em 2013 eram 44,5 milhões. A maior parte da população ativa de mulheres era negra em 2013, quadro distinto daquele de 1995. Ao passo que houve mudança significativa na quantidade de mulheres na PEA, sua porcentagem de participação em relação aos homens variou pouco: em 1995, 40,3% da PEA era composta por mulheres e passou para 43,4% em 2013.

GRÁFICO 1

**Brasil: PEA feminina de 10 anos ou mais de idade**



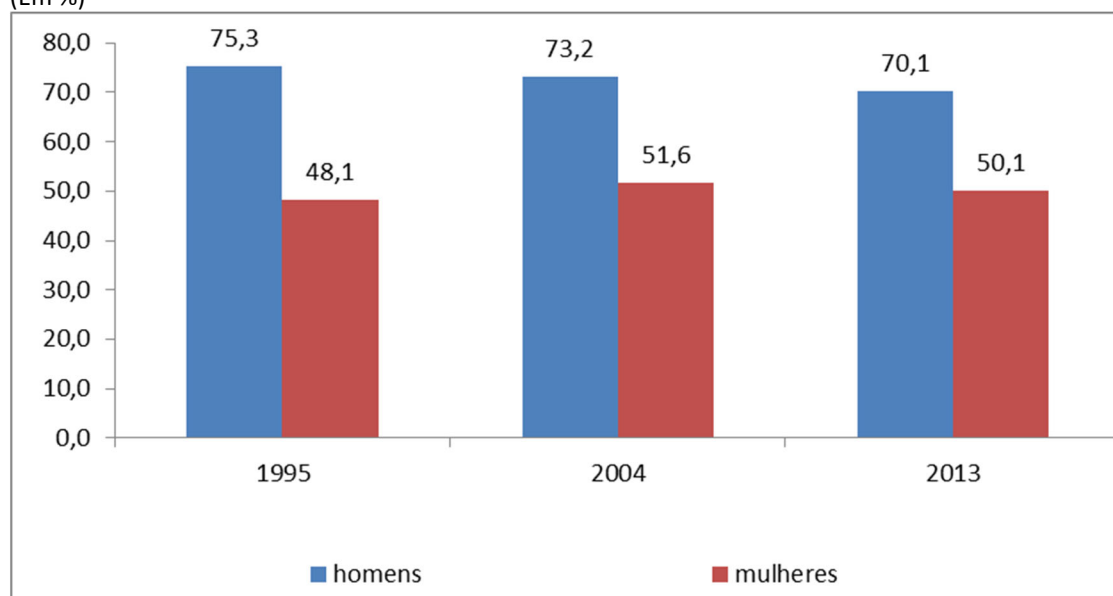
Fonte: IBGE/Pnad – disponíveis em Ipea/ Retrato das desigualdades de gênero e raça

3. A forma como a PNAD categoriza a PEA deixa de lado uma série de engajamentos com o mercado de trabalho e com as dinâmicas ocupacionais da população, discussão que pode ser consultada em Pinheiro *et al.* (2016).

A taxa de participação, que mede a porcentagem de pessoas na força de trabalho na semana de referência em relação às pessoas em idade ativa, é, no entanto, a forma mais adequada para observar a entrada de mulheres no mundo do trabalho. Enquanto 70% dos homens participavam do mercado de trabalho em 2013, 50% das mulheres o faziam. Os homens, assim, possuem maior taxa de participação no mercado que as mulheres. Apesar de essa diferença ter diminuído, especialmente pela queda da taxa de participação de homens, o quadro geral se manteve, o que coaduna com a consideração de que a “feminização” do mercado de trabalho sofreu um esgotamento nas últimas décadas.

GRÁFICO 2

**Brasil: taxa de participação da população de 10 anos ou mais de idade por sexo**  
(Em %)



Fonte: IBGE/Pnad – disponíveis em Ipea/ Retrato das desigualdades de gênero e raça

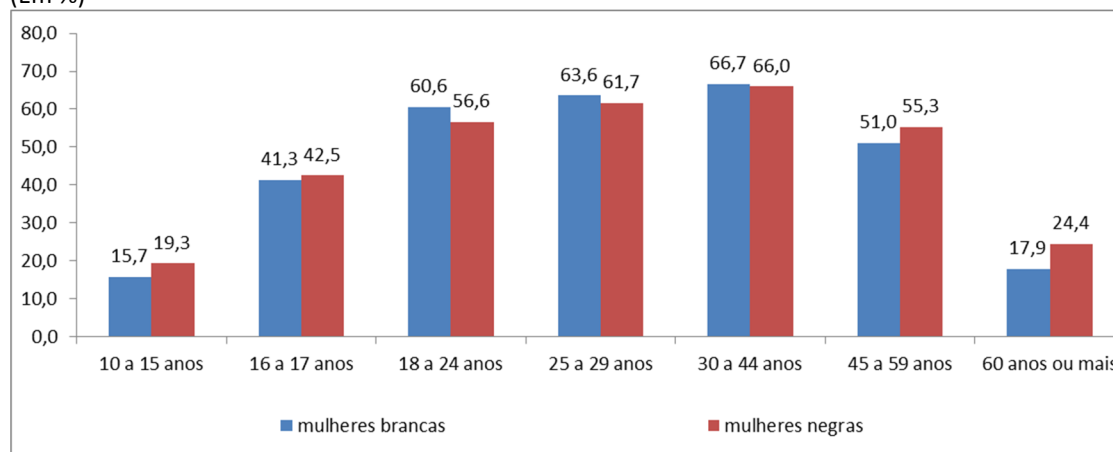
A taxa de participação de mulheres por faixa etária mudou bastante durante os anos. Em relação às meninas e adolescentes, observa-se que a participação no mercado de trabalho diminuiu. Isso acompanha um quadro de aumento nos anos de estudos das mulheres jovens e sua entrada mais tardia no mercado de trabalho. A taxa de participação também decaiu para as mulheres idosas, o que pode ser um resultado da garantia de aposentadoria mínima para tal categoria, para a qual foi permitida a justa saída do mercado de trabalho.

Tal fato diz respeito tanto às meninas, adolescentes e idosas brancas, como negras. No caso destas últimas, contudo, sua taxa de participação inicial era maior e a queda foi também maior em termos de pontos percentuais. O aumento no acesso à educação básica e a garantia de aposentadoria modificaram a taxa de participação de ambas as faixas etárias nesses dois grupos raciais, mas foram ainda mais importantes para as mulheres negras, pois parecem ter incidido de maneira significativa para diminuir a desigualdade nesses grupos.

No que tange às adultas, houve um crescimento percentual significativo na participação de mulheres entre 25 e 29 anos e 30 a 44 anos, para ambos os grupos raciais. Contudo, em termos de pontos percentuais, tal crescimento foi comparativamente o dobro para as mulheres brancas em relação às mulheres negras. Houve, para ambos os grupos, melhoria na educação formal, abertura do mercado de trabalho e alguma diminuição da carga associada à dupla jornada. No entanto, nesse caso, a abrangência das conquistas foi maior para mulheres brancas.

GRÁFICO 3

**Brasil: taxa de participação da população feminina de 10 anos ou mais de idade por raça/cor (1995)**  
(Em %)

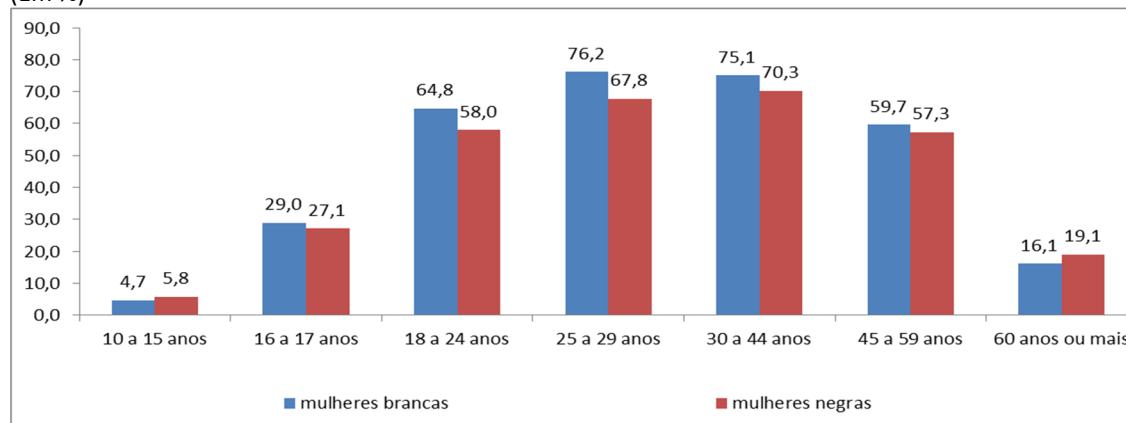


Fonte: IBGE/Pnad – disponíveis em Ipea/ Retrato das desigualdades de gênero e raça



GRÁFICO 4

Brasil: taxa de participação da população feminina de 10 anos ou mais de idade por raça/cor (2013)  
(Em %)



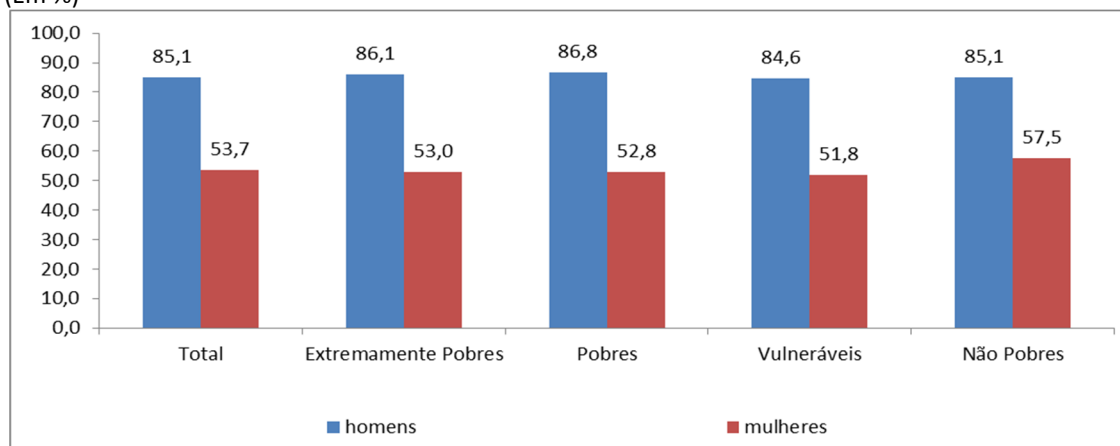
Fonte: IBGE/Pnad – disponíveis em Ipea/ Retrato das desigualdades de gênero e raça

Em termos da amplitude nas diferenças entre homens e mulheres com mais de 16 anos, em 1995, havia uma diferença de 31,4 pontos percentuais entre a taxa de participação de ambos, a qual diminuiu para 23,2 em 2013. Isso deveu-se mais à diminuição na taxa de participação dos homens do que ao aumento da participação feminina. Observando-se esses movimentos da taxa entre distintos posicionamentos de classe de homens e mulheres, destaca-se que a menor diminuição da diferença se deu entre homens e mulheres pobres, passando de 34 pontos percentuais para 32,9. Ou seja, a configuração geral de desigualdades de gênero no mercado de trabalho permanece e, especialmente nas classes mais desfavorecidas, as mudanças ocorridas dizem mais respeito a variações no mercado de trabalho para homens do que a um real incremento da participação de mulheres.

Vale destacar que a amplitude das diferenças entre as mulheres de classes distintas aumentou. Assim, as mulheres não pobres tinham mais participação que as mulheres pobres em 1995 e, em 2013, ganharam em termos de participação e a diferença aumentou, passando de 4,8 pontos percentuais para 15,9. As mulheres pobres, extremamente pobres e vulneráveis chegaram a perder espaço em termos de taxa de participação. No caso das mulheres extremamente pobres, isso foi ainda mais grave: a taxa passou de 52,8% em 1995 para 35,8% em 2013. Ou seja, as estratégias de superação das desigualdades de gênero dependeram em grande medida da posição econômica e de possíveis investimentos privados, acessíveis para determinada parcela das mulheres.

GRÁFICO 5

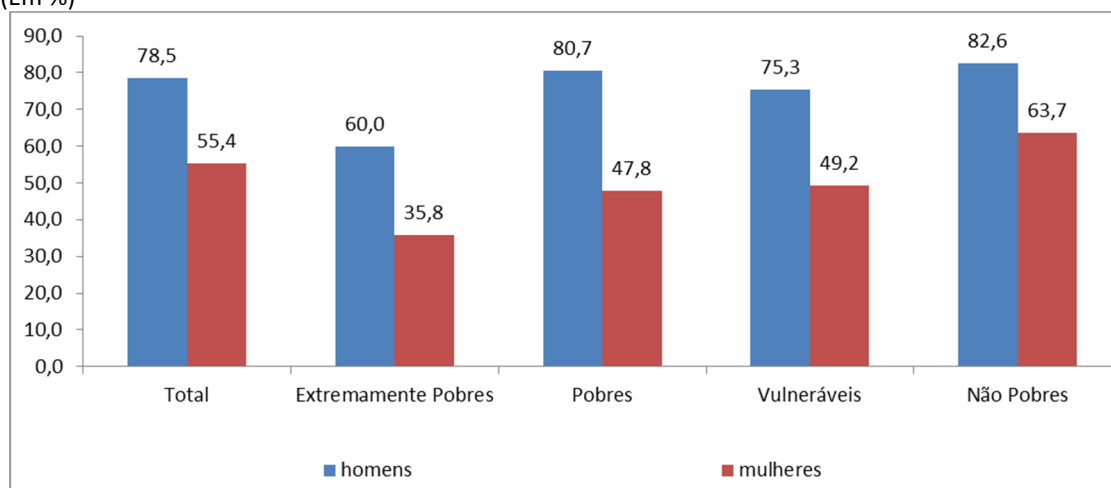
**Brasil: taxa de participação da população de 16 anos ou mais de idade por situação de pobreza (1995)**  
(Em %)



Fonte: IBGE/Pnad – disponíveis em Ipea/ Retrato das desigualdades de gênero e raça

GRÁFICO 6

**Brasil: taxa de participação da população de 16 anos ou mais de idade por situação de pobreza (2013)**  
(Em %)



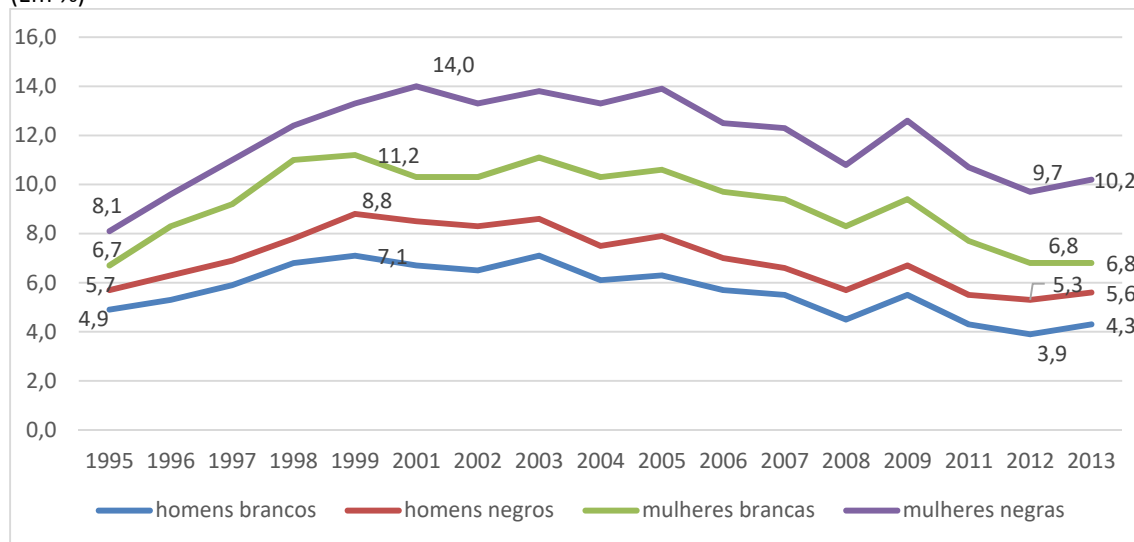
Fonte: IBGE/Pnad – disponíveis em Ipea/ Retrato das desigualdades de gênero e raça

A taxa de desocupação é uma outra forma de abordar a questão. Trata-se de um dado bastante sazonal: nos últimos vinte anos, as maiores taxas de desocupação foram observadas nos anos de 1998 a 2005, voltando a aumentar em 2009. Houve um claro declínio da taxa entre 2005 e 2012, com um aumento apenas no ano de 2009. As taxas tornaram a crescer depois deste ano, o que pode indicar uma nova tendência. De toda forma, as taxas de desocupação são maiores para mulheres, especialmente mulheres negras, e este quadro não se modificou ao longo dos anos.

GRÁFICO 7

Brasil: taxa de desocupação da população de 10 anos ou mais de idade por sexo e raça/cor (1995-2013)

(Em %)



Fonte: IBGE/Pnad – disponíveis em Ipea/ Retrato das desigualdades de gênero e raça

As maiores taxas de desocupação de mulheres podem ser explicadas por uma série de questões, e uma delas é a necessidade de cuidar de filhos pequenos. De acordo com dados da PNAD de 2003, entre as mulheres que têm filhos pequenos (de 0 a 6 anos), 48,3% deles não frequentam escola ou creche. Ou seja, quase metade das mulheres com filhos pequenos não contam com o auxílio de creches ou escola para desafogar o tempo de atenção e cuidado de crianças. E como são elas as principais responsáveis por esse trabalho, como será evidenciado adiante, essa é uma questão que pesa no acesso ao mercado de trabalho para os diversos grupos de mulheres.

Vale discutir, ainda, novas formas de estabelecimento de cuidados que dificultam o emprego feminino, como o cuidado de idosos dependentes, para o qual existe pouca ou nenhuma alternativa de compartilhamento com o Estado. O cuidado de idosos é um aspecto importante da vida diária de muitos brasileiros, tendo em conta que 14 milhões de pessoas estão na faixa dos maiores de 65 anos, segundo o *Censo Demográfico 2010* do IBGE, e que 15,2% destas possuem restrições para realizar as suas atividades cotidianas, conforme dados da PNAD 2008.

Em suma, observa-se que houve alguma diminuição na desigualdade entre homens e mulheres no que tange à taxa de participação: as mulheres estão mais presentes no mercado de trabalho – crescimento que foi maior para o caso das mulheres

não pobres, brancas e adultas. Apesar de a diferença na taxa de participação de homens e mulheres ter diminuído, as desigualdades entre mulheres brancas e negras, pobres e não pobres se agravaram.

Vale, por fim, destacar a necessidade de compreender de forma mais acurada as interseccionalidades entre gênero, raça e classe. Determinadas análises sobre a evolução das mulheres no mercado de trabalho tendem a defender avanços sociais no que tange às desigualdades de gênero, mas tais avanços são maiores ou até restritos a determinadas mulheres e, não raro, maquiados por uma manutenção de estruturas desiguais de divisão de tarefas de cuidado e estreitamento das possibilidades de emprego e renda de mulheres pobres e negras, conforme veremos mais adiante.

Ademais, configurados dessa forma, tais avanços se deveram mais a investimentos privados, possíveis apenas para uma parcela das mulheres, do que a políticas de correção da desigualdade de gênero. Isso com exceção do caso de meninas, adolescentes e idosas, para as quais a queda na taxa de participação pode ter significado um resultado positivo dos investimentos do Estado em educação básica e aposentadoria mínima.

## **2.2 SEGMENTAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: DIMENSÕES DA PRECARIIDADE**

As permanências no que tange às desigualdades de gênero em termos de trabalho e economia se relacionam com alguns fatores principais. Primeiro, apesar da alta escolarização das mulheres, ainda existem discriminações nos sistemas de educação e capacitação. As mulheres ainda são tratadas de forma diferenciada na educação básica e superior, e as atenções dedicadas a elas em determinadas matérias são menores, ou de menor qualidade. A construção de subjetividades das mulheres continua conectada a práticas desiguais de capacitação e educação perpetradas nas escolas e nos ambientes domésticos (Abramovay, Cunha e Calaf, 2009). Os talentos são formulados dentro de performances esperadas e ensinadas a partir do gênero, fazendo com que, não raro, meninas sejam tidas como esforçadas e boas alunas, mas não inteligentes ou possuidoras de qualidades como liderança e raciocínio lógico (Brito, 2006).

Uma das consequências desse e de outros processos discriminatórios envolvendo a formação é que homens e mulheres se distribuem de forma desigual nos cursos técnicos

e universitários, contribuindo para um processo que se convencionou chamar de segmentação horizontal do mercado de trabalho. Tal fato ocasiona uma concentração de mulheres em determinados empregos e funções tidos como “femininos”, que são, por sua vez, menos valorizados dentro de economias capitalistas, inclusive em termos de salário e de *status* social (Pablos, 2009).

Outra consequência é a segmentação vertical, que envolve tanto o desenvolvimento desigual de interesses e adequação ao que se entende como capacidade de liderança, como a percepção discriminatória presente no mercado de trabalho de que mulheres não desenvolvem atividades de gerenciamento e tomada de decisões com a mesma qualidade que homens. Uma das práticas de manutenção e/ou reprodução das desigualdades de gênero que limitam ou atrapalham a plena e igualitária participação das mulheres brasileiras é a sua concentração em postos inferiores de trabalho e as dificuldades e impedimentos apresentados para que elas assumam cargos de chefia e que envolvem poder decisório – o chamado “teto de vidro”.

Além da taxa de participação e dos obstáculos já mencionados, que possibilitam ou não a participação das mulheres no mercado de trabalho, é necessário discutir, de maneira mais detalhada, de que forma as mulheres estão inseridas nesse mercado. Especialmente tendo em conta que, mesmo mais capacitadas, as mulheres continuam exercendo prioritariamente determinadas funções que são frequentemente menos reconhecidas e mal remuneradas, evidenciando práticas de discriminação ocupacional e, ainda, determinada estrutura simbólica de constrangimento de subjetividades e de interesses.

As diferenças entre homens e mulheres e mulheres brancas e negras segundo a posição na ocupação revelam como as desigualdades de gênero e raça se perpetuam e reinventam no acesso e escolha a posições no mercado de trabalho. As mulheres, brancas e negras, se destacam dos homens na ocupação de serviços públicos e no trabalho doméstico; em compensação, os homens apresentam uma ocupação percentual maior que elas nos empregos com e sem carteira assinada.

As mulheres continuam mais vulneráveis ao mercado informal. Observa-se, desde 1995, que o emprego com carteira assinada cresceu para homens e mulheres, brancos(as) e negros(as). No caso das mulheres brancas, o crescimento foi maior. O que mais caiu, para o caso dos homens, foram os empregos sem carteira assinada e por

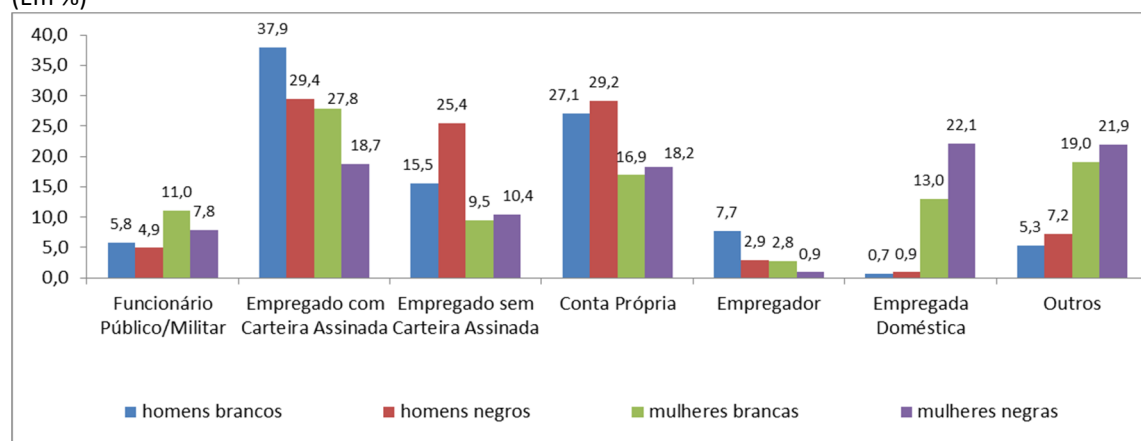
conta própria. Já para as mulheres, diminui a porcentagem de ocupação nos empregos por conta própria e no emprego doméstico, mas aumentou a porcentagem de emprego sem carteira assinada.

As mulheres negras, em comparação com os outros grupos, estão menos alocadas em empregos no serviço público que as mulheres brancas, mas estão mais concentradas nesses empregos que os homens, especialmente os homens negros. Este é o grupo que menos se concentra em empregos com carteira assinada e como empregadoras. Entre os grupos, são as que mais desempenham o trabalho doméstico.

GRÁFICO 8

**Distribuição da população ocupada com 16 anos ou mais de idade por raça/cor, sexo e posição na ocupação (1995)**

(Em %)

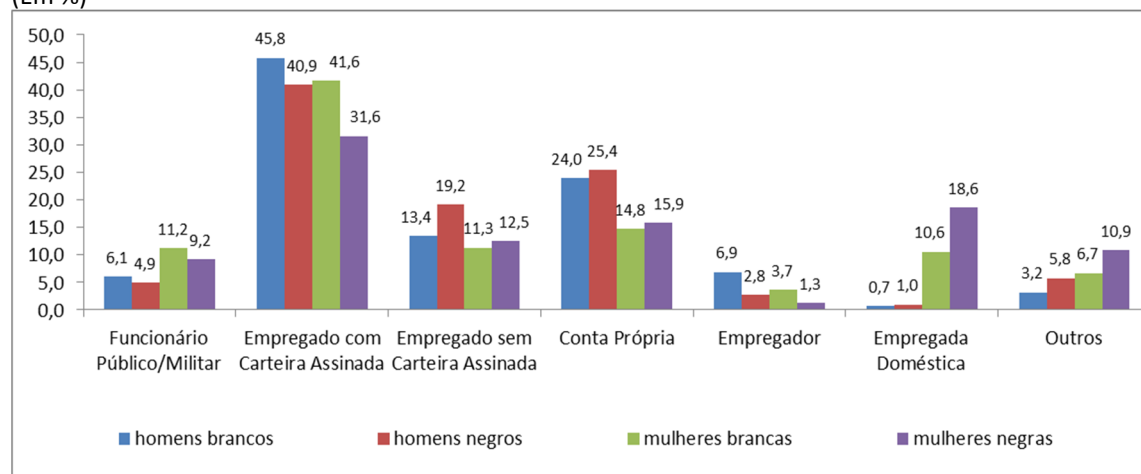


I Fonte: IBGE/Pnad – disponíveis em Ipea/ Retrato das desigualdades de gênero e raça

GRÁFICO 9

**Distribuição da população ocupada com 16 anos ou mais de idade por raça/cor, sexo e posição na ocupação (2013)**

(Em %)

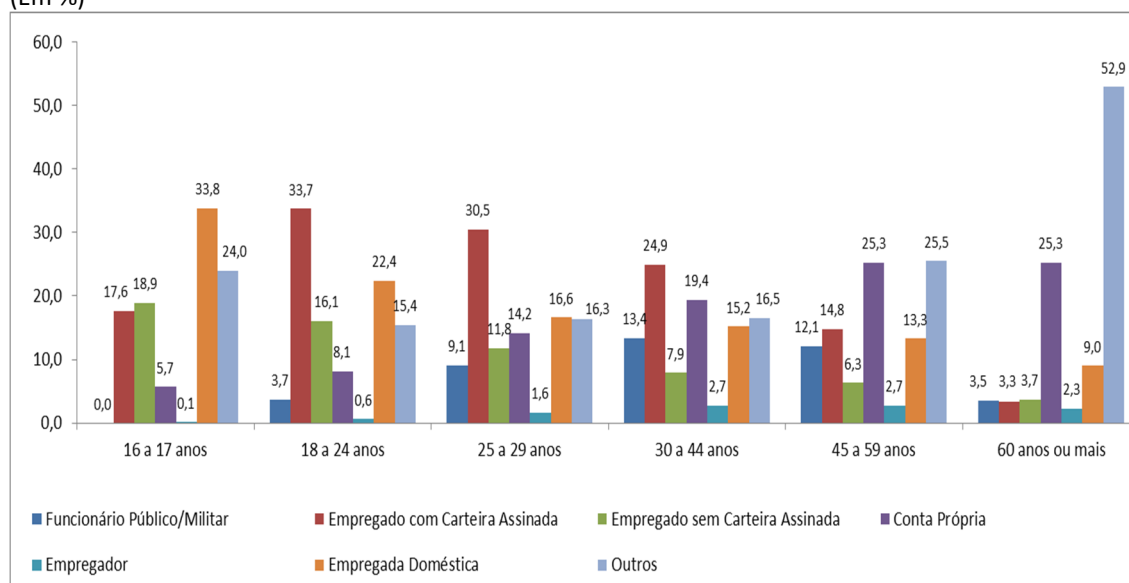


Fonte: IBGE/Pnad – disponíveis em Ipea/ Retrato das desigualdades de gênero e raça

Tendo-se em conta o emprego feminino e os grupos de idade, algumas situações chamam atenção. O emprego sem carteira assinada é mais comum para mulheres jovens, fato que se agravou ao longo das últimas duas décadas, mas o emprego doméstico diminuiu muito para as jovens, o que pode indicar que as mulheres começam sua atuação profissional de forma mais precarizada. Todavia, essa situação está se modificando e, ainda, o emprego doméstico tem perdido importância como porta de entrada de mulheres no mercado de trabalho.

Os empregos por conta própria são os mais comuns para mulheres idosas. Podemos inferir esta conclusão a partir do gráfico 11, que mostra que mulheres mais velhas e de determinada geração possuem maiores dificuldade em permanecer no mercado de trabalho formal. Vale destacar que o mercado de trabalho “por conta própria” é muito diversificado e sua categoria genérica não dimensiona muito bem a condição de precariedade. Foi entre essas mulheres também que o emprego doméstico cresceu, indicando uma permanência das mulheres que tiveram uma biografia no emprego doméstico, ou, ainda, um envelhecimento das mulheres que procuram emprego nessa ocupação.

GRÁFICO 10  
**Distribuição da população feminina ocupada com 16 anos ou mais de idade por faixa etária e posição na ocupação (1995)**  
 (Em %)



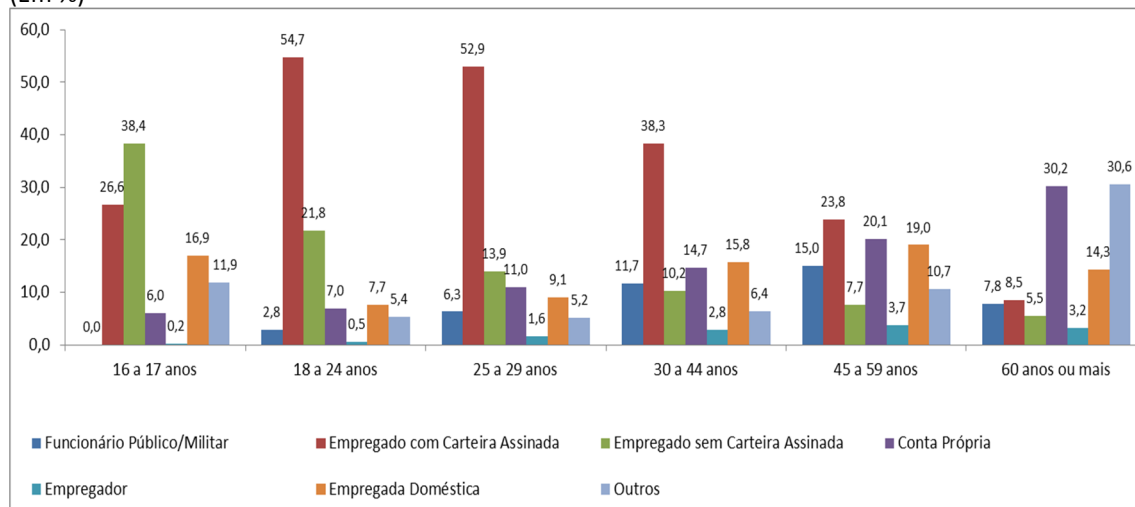
Fonte: IBGE/Pnad – disponíveis em Ipea/ Retrato das desigualdades de gênero e raça

Obs.: Outros – trabalhadores na produção para o próprio consumo, trabalhadores na construção para o próprio uso e trabalhadores não remunerados.

GRÁFICO 11

**Distribuição da população feminina ocupada com 16 anos ou mais de idade por faixa etária e posição na ocupação (2013)**

(Em %)



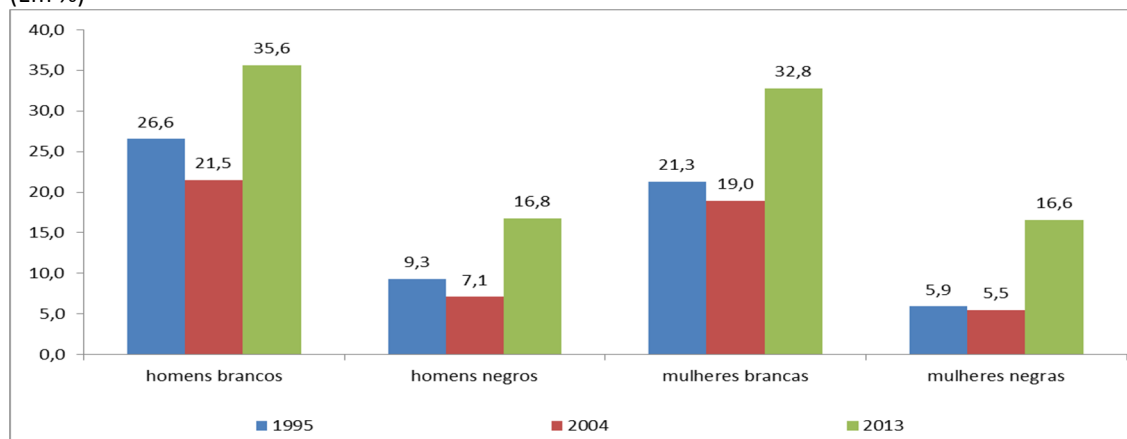
Fonte: IBGE/Pnad – disponíveis em Ipea/ Retrato das desigualdades de gênero e raça

Obs.: Outros – trabalhadores na produção para o próprio consumo, trabalhadores na construção para o próprio uso e trabalhadores não remunerados.

A partir dos dados da PNAD de 2013 revela-se que as mulheres que trabalhavam por conta própria o faziam especialmente no domicílio em que moravam (38,3% das brancas e 42,2% das negras). Uma das formas de observar a precariedade deste trabalho é a contribuição previdenciária. No caso de homens e mulheres negras, ela é muito menor que para mulheres e homens brancos. De toda forma, a contribuição era e continua baixa em todos os casos, indicando a possível generalidade da precariedade associada às atividades por conta própria.

GRÁFICO 12

**Pessoas que trabalham por conta própria e contribuem para a previdência segundo sexo e raça/cor (Em %)**



Fonte: PNAD/IBGE.

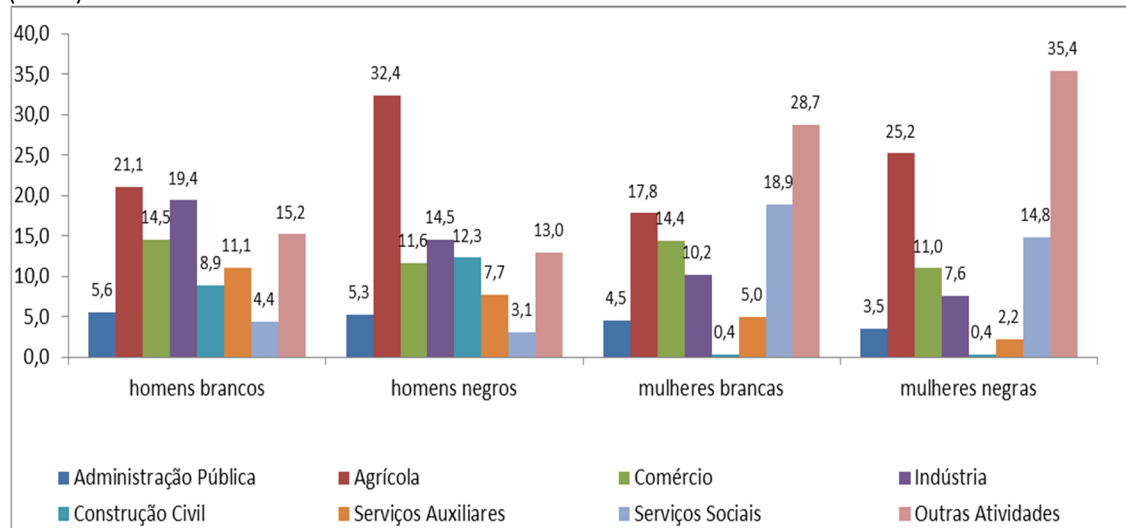


Em relação ao setor de atividade, nota-se que, de maneira geral, o setor que mais deixou de concentrar trabalhadores foi o agrícola. Em compensação, aqueles que mais cresceram foram os setores de serviços sociais e de comércio, e a situação se diferencia em termos de gênero e raça. Em 1995, os setores que mais concentravam trabalhadores homens e brancos eram o agrícola e a indústria, ao passo que, em 2013, eram o comércio e a indústria. Os setores que mais concentravam homens negros em 1995 eram também o setor agrícola e a indústria, e, em 2013, eram o setor agrícola e a construção civil. Já as mulheres brancas, em 1995, estavam mais alocadas em outras atividades e no setor de serviços sociais, enquanto que, em 2013, continuaram nos serviços sociais, mas em porcentagem bem maior, e estavam também bastante concentradas no comércio. As mulheres negras, por sua vez, estavam mais concentradas, em 1995, em outras atividades e no setor agrícola, e, em 2013, como as mulheres brancas, estavam nos serviços sociais e no comércio.

GRÁFICO 13

**Distribuição da população ocupada com 16 anos ou mais de idade por sexo, raça/cor e setor de atividade (1995)**

(Em %)



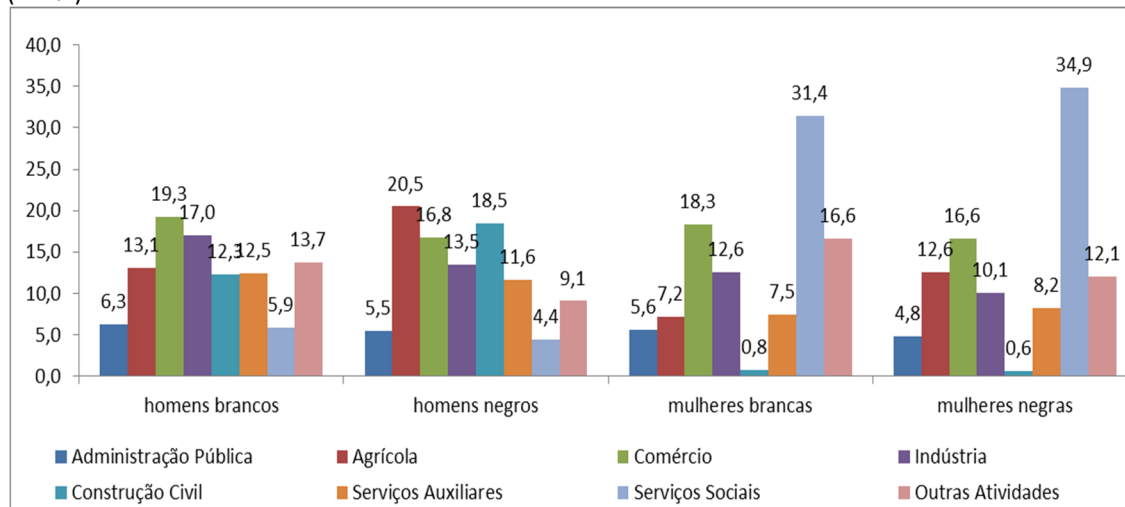
Fonte: IBGE/Pnad – disponíveis em Ipea/ Retrato das desigualdades de gênero e raça

Obs.: Outras atividades – prestação de serviços (1995 a 2001), outras atividades, outros serviços coletivos, sociais e pessoais e atividades mal definidas.

GRÁFICO 14

**Distribuição da população ocupada com 16 anos ou mais de idade por sexo, raça/cor e setor de atividade (2013)**

(Em %)



Fonte: IBGE/Pnad – disponíveis em Ipea/ Retrato das desigualdades de gênero e raça

Obs.: Outras atividades – prestação de serviços (1995 a 2001), outras atividades, outros serviços coletivos, sociais e pessoais e atividades mal definidas.

Vale ainda dar algum destaque para o setor agrícola. A Plataforma de Beijing chama atenção para a importância das atividades desenvolvidas por mulheres no campo e sua direta relação com a subsistência de comunidades não urbanas. O setor agrícola, por sua vez, foi um dos que mais se reconfigurou no Brasil ao longo dos anos. As muitas complexidades do trabalho no campo não são abarcadas pelos dados da PNAD sobre o setor agrícola, por isso aqui trataremos uma análise de uma parcela desse fenômeno.

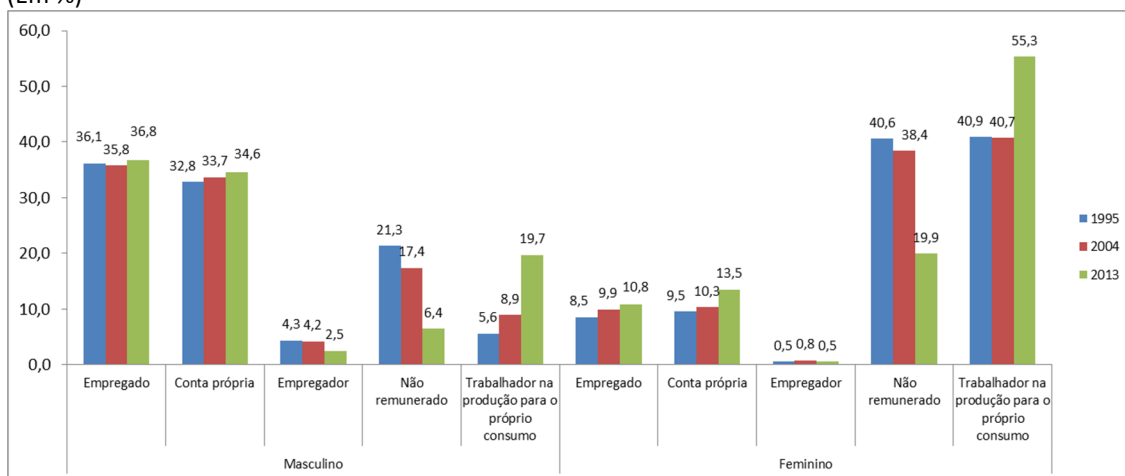
De acordo com dados da PNAD, em 2002, mais de 5 milhões de mulheres estavam ocupadas no setor agrícola, sendo que 96,6% delas se dedicavam à agricultura e pecuária. O número de mulheres no setor agrícola diminuiu, chegando a pouco mais de 4 milhões de mulheres em 2013. Desse montante, mais da metade era composto por mulheres negras, as quais continuavam, assim como em 2002, majoritariamente alocadas em atividades de agricultura e pecuária (95%).

Uma porcentagem grande de mulheres e de homens negros empregados no setor agrícola possuem vínculos temporários – 40,7% das mulheres negras, 34,2% dos homens negros, 30,4% das mulheres brancas e 24,6% dos homens brancos, segundo a PNAD de 2013. Isso indica a falta de continuidade e garantias associadas ao emprego nesse setor, especialmente para as mulheres negras, e, além disso, existem diferenças significativas na posição ocupada. Entre os homens ocupados nesse setor, a maior parte

trabalha como empregado ou por conta própria e quase 20% trabalha para o próprio consumo. Entre as mulheres, quase 20% trabalham de forma não remunerada e mais da metade trabalham para consumo próprio. Destaca-se que, em comparação ao passado, uma parcela menor de mulheres no setor agrícola trabalha de forma não remunerada, mas mais mulheres trabalham para consumo próprio.

GRÁFICO 15

**População de 10 anos de idade ou mais, segundo posição na ocupação no trabalho principal em empreendimento do grupamento agrícola, sexo e raça/cor (Em %)**



Fonte: IBGE/Pnad – disponíveis em Ipea/ Retrato das desigualdades de gênero e raça

O próprio conceito de trabalho no setor agrícola adotado pela PNAD precisa ser problematizado para que se consiga compreender melhor o envolvimento das mulheres que vivem no campo. Uma vasta gama de atividades desenvolvidas por elas não é enquadrada como ocupação do setor agrícola. Enquanto homens, majoritariamente, ocupam-se de atividades que permite-lhes acessar o espaço público e lidar diretamente com recursos financeiros, as mulheres ficam mais dedicadas a trabalhos na casa e na terra próxima da casa. De acordo com Pinheiro *et al.* (2016, p. 4), “a linha entre as duas atividades é tênue, muitas vezes estas mulheres são enquadradas como inativas, responsáveis ‘somente’ pelo trabalho doméstico não remunerado, tendo sua contribuição para a agricultura familiar também desconsiderada e invisibilizada”. Em suma, elas trabalham muito e em todas as etapas do processo de produção agrícola, em regra, mas há algo do campo da percepção, do reconhecimento e do acesso ao espaço público que contribui para que as mulheres sejam invisibilizadas no trabalho remunerado.

Como observado, existe uma clara generificação de alguns setores de atividades, como os serviços sociais e a construção civil, e esse fenômeno só se intensificou de 1995 até 2013. Os serviços sociais são mais ocupados por mulheres, brancas e negras, mas o comércio é mais ocupado por homens e mulheres brancas e a construção civil tem uma prevalência de homens negros. Os homens negros na construção civil ganham menos e em grande parte estão na situação de trabalhadores informais (Oliveira e Iriart, 2008).

Mulheres, especialmente negras, assim como os homens negros, estão mais alocados em empregos precários. Uma outra forma de observar a dimensão disso é a partir da contribuição previdenciária. Em Nota Técnica publicada pelo Ipea, evidenciou-se que, na última década, “as mulheres se aproximaram dos homens em termos de contribuição, sobretudo puxada pelas mulheres brancas (70%). Porém, 44,2% das mulheres negras são não contribuintes da previdência social, seguidas de perto pelos homens negros (43,7%)” (Pinheiro *et al.*, 2016, p. 10). Ou seja, as hierarquias ocupacionais entre grupos raciais e de gênero no mercado de trabalho são consequências das desigualdades sociais e econômicas brasileiras, assim como seu espaço de reprodução.

### 2.3 RENDA

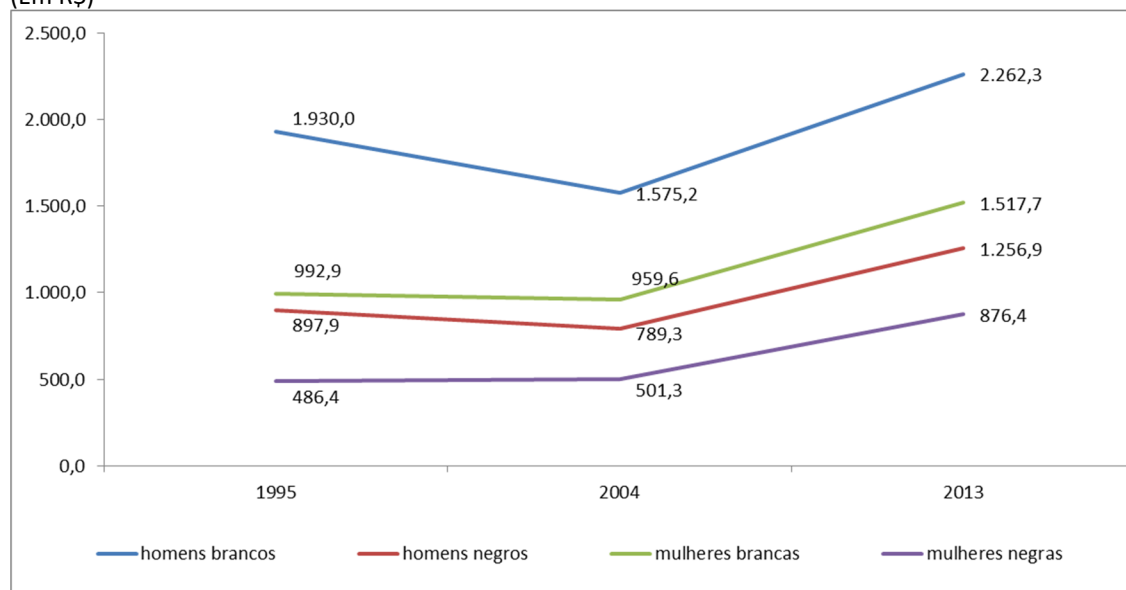
Em termos de rendimentos, o quadro apontado anteriormente se revela de forma ainda mais evidente. As desigualdades em termos de rendimento médio de homens e mulheres tiveram alguns avanços gerais. O rendimento médio dos homens em 1995 era R\$ 1.470,70 e aumentou para R\$ 1.715,00 em 2013. No caso das mulheres era R\$ 778,70 e passou para R\$ 1.195,90.

Em termos de dimensão da diferença salarial, em 1995, as mulheres ganhavam 52,9% da renda masculina. Em 2013, elas ganhavam o equivalente a 69,7% da renda média dos homens. As mulheres conseguiram reduzir a diferença de renda, mas ainda não puderam resolvê-la. Perspectivando essa questão entre os grupos raciais, nota-se que homens e mulheres negras continuam com renda menor e, ademais, que são as mulheres negras as mais prejudicadas. Fazendo essa razão entre as rendas, parece que houve uma aproximação entre os rendimentos de homens e mulheres, mas isso dentro dos grupos raciais, permanecendo a estratificação racial dos rendimentos.

- As mulheres brancas, que ganhavam o equivalente a 51,4% da renda dos homens brancos em 1995, passaram a ganhar 67% em 2013.
- Os homens negros ganhavam o equivalente a 46,5% da renda dos homens brancos em 1995 e a 90,4% da renda das mulheres brancas. Esses valores passaram para 55,5% e 82,8% em 2013.
- As mulheres negras ganhavam 25,2% da renda dos homens brancos, 48,9% da renda das mulheres brancas e 54,1% da renda dos homens negros. Em 2013, esses valores passaram para 38,7%; 57,7% e 69,7%, respectivamente.

GRÁFICO 16

Rendimento médio mensal no trabalho principal da população ocupada de 16 anos ou mais de idade por sexo e raça/cor (Em R\$)



Fonte: IBGE/Pnad – disponíveis em Ipea/ Retrato das desigualdades de gênero e raça

Obs.: Rendimento do trabalho principal deflacionado com base no Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), período de referência set./2013.

Observando a posição na ocupação, nota-se que as maiores diferenças salariais estão nas categorias de funcionário público/militar e entre empregadores. Da forma como está organizado o acesso a determinadas carreiras, o funcionalismo público reproduz desigualdades sociais de acesso à renda. É fundamental questionar a afirmação de que os concursos públicos seriam embasados somente nos méritos individuais de busca, estudo e capacidade para compor as carreiras públicas, pois, para

cargos mais bem remunerados e de maior *status*, eles têm uma concorrência grande, o que exige dedicação quase exclusiva ao estudo de determinado tipo de conhecimento, codificado em provas específicas. Esse universo de investimento é muito mais acessível para pessoas brancas e de classe alta, que podem dispor de renda familiar para custear despesas cotidianas, além de não necessitarem de um investimento de tempo em tarefas de reprodução social, realizadas por mulheres de outra classe e renda.

As economias de tempo, a qualidade acumulada do ensino e o acesso a um estudo especializado para concursos dependem de classe, raça e gênero. Dificilmente poderíamos dizer que se trata de um espaço baseado apenas em méritos pessoais. Além disso, como veremos adiante, após a entrada no serviço público existe uma série de desigualdades perpetradas, especialmente no que tange ao gênero e à raça.

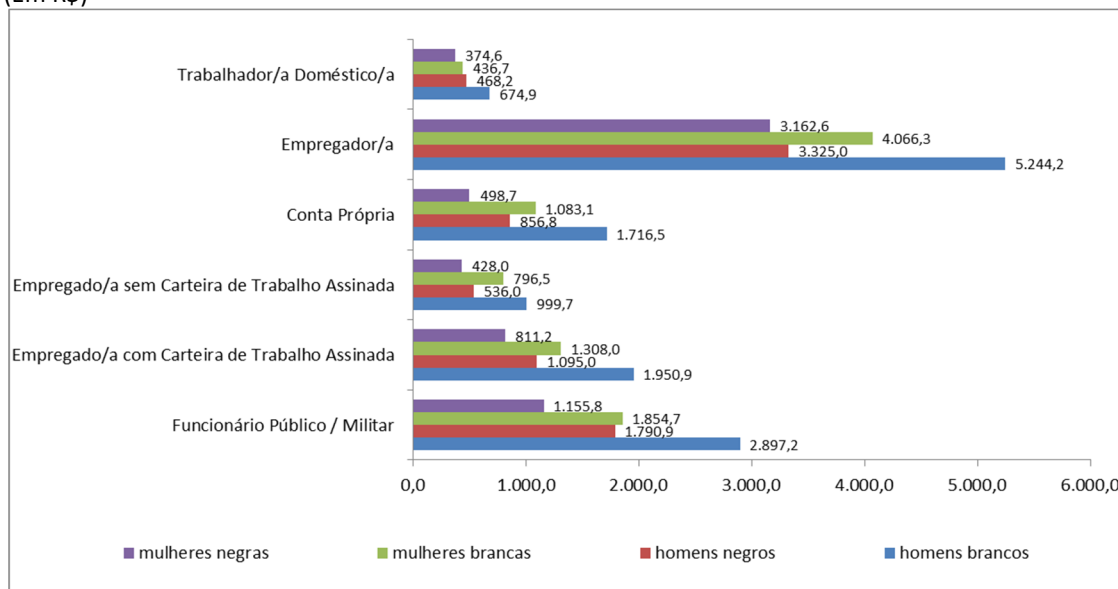
No caso dos(as) empregadores(as), as diferenças são ainda maiores. Além de os homens brancos serem os que mais se concentram nessa categoria, quando ela é acessada por outros grupos, o rendimento é menor. Mesmo quando mulheres acessam essa categoria, seu rendimento é muito inferior, indicando a diferença do tipo de negócio próprio e a garantia de rendimento esperada. Isso também ocorre para homens negros.

No caso dessas duas ocupações, as diferenças só aumentaram ao longo das últimas décadas. Não é uma coincidência que essas sejam as posições com maior média de rendimentos.

GRÁFICO 17

Rendimento médio mensal no trabalho principal da população ocupada de 16 anos ou mais de idade por sexo, raça/cor e posição na ocupação (1995)

(Em R\$)



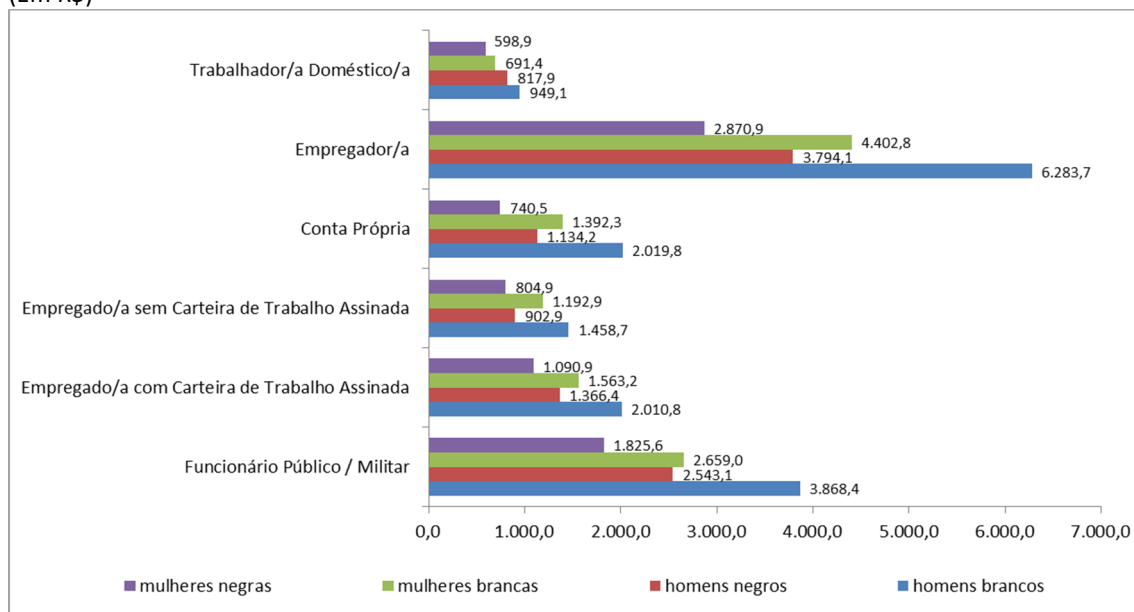
Fonte: IBGE/Pnad – disponíveis em Ipea/ Retrato das desigualdades de gênero e raça

Obs.: Rendimento do trabalho principal deflacionado com base no INPC, período de referência set./2013.

GRÁFICO 18

Rendimento médio mensal no trabalho principal da população ocupada de 16 anos ou mais de idade por sexo, raça/cor e posição na ocupação (2013)

(Em R\$)



Fonte: IBGE/Pnad – disponíveis em Ipea/ Retrato das desigualdades de gênero e raça

Obs.: Rendimento do trabalho principal deflacionado com base no INPC, período de referência set./2013.

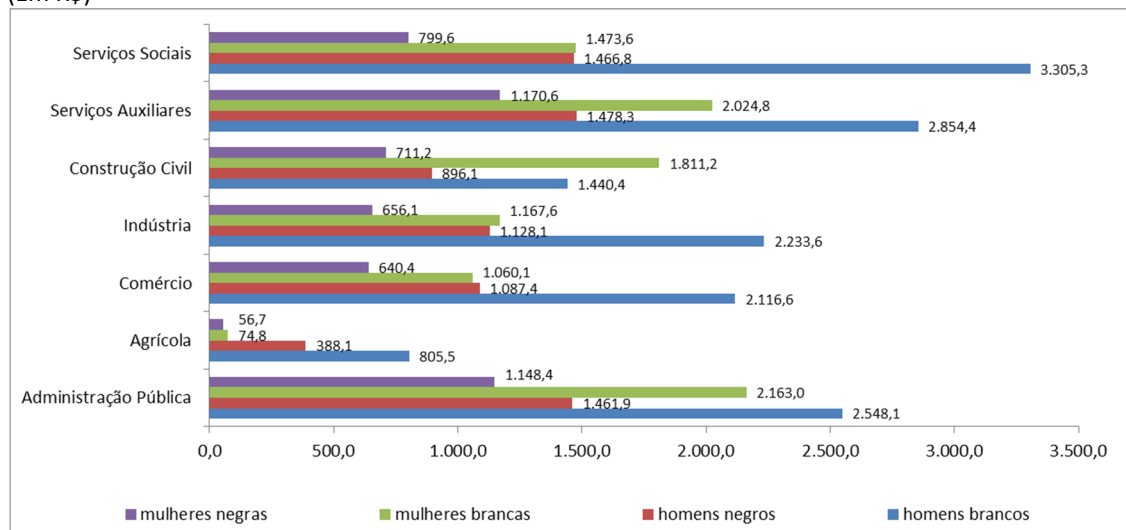
As diferenças salariais observadas de acordo com os setores de ocupação são grandes. A maior delas, ao observarmos homens e mulheres, está nos serviços sociais. Tal setor é composto por uma maioria de mulheres e, quando ocupado por homens, esses ganham em média mais do que elas.

As mulheres ganham mais que os homens quando alocadas na construção civil, diferença que aumentou desde 1995. As mulheres nesse setor provavelmente ocupam cargos mais especializados, mas vale destacar elas compõem um número muito pequeno, o que torna a análise comparativa mais difícil. Entre as mulheres brancas e negras, as maiores diferenças estão na administração pública e na construção civil, o que destaca uma diferença de acesso e posicionamento dentro dessas ocupações.

GRÁFICO 19

**Rendimento médio mensal no trabalho principal da população ocupada de 16 anos ou mais de idade por sexo, raça/cor e setor de atividade (1995)**

(Em R\$)



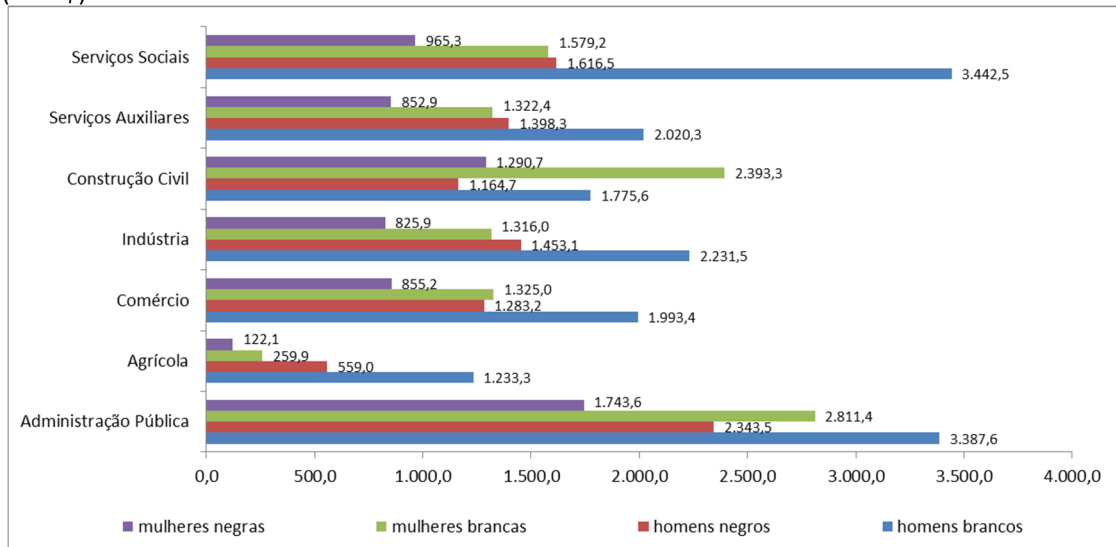
Fonte: IBGE/Pnad – disponíveis em Ipea/ Retrato das desigualdades de gênero e raça



GRÁFICO 20

Rendimento médio mensal no trabalho principal da população ocupada de 16 anos ou mais de idade por sexo, raça/cor e setor de atividade (2013)

(Em R\$)



Fonte: IBGE/Pnad – disponíveis em Ipea/ Retrato das desigualdades de gênero e raça

Estudo realizado pelo Ipea (Soares, 2000), por meio da decomposição dos diferenciais de renda entre o salário de homens brancos e outros grupos, como mulheres brancas, mulheres negras e homens negros, demonstrou a dimensão prática das diferenças entre os rendimentos, advindos de preconceito salarial, acesso à capacitação pouco igualitária, entre outras.

Os resultados indicam que enquanto o diferencial das mulheres brancas se explica exclusivamente por um diferencial salarial puro, os homens negros devem seus rendimentos menores principalmente a diferenças de qualificação, embora também sofram pesada discriminação salarial e de inserção. As mulheres negras sofrem os diferenciais de salário puro das mulheres brancas, mais o diferencial de salário puro dos negros, mais um diferencial devido à inserção, mais um enorme diferencial devido à qualificação (embora menor que o dos homens negros) (Soares, 2000, p. 4).

## 2.4 SINDICALIZAÇÃO

O direito à sindicalização e o papel ativo da participação sindical no enfrentamento das desigualdades de gênero no mercado de trabalho é uma questão reiterada pela Plataforma de Beijing. De acordo com os dados da PNAD que compõem o *Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça*, a sindicalização dos(as) trabalhadores(as) diminuiu ligeiramente nas últimas duas décadas no Brasil. Em 1995, 17,3% dos trabalhadores eram sindicalizados, comparados a 16,1% em 2013. Ao observarmos esse dado em termos de gênero, a proporção de sindicalizados diminuiu entre os homens – passando de 19,6% para 16,7% –, mas aumentou para as mulheres – passando de 13,8% para 15,5%. Apesar de a diferença ter diminuído, existem, ainda, menos mulheres sindicalizadas que homens, levando esses espaços a serem menos abertos às demandas específicas e enfraquecendo seu potencial enquanto promotor da igualdade de gênero.

A maior taxa de sindicalização continua no setor público, especialmente para mulheres – 35,7% das mulheres brancas e 35,5% das mulheres negras nesse setor estão sindicalizadas, para 30,7% dos homens brancos e 28,6% dos homens negros. Ou seja, a maior taxa de sindicalização está em um emprego mais formalizado e que enfrenta menores desafios em termos de precarização do trabalho. Isso não é garantia de um enfrentamento das desigualdades de gênero no setor público; na verdade, como veremos adiante, neste espaço tais diferenças são ainda muito fortes.

A menor taxa de sindicalização continua nos empregos domésticos, também mais ocupados por mulheres. Mulheres que trabalham nesse setor acumulam ainda uma dupla jornada com o cuidado da casa, não raro deslocam-se longas distâncias até chegar ao trabalho e, ademais, trata-se de uma categoria pulverizada no tecido urbano, que negocia as condições de trabalho de forma individualizada com seus patrões. Essas questões dificultam seu envolvimento com o sindicato tanto por restrições de tempo, como de acesso a espaços coletivos de articulação. Apesar de as mulheres serem maioria nessas atividades, a taxa de sindicalização é maior para os homens: 3,9% dos homens brancos e 4% dos homens negros empregados com serviços domésticos estão sindicalizados, enquanto 2,1% das mulheres brancas e 3,1% das mulheres negras são sindicalizadas.

Entre os setores de atividade, destaca-se que houve um aumento na sindicalização no setor agrícola, especialmente para mulheres – em 2013, 31,4% das que trabalhavam no setor estavam sindicalizadas, para 11,5% em 1995. Contudo, houve uma queda considerável de mulheres sindicalizadas em serviços auxiliares e sociais, os quais foram os que mais cresceram nos últimos anos e foram ocupados, especialmente, por mulheres. Em 2013, 9,8% das mulheres nos serviços auxiliares e 15,6% delas nos serviços sociais estavam sindicalizadas (em 1995 eram 20,6% e 27,4%, respectivamente).

De maneira geral, avanços foram observados, os quais não modificaram, contudo, aspectos estruturais das desigualdades de gênero e raça presentes para o acesso e participação das mulheres no mercado de trabalho. Elas continuam alocadas preferencialmente em determinados setores e posições e recebem menos.

Ademais, a questão racial é fundamental para discutir tais hierarquias do mercado de trabalho, pois mulheres e homens negros compartilham de uma situação mais precária. As mulheres negras, especialmente as adultas, galgaram menos conquistas ao longo dos anos e continuam menos representadas em posições e setores com maior *status*, possuem maiores taxas de desocupação e são as mais concentradas no trabalho doméstico, além de possuírem menor contribuição previdenciária e menor renda.

As mulheres brancas, especialmente as adultas, conquistaram maior participação e ganho de renda. Contudo, se comparadas aos homens brancos, recebem menores salários e continuam sofrendo com a discriminação horizontal que as aloca em determinadas posições e não em outras. Sofrem, também, com a discriminação vertical, que será discutida em detalhes mais adiante.

Aqui, destacamos dados de autodeclarados brancos e da união dos que se declaram pardos e pretos na categoria negros, já que esses dois grupos formam o maior contingente populacional do país. Nessa análise, é evidente que existe uma complexa configuração hierárquica do mercado de trabalho brasileiro em termos de gênero, raça e classe. O mercado de trabalho é tanto um resultado de desigualdades trazidas da educação formal, como um espaço de reprodução de discriminações que perpetuam um acesso desigual aos setores e posições de ocupação, assim como aos direitos previdenciários e à renda.

### **3. ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE AS PRINCIPAIS POSIÇÕES NA OCUPAÇÃO DE MULHERES**

Resta discutir, ainda, alguns meandros das desigualdades de gênero, raça e classe no mercado de trabalho, especialmente os que tocam a discussão trazida pela Plataforma de Beijing. Para esse propósito, abordaremos duas das principais posições ocupadas por mulheres no mercado de trabalho, sejam elas: o funcionalismo público e o trabalho doméstico.

Essas duas posições agregam um perfil muito diferenciado de mulheres e dão espaço para discutir, de um lado, questões que vão além do acesso a boas posições e que dizem respeito a discriminações de ordem vertical; por outro, a situação de uma das categorias de emprego mais vulnerável à precariedade em termos de direitos e renda e que concentra uma grande parte das mulheres pobres e negras brasileiras.

#### **3.1 O EMPREGO PÚBLICO E O “TETO DE VIDRO”**

O emprego público é mais comum entre as mulheres do que entre os homens, e uma explicação possível para esse fato é a de que a via de entrada por concursos públicos é mais igualitária do que em outros casos. Assim, as discriminações de gênero relativas ao acesso poderiam ser mais facilmente superadas. No entanto, como já mencionado, essa via de entrada pode ser considerada mais igualitária apenas se forem tomados como referência homens e mulheres que podem acessar meios e investir tempo e recursos no estudo necessário para que se consiga concorrer em um concurso público.

De toda maneira, mesmo o acesso das mulheres ao serviço público, boa parte delas consideravelmente especializadas, não tem garantido a superação das desigualdades de gênero nesse setor. Em levantamento realizado pelo Ministério do Planejamento com os(as) servidores(as) brasileiros, foi traçado o perfil geral desses profissionais, incluindo aqueles que ocupam cargos de coordenação: os cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS). Em 2012, 54% dos servidores públicos eram homens e 46% mulheres. Ou seja, apesar de o emprego público ser mais relevante para mulheres do que para homens, as mulheres ainda são minoria no serviço público (ENAP, 2013).

De acordo com a área de atuação, a divisão entre homens e mulheres se diversifica, apontando para determinadas concentrações de atividades no setor público. Os homens são maioria em áreas como Defesa (59%), Fazenda (58%), Agricultura (73%), Planejamento, Orçamento e Gestão (60%), Presidência (68%), Ciência, Tecnologia e Inovação (65%), Justiça (79%), Comunicação (67%), Meio Ambiente (68%), Relações Exteriores (62%) e Minas e Energia (66%).

Em contrapartida, as mulheres são maioria nas áreas de Saúde (56%), Previdência (55%) e Desenvolvimento Social e Combate à Fome (57%). Ou seja, mesmo no serviço público, as mulheres estão mais concentradas no que poderíamos chamar de serviços sociais. Isso também evidencia uma dimensão da segmentação horizontal enfrentada pelas mulheres, que ainda estão distantes de áreas com maior *status*, como Planejamento, Presidência, Relações Exteriores e Justiça. Algumas áreas apresentam um equilíbrio relativo de homens e mulheres, sendo elas: Educação, Turismo, Esporte e Cultura.

Em termos da ocupação de cargos de poder e decisão, os cargos de DAS, observamos uma evidente maioria masculina, principalmente nos cargos de coordenação e chefia mais altos (DAS 3 ao 6). Em 2002, 40% das ocupantes de DAS 3 – cargo mais técnico e que prevê a coordenações de equipes menores – eram mulheres; em 2012, a porcentagem aumentou para 46%.

O DAS 4, que se relaciona a cargos de coordenação geral, eram ocupados por mulheres em 2002 em 36% dos casos, tendo havido mudança pequena em 2012, quando elas ocuparam 37% dos cargos. Os DAS 5, que envolvem cargos de diretoria, possuem uma representatividade ainda menor de mulheres: 22% em 2002 e 28% em 2012. Para os cargos de maior *status* e poder decisório, os DAS 6, as mulheres são ainda menos representadas: 18% em 2002 e 22% em 2012.

Destaca-se que, quanto mais alto for o DAS, maior o caráter político de negociações envolvidas para se indicar e nomear alguém. É sintomático que, em um país com baixa ocupação de mulheres com cargos políticos, as direções das instituições do Estado que envolvem capital e articulação política também sejam pouco ocupadas por mulheres.

Mesmo que as mulheres estejam nos cargos públicos em porcentagem parecida com os homens, elas têm uma sub-representação em áreas como Fazenda,

Planejamento e Ciência e Tecnologia, estando em sua maioria afastadas dos processos decisórios que envolvem a economia do país. Ademais, elas são minoria nos cargos comissionados, e sua presença diminui na medida em que o *status* e o poder decisório do cargo aumentam. Apesar disso, observa-se um aumento na ocupação desses cargos durante a última década, indicando um avanço nesse sentido.

Esse quadro sustenta a hipótese de que existe um “teto de vidro” que impede as mulheres de alcançarem os cargos de mais alto nível hierárquico, tanto privados como públicos. Assim como afirmado anteriormente, existe uma limitação, em vários níveis, para que mulheres consigam ascender profissionalmente e ocupar cargos com poder decisório. No último caso, mesmo que as condições de entrada sejam mais igualitárias, a ascensão profissional é complicada para as mulheres.

Como já evidenciado anteriormente, os motivos observados na literatura tratam sobre preconceito na escolha de quem ocupará cargos de chefia e práticas discriminatórias ao se reconhecer uma chefia feminina, além de questões que informam a subjetividade feminina, que podem ter como consequência uma menor disposição pessoal a assumir altos cargos. Esse tipo de formulação discursiva, reiterada em práticas discriminatórias, informa preconceitos acerca da ocupação de cargos de chefia por mulheres, situando-as, em discurso, como incapazes e impedindo de fato que assumam tais cargos.

Ademais, a necessidade que muitas mulheres possuem de conciliar tarefas domésticas e a vida familiar com horários mais rígidos e viagens constantes é citada como um problema. A chefia é uma escolha que limita outras dimensões da vida para mulheres, como a de ter filhos e constituir família, o que não ocorre com os homens, já que estes podem contar com o tempo de mulheres dedicado às atividades de reprodução e sobrevivência da família (Vaz, 2013).

Uma pesquisa realizada pela ENAP (2006) revelou que é comum a percepção entre os servidores públicos de que as mulheres não assumem cargos de chefia porque acredita-se que existe maior facilidade dos homens para acessar quadros superiores (69% dos respondentes acreditam nisso). Acreditam, ainda, que existe uma herança de uma sociedade patriarcal (64%), além da limitação sofrida pelas mulheres em razão da maternidade e dos cuidados com a família (52%). Além disso, pensam que há uma menor disposição das mulheres em disputar cargos de direção (36%). Ou seja, o acesso

a um cargo público, à renda e a direitos previdenciários é uma conquista grande para uma parcela das mulheres, mas isso não foi suficiente para corrigir desigualdades de gênero internas ao serviço público – pelo contrário, reinstitui essas diferenças nas práticas do Estado, tanto em termos da falta de participação igualitária de mulheres em determinadas pastas, como nos diversos impedimentos que fazem com que elas não assumam cargos de chefia.

### **3.2 O EMPREGO DOMÉSTICO**

O emprego doméstico é ainda muito comum entre as mulheres negras e de classes desfavorecidas no Brasil. O passado escravocrata do país continua reverberando tanto no tipo de relação estabelecida com mulheres que desempenham esse serviço, quanto em como se definem relações de exploração e subordinação esperadas e promovidas entre classes e grupos raciais. Houve um longo caminho percorrido para que o emprego doméstico fosse reconhecido enquanto trabalho e os direitos das mulheres dessa categoria fossem iguais aos de outros(as) trabalhadores(as).

A desigualdade de direitos e rendimentos estava, inclusive, prevista em Constituição e foi necessária a aprovação de uma Proposta de Emenda Constitucional (PEC) para que direitos mínimos fossem garantidos à categoria (PEC nº 66/2012, regulamentada pela Lei Complementar nº 105/2015). Esta PEC foi um marco para a garantia de direitos das empregadas domésticas, estabelecendo limite de horas de trabalho, salário-mínimo, acesso à previdência, repouso semanal remunerado, férias de trinta dias, entre outros direitos comuns às outras categorias trabalhistas.

Apesar dessa conquista, as resistências da população e dos legisladores em promover esses direitos e os argumentos utilizados deixam evidentes preconceitos e discriminações sobre esse trabalho e sobre essas mulheres. Foram largamente debatidos e analisados argumentos como o aumento do custo para as famílias, o desemprego de uma população de baixa renda – que, por sua vez, poderia ser um problema para a ordem pública –, a percepção de que tais direitos eram privilégios e seriam mal utilizados pelas mulheres, o imaginário de que esse era um trabalho afetivo, que demandava outros vínculos etc. Enfim, trata-se de um discurso antigo e reproduzido de muitas formas, o qual incentiva a exploração desse trabalho, ao mesmo tempo em que infantiliza as trabalhadoras dessa categoria.

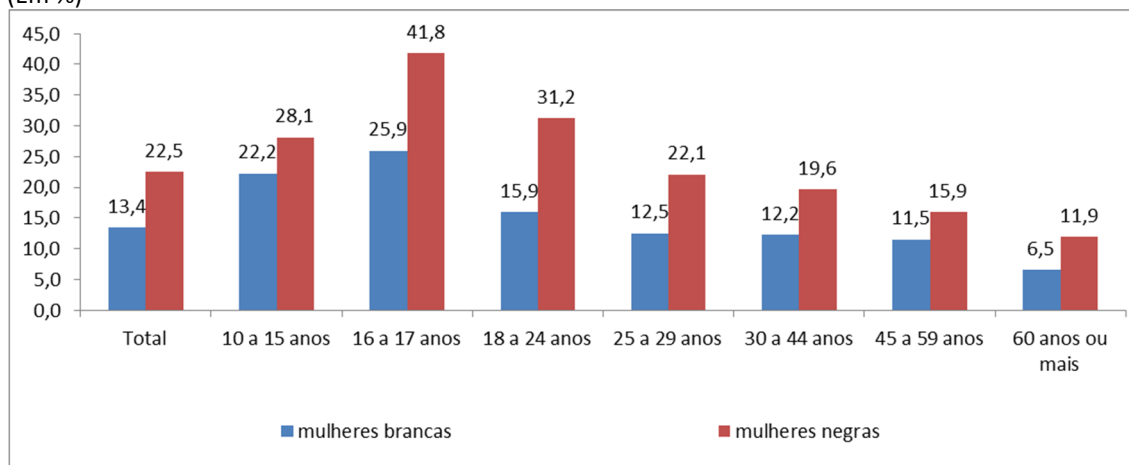
O número de mulheres com empregos domésticos tem diminuído nas últimas décadas, mas continua alto, especialmente para mulheres negras. Observa-se que, desde 1995, a concentração de mulheres entre 16 a 30 anos no emprego doméstico decaiu, mas se manteve estável entre mulheres de 30 a 44 anos e aumentou no caso de mulheres com mais de 45 anos. No caso das mulheres negras, a porcentagem de mulheres em empregos domésticos foi e é maior em todas as faixas etárias, mas tem diminuído. Para se ter uma ideia, em 1995, a taxa entre meninas de 16 a 17 anos chegava a 41,8% e passou para 23,2% em 2013.

Os dados por faixa etária podem indicar que as mulheres jovens têm encontrado mais oportunidades de entrada no mercado de trabalho que não o emprego doméstico, o que está de acordo com a melhoria na formação e capacitação das mulheres jovens. Aliado a esse processo, é possível afirmar que existe um envelhecimento das mulheres alocadas no emprego doméstico, contudo, sugerindo a permanência das que acessaram o mercado de trabalho por essa via. Tal tendência ainda não mudou o fato de que mais de 20% das jovens negras ainda entram no mercado pelo trabalho doméstico. Além disso, como discutido por Pinheiro, Gonzales e Fontoura (2012), essa tendência é mais comum nas regiões Sul e Sudeste e na zona urbana. Nas regiões Norte e Nordeste e, especialmente, na zona rural, o emprego doméstico de jovens continua muito relevante estatisticamente.

GRÁFICO 21

**Mulheres ocupadas em trabalho doméstico segundo raça/cor e faixa etária (1995)**

(Em %)



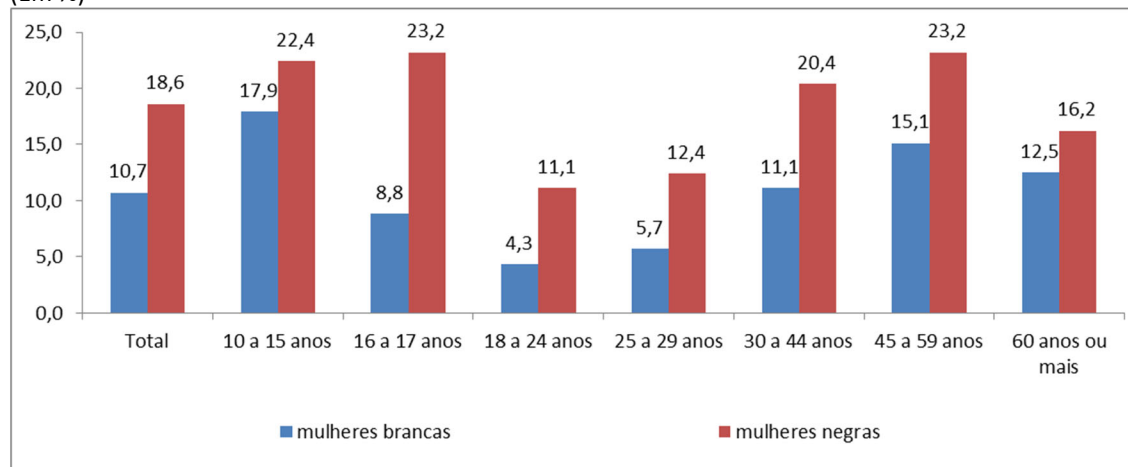
Fonte: IBGE/Pnad – disponíveis em Ipea/ Retrato das desigualdades de gênero e raça



GRÁFICO 22

**Mulheres ocupadas em trabalho doméstico segundo raça/cor e faixa etária (2013)**

(Em %)

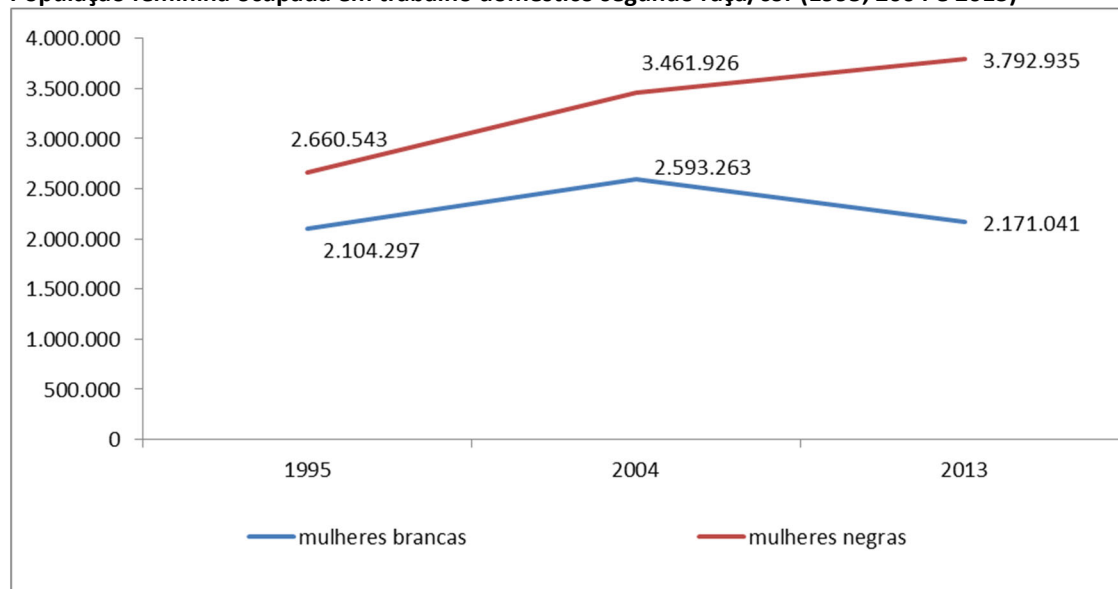


Fonte: IBGE/Pnad – disponíveis em Ipea/ Retrato das desigualdades de gênero e raça

Se a porcentagem de ocupação das mulheres com o emprego doméstico diminuiu, o montante de mulheres brasileiras em emprego doméstico aumentou. Em 2013, eram 5,9 milhões, mais de um milhão de mulheres a mais que em 1995. O maior montante de empregadas domésticas é formado por mulheres negras.

GRÁFICO 23

**População feminina ocupada em trabalho doméstico segundo raça/cor (1995, 2004 e 2013)**



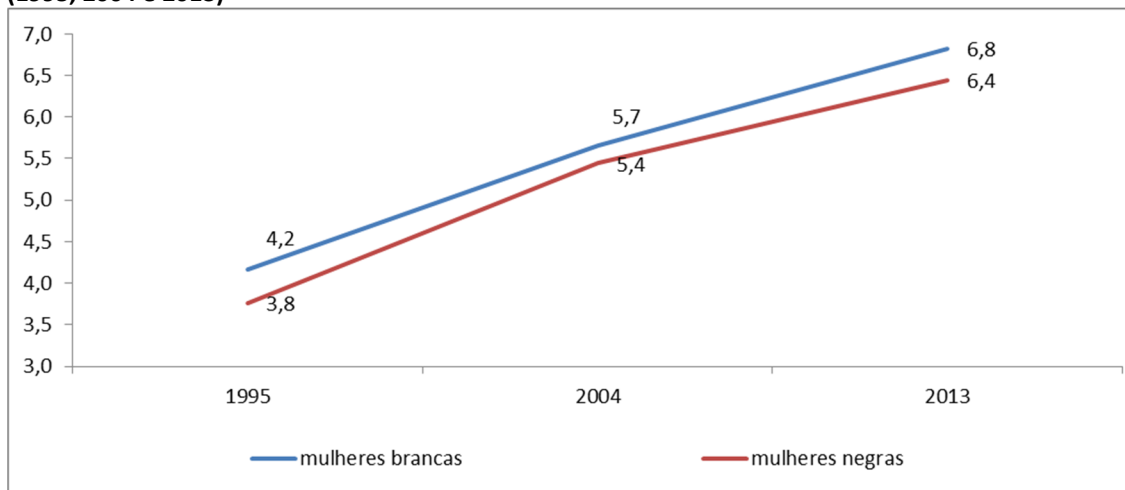
Fonte: IBGE/Pnad – disponíveis em Ipea/ Retrato das desigualdades de gênero e raça

O emprego doméstico se modificou ao longo dos anos, inclusive com mudança no perfil das trabalhadoras nessa ocupação. Por exemplo, a média de anos de estudo aumentou, contudo, uma das marcas desse trabalho continua sendo a baixa

escolaridade, dado que a média de anos de estudo em 2013 não cobria nem o ensino fundamental completo (6,8 para mulheres brancas e 6,4 para mulheres negras).

GRÁFICO 24

**Média de anos de estudo das trabalhadoras domésticas com 16 anos ou mais de idade segundo raça/cor (1995, 2004 e 2013)**



Fonte: IBGE/Pnad – disponíveis em Ipea/ Retrato das desigualdades de gênero e raça

O acesso à carteira assinada também aumentou ao longo dos anos. Com os dados mais recentes das PNADs, ainda não podemos observar os efeitos da nova legislação brasileira que regulamentou a situação das pessoas empregadas com trabalhos domésticos, no entanto, observamos modificações que antecederam esse processo. Em 1995, apenas 17,8% das mulheres que desempenhavam trabalho doméstico remunerado possuíam carteira assinada, número que passou para 31,8% em 2013. Apesar de o crescimento ter sido grande, ainda representa uma minoria.

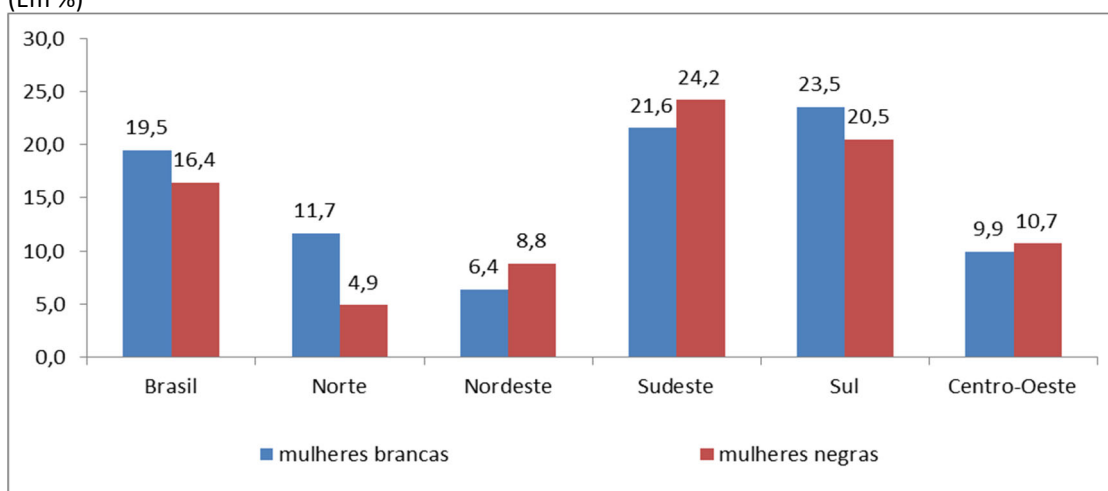
Vale sublinhar que as mulheres negras são ainda mais precarizadas quando ocupadas no trabalho doméstico. Em 1995, 16,4% das mulheres negras possuíam carteira assinada, enquanto 19,5% das mulheres brancas a tinham. Já em 2013, houve um aumento para os dois grupos, mas ele foi menor para as mulheres negras, o que aumentou a diferença entre mulheres brancas e negras ocupadas com tarefas domésticas que possuem carteira assinada (35,3% das mulheres brancas e 29,8% das mulheres negras a possuíam).

Algo parecido ocorreu com a contribuição previdenciária, que garante os benefícios previdenciários como aposentadoria, auxílio-doença e salário-maternidade: 21,5% das mulheres brancas e 17,2% das mulheres negras contribuía em 1995, taxa

que passou para 45,3% das mulheres brancas e 36,6% das mulheres negras em 2015. Além disso, a posse de carteira assinada para mulheres empregadas em serviços domésticos varia muito de região para região do país. No Sudeste, a taxa chega a 40%, ela é de 35,6% no Centro-Oeste e Sul, mas decai para 18,4% no Norte e 16,6% no Nordeste.

GRÁFICO 25

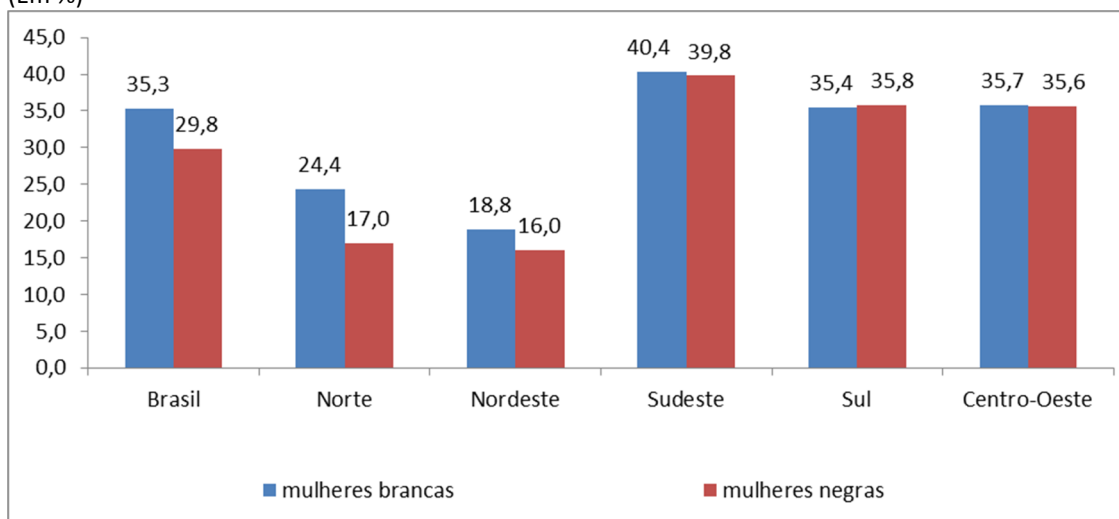
**Trabalhadoras domésticas que possuem carteira de trabalho assinada segundo raça/cor (1995)**  
(Em %)



Fonte: IBGE/Pnad – disponíveis em Ipea/ Retrato das desigualdades de gênero e raça

GRÁFICO 26

**Trabalhadoras domésticas que possuem carteira de trabalho assinada segundo raça/cor (2013)**  
(Em %)



Fonte: IBGE/Pnad – disponíveis em Ipea/ Retrato das desigualdades de gênero e raça

Observou-se também um aumento de mulheres que trabalham em mais de uma residência, o que poderíamos justificar pelo fenômeno das diaristas.<sup>4</sup> Em 1995, 18,3% das trabalhadoras domésticas trabalhavam em mais de uma residência, enquanto que, em 2013, eram 30,8% delas. Como já indicado por Pinheiro, Gonzales e Fontoura (2012), essa modalidade de trabalho doméstico possui um rendimento levemente superior às mensalistas, contudo, a garantia de direitos depende de negociações com mais de um empregador e essas mulheres estão mais vulneráveis a diversas formas de precarização.

Diminuiu, consideravelmente, a proporção de trabalhadoras que moravam no domicílio de seus empregadores, ou seja, as mulheres têm maiores chances de habitarem fora de seus locais de trabalho. Entre aquelas que moram nos domicílios, uma proporção maior possui carteira assinada, especialmente entre as trabalhadoras brancas (69,3% das brancas e 56,5% das negras).

A média de horas semanais dedicadas ao trabalho também diminuiu. Se, em 1995, mais da metade das trabalhadoras domésticas dedicavam mais de 40 horas semanais aos seus empregos, 29,4% delas o faziam em 2013. Vale destacar que a média de horas para trabalhadoras com carteira de trabalho é maior do que a média das que não a possuem.

O rendimento médio aumentou. Todavia, as trabalhadoras domésticas, em geral, ainda recebem um valor menor do que o do salário-mínimo: ainda são poucas as que se formalizaram e conseguem acessar esse piso. A média salarial passou de R\$ 384,30 para R\$ 626,00 em vinte anos, sendo que existe uma diferença entre mulheres brancas e negras, a qual se manteve no mesmo período – as trabalhadoras negras ganhavam o equivalente a 86,4% do salário das brancas em 2013, razão apenas levemente melhor que a de 1995, que era de 85%.

Ademais, existem consideráveis diferenças salariais entre as regiões, com a maior média salarial no Sudeste. Uma empregada doméstica branca no Nordeste ganhava, em 2013, o equivalente a 55,62% do salário de uma trabalhadora branca do

---

4. Aqui se adota a mesma concepção de diaristas adotada por Pinheiro, Gonzales e Fontoura (2012, p. 9): “denominamos diaristas aquelas que responderam trabalhar em mais de 1 domicílio e mensalistas aquelas que prestam serviços somente em 1 domicílio. Sabemos, contudo, que podem existir trabalhadoras domésticas que recebem por mês, mas prestam serviços em mais de um domicílio ou fazem diárias nos dias de folga, por exemplo, e, de forma análoga, diaristas que trabalham em somente 1 domicílio, poucas vezes na semana, entre outros muitos arranjos possíveis encontrados.”

Sudeste, razão da ordem de 57% na comparação entre mulheres negras. Ou seja, a melhoria das condições das trabalhadoras domésticas não superou desigualdades regionais.

TABELA 1

**Brasil e regiões: rendimento médio mensal das trabalhadoras domésticas segundo raça/cor (1995, 2004 e 2013)**

(Em R\$)

Cor/Raça	Região	1995	2004	2013
Branca	Brasil	419,5	414,6	685,0
	Norte	322,6	335,2	521,0
	Nordeste	247,9	246,7	419,2
	Sudeste	470,0	463,5	753,6
	Sul	405,4	412,0	726,8
	Centro-Oeste	355,7	390,2	653,1
Negra	Brasil	356,4	350,7	592,2
	Norte	291,1	315,4	490,0
	Nordeste	243,6	244,7	407,3
	Sudeste	448,7	420,2	714,2
	Sul	385,3	381,9	668,5
	Centro-Oeste	334,5	368,4	669,3

Fonte: Retrato das desigualdades de gênero e raça. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/retrato/>>.

Obs.: Rendimento do trabalho principal deflacionado com base no INPC, período de referência set./2013.

TABELA 2

**Rendimento médio mensal das trabalhadoras domésticas segundo posse de carteira assinada (1995, 2004 e 2013)**

(Em R\$)

Cor/Raça	Carteira Assinada	1995	2004	2013
Branca	Total	419,5	414,6	685,0
	Sim	527,2	551,1	859,0
	Não	393,5	360,4	590,2
Negra	Total	356,5	350,7	592,2
	Sim	490,9	542,8	854,8
	Não	329,9	296,9	480,7

Fonte: Retrato das desigualdades de gênero e raça. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/retrato/>>.

Obs.: Rendimento do trabalho principal deflacionado com base no INPC, período de referência set./2013.

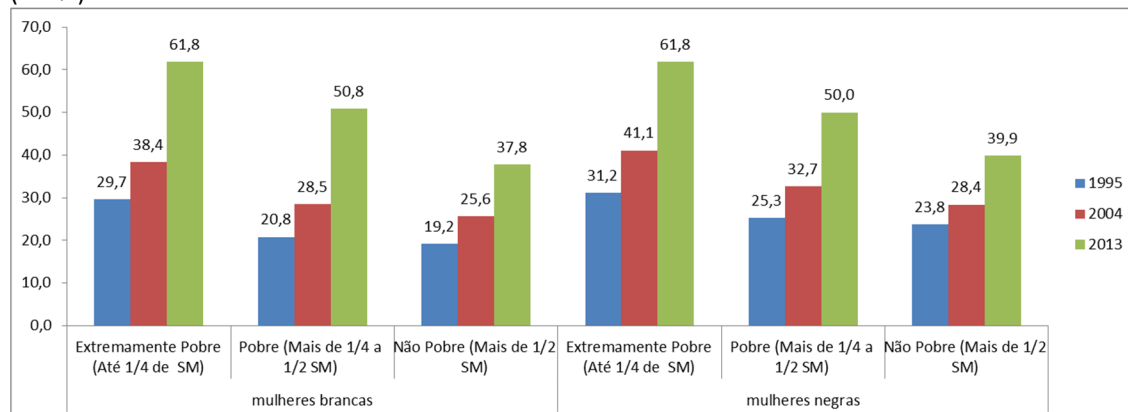
Em relação às trabalhadoras domésticas serem ou não chefes de família, nota-se que as ocupadas nessa função assumiram, ao longo dos anos, cada vez mais a chefia das famílias, especialmente no caso das famílias pobres e extremamente pobres. Nesse

último caso, em 2013, 61,8% das empregadas domésticas eram chefes de família, ou seja, os rendimentos advindos do emprego doméstico passaram a ocupar, cada vez mais, a principal ou a única fonte de rendimento das famílias de mulheres que desempenham essa função, especialmente no caso de famílias extremamente pobres.

GRÁFICO 27

**Trabalhadoras domésticas que são chefes de família por raça/cor e situação de pobreza (1995, 2004 e 2013)**

(Em %)



Fonte: IBGE/Pnad – disponíveis em Ipea/ Retrato das desigualdades de gênero e raça

A discussão sobre o emprego doméstico é complexa. Apontar para uma maior capacitação, aumento de rendimento e formalização e, mais que isso, aumento da renda das mulheres ocupadas com esse trabalho é sublinhar para uma série de avanços galgados pelas trabalhadoras e garantidos pelo Estado. Contudo, essa melhoria nas condições de trabalho não modificou a sua precariedade e baixa remuneração. Alguns estudos que analisam trabalho precário incluem nesta categoria o emprego doméstico, exatamente por possuir características que se perpetuam, como a baixa escolaridade, baixo salário, muitas horas de dedicação e pouca garantia de fiscalização dos direitos das mulheres no espaço de trabalho (Hirata e Machado, 2007).

Em termos de quem contrata esse serviço, dados revelam como as classes altas e médias são “as mais cuidadas” no Brasil. Sorj e Fontes (2012) divulgam, com base nos dados da Pesquisa de Orçamentos Familiares (POF) 2008-2009, que as classes altas contam com auxílio externo para a manutenção de atividades de cuidado com a casa e com as pessoas em uma porcentagem alta dos casos: 51,7% dos lares de renda mais alta gastam com a contratação de terceiros, número que aumenta para 73% no caso de famílias com filhos menores de 6 anos. Em comparação, nos lares de menor renda essa

opção é quase inexistente: a porcentagem reduz-se para 2,2% e tem um aumento para 2,4% no caso de famílias com filhos menores de 6 anos. Pinheiro, Gonzales e Fontoura (2012) também promovem essa análise, chamando atenção para que apenas as classes altas conseguem dispender de seus rendimentos o salário de outras trabalhadoras e podem contar com o emprego doméstico como alternativa para suprir atividades de reprodução social.

É salutar delimitar que, no contexto brasileiro, diretamente conectada com a ascensão profissional de determinadas mulheres – brancas e de classes altas – está a alocação de outras mulheres na oferta de trabalhos domésticos, especialmente mal remunerados, e são as mulheres negras e de classes baixas que fornecem a principal mão de obra para esses serviços (Sorj, 2010). Existe uma diferença grande acerca do tipo de desigualdade de gênero no mercado de trabalho que é enfrentada por mulheres brancas e negras e por mulheres de diferentes classes sociais.

Em suma, a manutenção de uma massa de mulheres, especialmente pobres e negras, ocupadas de tarefas de cuidado com a casa e com as pessoas de famílias de classes altas e brancas mantém e reproduz desigualdades de classe, raça e gênero nas estruturações das experiências subjetivas que promovem privilégios e subordinações. Essas relações sustentam uma servidão antiga, com resquícios escravocratas, reproduzindo imaginários e práticas misóginas e racistas, estruturando oportunidades muito distintas aos tempos de cuidado, dedicação ao estudo e acesso a posições no mercado de trabalho e à renda (Kofes, 2001; Pereira e Engel, 2015). E isso, por sua vez, tem consequências na configuração do mercado de trabalho brasileiro e na relativização das conquistas de gênero galgadas nos últimos vinte anos.

#### **4. ECONOMIA DE CUIDADOS**

A questão da economia de cuidados está diretamente conectada com o trabalho doméstico no Brasil. As dificuldades que mulheres encontram no âmbito do trabalho remunerado continuam relacionadas ao fato de que são elas as responsáveis únicas ou principais pelo cuidado e reprodução social dos membros da família. Essa situação se perpetua, em boa parte, pela continuidade da divisão pouco igualitária das tarefas de reprodução social, que envolvem o cuidado com a casa e com as pessoas.

A proporção de mulheres que informaram se ocupar de forma não remunerada dos afazeres domésticos em 1995 era 92,5%. Em 2013, a porcentagem de mulheres ocupadas com tarefas domésticas diminuiu sete pontos percentuais, passando para 85,5%. Contudo, a diminuição foi maior no caso das mulheres brancas. Assim, a diferença entre mulheres brancas e negras ocupadas com tarefas domésticas aumentou. No caso dos homens, a porcentagem dos que informaram realizar tarefas domésticas também diminuiu, passando de 46,7% em 1995 para 44,7% em 2013. Ou seja, não houve uma diminuição real das desigualdades entre homens e mulheres no que tange à responsabilização pelas tarefas domésticas.

GRÁFICO 28

**População de 10 anos ou mais de idade que cuida de afazeres domésticos por sexo e raça/cor (1995, 2004 e 2013)**

(Em %)



Fonte: IBGE/Pnad – disponíveis em Ipea/ Retrato das desigualdades de gênero e raça

Além de mais mulheres se ocuparem com tarefas domésticas, os homens que se ocupam com essas tarefas dedicam-lhes uma média de horas muito menor. Esse dado é coletado pela PNAD desde 2001, por isso, podemos observar a evolução a partir desse ano, no qual as mulheres dedicavam, em média, 29 horas semanais a atividades domésticas, enquanto os homens dedicavam 11. Em 2013, as mulheres passaram a dedicar 23,8 horas semanais e os homens 10,4, ou seja, a diferença entre as horas semanais empregadas por homens e mulheres nessas tarefas diminuiu, passando de 18 para 13,4. Isso foi consequência, principalmente, da diminuição de horas que as



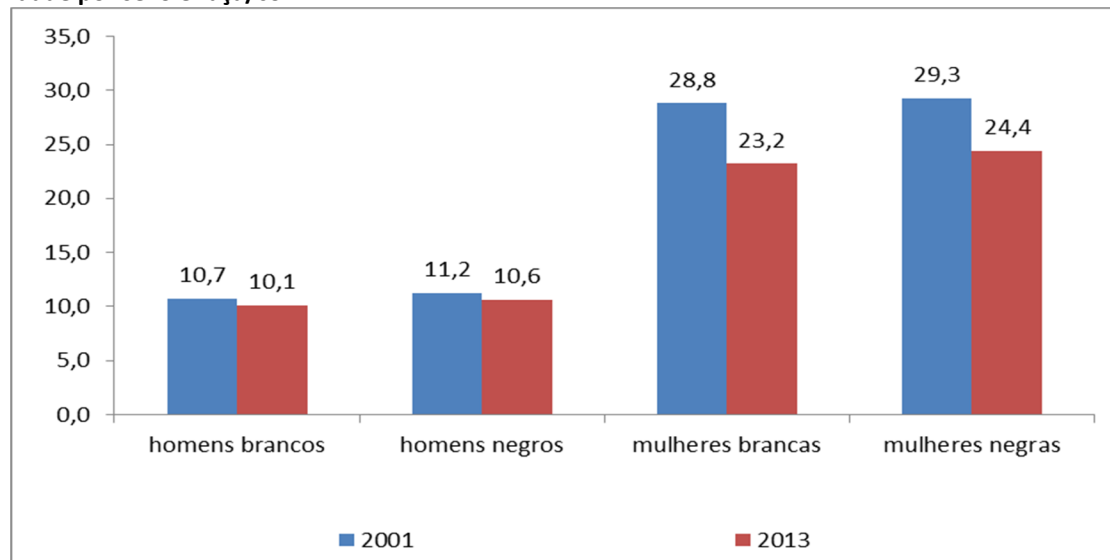
mulheres gastam com afazeres domésticos e não de um aumento de horas gastas pelos homens com tais atividades. Dessa forma, se houve diminuição da jornada feminina, ela não parece ter sido causada pelo compartilhamento das atividades e, além disso, a diminuição de horas dedicadas foi maior para mulheres brancas – diminuiu 5,6 horas em doze anos – enquanto que, para as mulheres negras, a diminuição foi de 4,9 horas.

O tempo total dedicado às tarefas domésticas caiu, contudo, não houve um avanço em termos de compartilhamento de tarefas entre homens e mulheres, assim como não tivemos um grande avanço em termos de políticas de compartilhamento dessas tarefas com o Estado. Podemos inferir que outros fatores foram responsáveis pela diminuição do tempo, como, por exemplo, a saída das mulheres para o mercado de trabalho e a contratação de empregadas domésticas e diaristas para o exercício de tais atividades, estratégia mais comum entre a população branca e de classes altas – isso pode explicar, em parte, o fato de que a diminuição de horas dedicadas aos afazeres domésticos ter sido maior entre mulheres brancas.

Outra explicação para essa diferença pode ser a abrangência do acesso a determinadas tecnologias que diminuiram o tempo dedicado a determinadas tarefas. Um indicador interessante para discutir essa hipótese é que, em 2011, por exemplo, 63,8% das famílias chefiadas por pessoas brancas possuíam máquina de lavar roupa, ao passo que apenas 38% das famílias chefiadas por pessoas negras a possuíam.

GRÁFICO 29

**Média de horas semanais dedicadas a afazeres domésticos pela população de 10 anos ou mais de idade por sexo e raça/cor**



Além das evidências de que não houve uma evolução real do compartilhamento de tarefas domésticas, destaca-se que o Brasil não possui uma política de cuidado estabelecida, ao menos não enquanto um paradigma de atenção. Existem investimentos em creches, escolas integrais, entre outras iniciativas pontuais (Fontoura *et al.*, 2010), mas a reprodução social como um todo não é compreendida como uma parte da vida cotidiana dos indivíduos e que necessita de apoio e intervenção estatal. Outros cuidados que influenciam a vida produtiva e econômica de muitos brasileiros merecem ainda menos atenção, como o cuidado de idosos e idosos dependentes (Camarano, 2012). Da mesma forma que em outros países em desenvolvimento, a taxa de fecundidade tem caído no Brasil, e a longevidade, aumentado. Apesar de o cuidado e as demandas da população idosa terem ganhado alguma relevância na última década, políticas orientadas para esse fenômeno são muito modestas e não possuem caráter abrangente (Batista *et al.*, 2008).

Apesar da existência de dados e análises sobre os desiguais usos do tempo com tarefas domésticas entre homens e mulheres, entre mulheres de classes altas e baixas e entre mulheres brancas e negras (Fontoura *et al.*, 2010; Hirata e Kergoat, 2007; Pereira e Engel, 2015), essa questão ainda não entrou na agenda política de forma decisiva, tendo em vista a formulação de uma perspectiva política que compreenda o cuidado ou a reprodução social como um paradigma de bem-estar e busca pela erradicação das desigualdades e plenitude democrática, como aconteceu com o Uruguai no final da última década (Aguirre e Ferrari, 2014).

Isso pode se dever, em parte, ao fato de que o trabalho de reprodução social não é tido como importante ou mesmo como provedor de atividades que compõem o aspecto produtivo da sociedade. As atividades de reprodução social mantêm os indivíduos saudáveis e preparados para o mercado de trabalho, mas não são reconhecidas como parte necessária do desenvolvimento econômico e como mantenedoras do mercado de trabalho. Em suma, a economia nacional e a de cuidados estão conectadas, mas o não reconhecimento e compartilhamento das atividades dessa última oneram historicamente as mulheres e sustentam um mercado de trabalho desigual.

Uma iniciativa muito importante desenvolvida para observar as atividades de reprodução social realizadas no âmbito doméstico pelas mulheres como

economicamente relevantes no contexto brasileiro é a de Melo, Considera e Di Sabbato (2007). Esses autores se esforçaram para formular um cálculo que valorasse as atividades de reprodução social e as inserisse monetariamente no valor do produto interno bruto (PIB) nacional, e os resultados são imensamente produtivos para a discussão. Atribuindo-se valor monetário para as atividades de cuidado e reprodução social desenvolvidas dentro da esfera doméstica, chega-se à conclusão de que tais trabalhos produziram, em 2005, um montante de R\$ 235,4 milhões (em valores da época), ou seja, em média 11% do PIB nacional.

Observa-se uma tendência internacional na qual o crescimento e a diversificação do acesso de determinadas mulheres ao mercado de trabalho vêm acompanhados de uma maior ocupação de outras com o mercado de cuidados. A perspectiva defendida, e que foi denunciada pelo documento da Plataforma de Beijing, é que uma consequência da falta de modificações na estrutura de divisão de tarefas de reprodução social entre homens e mulheres – aliada ao aumento da carga de trabalho formal delas – é o acirramento das hierarquias funcionais entre as mulheres.

Conforme observado por Hirata e Kergoat (2007), a possibilidade de que certo grupo de mulheres exerça funções públicas e continue mantendo lares familiares nos quais as funções de reprodução sejam atendidas está diretamente conectada à delegação destas últimas a outras mulheres. Ao mesmo tempo em que cresce o número de mulheres com formação acadêmica e bons empregos na esfera pública, aumenta a quantidade de mulheres em empregos precarizados e diretamente relacionados com a manutenção da esfera privada.

Esse quadro é bem evidente no Brasil e foi destacado nas análises anteriores. A conquista de espaço no mercado de trabalho depende de uma reconfiguração da economia de cuidados. Ou melhor: o divórcio entre atividades reprodutivas e produtivas para se pensar no desenvolvimento econômico reificam desigualdades de gênero, raça e classe. Quando o compartilhamento e investimento público de atividades reprodutivas não ocorre, estratégias privadas acessadas apenas por algumas mulheres podem modificar o mercado de trabalho, mas outras hierarquias de classe e raça, especialmente entre mulheres, são acirradas.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nos últimos vinte anos, a situação do mercado de trabalho brasileiro mudou: houve uma queda de empregos sem carteira assinada, ao passo que a renda também cresceu. Ao longo deste trabalho ainda ficou evidente que o perfil de empregos das mulheres sofreu modificações e que, de maneira geral, encontramos avanços na participação, renda e formalização das mulheres. Contudo, apesar dos avanços, algumas desigualdades se mantiveram, inclusive com novas configurações e arranjos sociais.

Em primeiro lugar, sendo reconhecidamente uma das principais demandas da Plataforma de Beijing, a divisão de tarefas de reprodução social e cuidado ainda representa um entrave enorme para que as mulheres de fato acessem o mundo econômico de forma igualitária. Os avanços tímidos nesse quesito continuam impedindo o pleno desenvolvimento profissional de mulheres e seu acesso a cargos de poder e chefia. Ademais, as estratégias privadas de reorganização do cuidado e reprodução social ajudam a manter altas taxas de emprego doméstico, especialmente de mulheres pobres e negras, as quais não possuem tempo para se dedicar a essas tarefas em suas casas e famílias. Os tempos de cuidado são muito diferenciados no Brasil e as mulheres e meninas são as principais oneradas com tal estrutura.

De maneira geral, no Brasil, o mercado de trabalho e a renda são muito desiguais entre os grupos raciais. Com o acesso aos dados, observamos que homens e mulheres negras possuem remuneração média menor e estão mais concentrados em empregos precários, o que se deve a motivos diversos, como: menor possibilidade de buscar especialização, menor escolarização, maiores dificuldades em acessar cargos de maior *status* e chefia, menos tempo para a dedicação a estudos e discriminações diversas enfrentadas durante a formação e a inserção no mercado de trabalho.

A renda das mulheres negras continua sendo a menor. É possível observar, ainda, que são elas as que mais dedicam tempo às atividades domésticas, as mais empregadas nos empregos domésticos e aquelas que apresentam as maiores taxas de desemprego, especialmente quando possuem filhos pequenos. O enfrentamento ao racismo – enquanto estrutura histórica de configuração de hierarquias e desigualdades –, e, especialmente, ao racismo vinculado ao gênero, é um desafio latente para a busca de condições igualitárias no mercado econômico e exige maior investimento em políticas

que tenham em conta tanto a historicidade da manutenção das desigualdades de gênero, como de raça.

Um outro aspecto mencionado pela plataforma é a importância da participação de mulheres nas esferas de decisão e definição de rumos da economia. Tivemos alguns avanços nesse sentido, mas as mulheres ainda são minoria nos espaços decisórios da economia; aliás, continuam alheias aos espaços decisórios dentro da esfera pública e privada. O “teto de vidro” é uma realidade ainda não enfrentada de forma abrangente.

Em suma, observamos avanços quantitativos de acesso e reorganização do mercado de trabalho nos últimos vinte anos. Contudo, nos deparamos com a manutenção de determinadas organizações sociais hierárquicas que estruturam a vida de mulheres e homens, negros(as) e brancos(as), configuram os tempos de dedicação e busca por espaço em um mercado competitivo e influenciam o acesso a cargos de maior *status* e poder decisório. Da forma como se configura a economia brasileira, as mulheres são oneradas com a reprodução social e as estratégias de superação desse ônus são privadas e, em grande medida, baseiam-se na existência de um mercado de trabalho doméstico mal remunerado. Essa dinâmica produz, mantém e reinventa hierarquias de raça e gênero no mercado de trabalho. Em larga medida, o acesso e a permanência no mercado continua um desafio muito grande para as mulheres, especialmente para as negras.

Além de todas essas questões que dizem respeito aos movimentos e hierarquias internas ao mercado e a forma de concebê-lo ser apartada do cuidado e reprodução social, o tipo de análise aqui proposta não abrange uma discussão ampla sobre relações societárias formuladas e que formulam modos de vida nos quais corpos e sujeitos se relacionam e são tratados a partir de estabelecimentos de valor dentro de trocas econômicas. Esta é uma questão fundamental para refletir e reformular modos de vida e fica uma indicação para que seja acolhida nos debates sobre trabalho e economia.

## REFERÊNCIAS

ABRAMOVAY, M.; CUNHA, A. L.; CALAF, P. P. **Revelando tramas, descobrindo segredos: violência e convivência nas escolas**. Brasília: RITLA, SEEDF, 2009.

AGUIRRE, R.; FERRARI, F. **La construcción del sistema de cuidados en el Uruguay: en busca de consensos para una protección social más igualitaria**. Santiago de Chile: Publicación de las Naciones Unidas, 2014.

BATISTA, A. S. *et al.* **Envelhecimento e dependência: desafios para a organização da proteção social**. Brasília: MPS, SPPS, 2008. (Coleção Previdência Social; v. 28).

BRASIL. Presidência da República. **Tempos e memórias: movimento feminista no Brasil**. Brasília: SPM, 2010.

BRITO, R. dos S. Intrincada trama de masculinidades e feminilidades: fracasso escolar de meninos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 36, n. 127, jan./abr. 2006.

CAMARANO, A. A. Cuidados de longa duração para a população idosa: um novo risco social a ser assumido? *In*: HIRATA, H.; GUIMARÃES, N. A. (Org.). **Cuidado e cuidadoras: as várias faces do trabalho de care**. São Paulo: Atlas, 2012.

CAVENAGHI, S. (Org.). **Gênero e raça no ciclo orçamentário e controle social das políticas públicas: Indicadores de gênero e de raça no PPA 2008-2011**. Brasília: CFEMEA, 2011.

ENAP – ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. **Gênero, raça e competências de direção no Serviço Público Federal**. Brasília: ENAP, 2006. 68p. (Cadernos ENAP, n. 31). Disponível em: <[http://www.ena.gov.br/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_download&gid=2210](http://www.ena.gov.br/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=2210)>. Acesso em: 7 abr. 2009.

\_\_\_\_\_. **Servidores públicos federais: perfil 2013**. Brasília: ENAP, 2013.

FONTOURA, N. *et al.* Pesquisas de uso do tempo no Brasil: contribuições para a formulação de políticas de conciliação entre trabalho, família e vida pessoal. **Revista Econômica**, v 12, p. 11-46, 2010.

HIRATA, G. I. MACHADO, A. F. **Conceito de informalidade/formalidade e uma proposta de tipologia**. Brasília: Ipea, 2007.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA *et al.* **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. Brasília: Ipea, 2011.

KOFES, S. **Mulher, mulheres**: identidade, diferença e desigualdade na relação entre patroas e empregadas domésticas. Campinas: Editora da Unicamp, 2001.

MELO, H. P. de; CONSIDERA, C. M.; DI SABBATO, A. Os afazeres domésticos contam. **Economia e Sociedade**, v.16, n.3, p.435-454, 2007.

OLIVEIRA, R. P. de; IRIART, J. A. B. Representações do trabalho entre trabalhadores informais da construção civil. **Psicologia em Estudo**, v. 13, n. 3, p. 437-445, jul./set. 2008.

PABLOS, M. E. J. de (Ed.). **Identidades femeninas en un mundo plural**. Sevilha: Arcibel Editores, 2009.

PEREIRA, B. C. J.; ENGEL, C. A organização social do trabalho doméstico e de cuidado: considerações sobre gênero e raça. **Revista Punto Género**, n. 5, 2015.

PINHEIRO, L. S.; GONZALES, R.; FONTOURA, N. **Expansão dos direitos das trabalhadoras domésticas no Brasil**. Brasília: Ipea, 2012. (Nota Técnica n. 10).

PINHEIRO, L. S. *et al.* **Mulheres e trabalho**: breve análise do período 2004-2014. Brasília: Ipea, 2016. (Nota Técnica n. 24).

SOARES, S. S. D. **O perfil da discriminação no mercado de trabalho** – homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. Brasília: Ipea, 2000.

SORJ, B. Os cuidados com a família e as desigualdades de gênero e de classe. *In*: COSTA, A. *et al.* (Orgs): **Divisão sexual do trabalho, Estado e crise do capitalismo**. Recife: SOS Corpo, 2010.

SORJ, B.; FONTES, A. O *care* como regime estratificado: implicações de gênero e classe social. *In*: HIRATA, H.; GUIMARÃES, N. A. (Org.). **Cuidado e cuidadoras**: as várias faces do trabalho de *care*. São Paulo: Atlas, 2012.

VAZ, D. V. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. **Economia e Sociedade**, v. 22, n. 3 (49), dez. 2013.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BRUSCHINI, C. *et al.* Trabalho, renda e políticas sociais: avanços e desafios. *In*: BARSTED, L. L.; PITANGUY, J. **O progresso das mulheres no Brasil 2003-2010**. Brasília: ONU Mulheres, 2011.

VELASCO, S. **Relaciones de género y subjetividad**. Método para programas de intervención. Madrid: Instituto de la Mujer, 2002. Disponível em: <<http://www.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/Atencion%20biopsic%20malestar.pdf>>.

