

CRISTINA BRUSCHINI
MARIA ROSA LOMBARDI

Médicas, arquitetas, advogadas e engenheiras: mulheres em carreiras, profissionais de prestígio ¹

Estudos anteriores sobre o trabalho feminino e a inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro (Bruschini, 1998b) apontaram para continuidades e mudanças. As continuidades dizem respeito ao ainda grande número de mulheres (cerca de 40% da força de trabalho feminina) em posições menos favoráveis e precárias quanto ao vínculo de trabalho, à remuneração, à proteção social ou às condições de trabalho propriamente ditas. São ocupações tradicionais, como o trabalho doméstico, as atividades sem remuneração e as de produção para consumo próprio ou da família — além de nichos femininos tradicionais, como enfermagem e magistério, para citar apenas alguns exemplos.

Já as mudanças apontam para a expansão da ocupação feminina em profissões de nível superior de prestígio, como medicina, arquitetura, direito e até algumas áreas da engenharia, até recentemente reservadas a profissionais do sexo masculino.

Investigaremos aqui as características e a dinâmica da inserção feminina no segundo pólo, o das mudanças, o das ocupações de nível superior de prestígio. Para tanto, selecionamos algumas carreiras técnicas e científicas que apresentaram expressiva ampliação da presença das mulheres em seus quadros nos últimos 15 anos: a medicina, a engenharia, a arquitetura e o direito.

Os indícios para a escolha dessas carreiras universitárias nos vieram de um estudo anterior, que analisou informações dos censos Mão de Obra de 1980 e 1991, apontando aumentos significativos nos percentuais de presença feminina em algumas áreas (Bruschini, 1998a). Para analisar essas carreiras em maior profundidade e atualidade, optamos por considerá-las em seu segmento formalizado, utilizando informações das RAIS (Relações Anuais de Informações Sociais, do Ministério do Trabalho — MTb) de 1990, 1993 e 1996, a fim de perceber a evo-

1. Este artigo é uma versão parcial e condensada do *paper* A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil: o emprego doméstico e as "novas ocupações", apresentado no GT Trabalho e Sociedade, ANPOCS, Caxambu, MG, outubro de 1999, e no IX Congresso Brasileiro de Sociologia, SBS, Porto Alegre, agosto de 1999.

2. Composta por registros administrativos fornecidos pelas empresas, a RAIS cobre o mercado formal de trabalho. Como os formulários são preenchidos, em geral, por funcionários sem treinamento adequado, é bastante comum o uso de classificações genéricas como 'médico em geral' ou 'outros'.

3. A RAIS não cobre os profissionais que só trabalham como autônomos. Além disso ela pode estar contando duplamente os profissionais registrados em mais de um estabelecimento.

ção da participação da mulher nas profissões ao longo do tempo. Tal análise foi realizada para um único ponto no tempo, o mais recente, a partir da RAIS 1996².

Inserção feminina em engenharia, arquitetura, medicina e direito

As características do emprego feminino analisadas aqui são: (1) tipo de vínculo de trabalho, (2) faixa etária, (3) rendimento médio mensal, (4) tamanho do estabelecimento, (5) tempo de permanência no emprego e (6) horas semanais trabalhadas.

A profissional de nível universitário que analisaremos é filha da revolução dos valores provocada pelos movimentos sociais e políticos das décadas de 60 e 70, bem como dos movimentos feministas que floresceram a partir dos anos 70. Ao romper com os padrões sociais que imputavam o casamento e a maternidade como alternativa primeira para a trajetória de vida da mulher, as jovens dos anos 70 passaram a colocar entre suas prioridades o estudo e a carreira profissional. A expansão do ensino universitário — principalmente o de cunho privado — foi uma aliada dessa mudança de valores. Estavam dadas, assim, as condições históricas para o ingresso das mulheres em carreiras profissionais até então consideradas redutos masculinos, como medicina, arquitetura, engenharia e direito.

A primeira observação que deve ser feita em relação a essas carreiras é a consolidação da presença feminina entre esses profissionais (tabela 1)³. Mesmo na categoria dos engenheiros, em que a participação do sexo feminino não se alterou significativamente na década de 90, as mulheres representam, em 1996, 12% dos empregados no conjunto de todas as engenharias — elas eram 11% em 1990 (tabela 1). Entre os arquitetos, a fatia feminina é bem mais expressiva: em 1996, 54% dos arquitetos eram mulheres, dados que consolidam a tendência, de pelo menos duas décadas, de feminização da profissão. A tabela 1 mostra ainda que também entre os médicos a progressão se confirmou: em 1996, 38% eram mulheres contra 31% em 1990.

Tabela 1: Participação feminina (Brasil, 1990, 1993 e 1996)

OCUPAÇÕES	1990		1993		1996	
	Total	% de mulheres	Total	% de mulheres	Total	% de mulheres
Médicos	151653	31,5	135089	36,3	145451	37,9
Advogados, procuradores, juizes, promotores e consultores jurídicos	42362	31,4	42730	32,9	44038	35,9
Advogados	25957	32,8	24729	35,1	23121	38,8
Procuradores e consultores jurídicos	8467	38,0	7183	40,6	9115	42,0
Juizes e promotores	7938	19,8	10818	22,5	11802	25,5
Engenheiros	140538	10,7	142686	11,6	130619	11,6
Arquitetos	6160	47,3	7118	51,5	6799	53,5

4. Esse dado da RAIS coincide com o do censo demográfico de setembro/outubro de 1991.

No grupo de ocupações 'Advogados, procuradores, juizes, promotores e consultores jurídicos' também houve um incremento significativo de mulheres, de cerca de 31% em 1990 para 36% em 1996. O mesmo movimento foi verificado em cada uma das carreiras isoladamente. As juizas e promotoras já representavam 25% da categoria em 1996⁴; as advogadas, 39% (eram 33% em 1990); as procuradoras e consultoras jurídicas, 42% (eram 38% em 90).

A seguir, procuramos traçar um breve panorama das várias carreiras, destacando suas principais características e as transformações recentes pelas quais estão passando. Em cada um desses contextos, situamos a ampliação da presença feminina.

Engenharia e engenheiras/os

A engenharia evoluiu em importância no Brasil à medida em que as condições de desenvolvimento do próprio capitalismo assim o exigiram, como destaca Kawamura (1996) em seu estudo 'Engenheiro: trabalho e ideologia'. Entre 1930 e meados da década de 70, a engenharia se estabelece como profissão, seguindo as mudanças básicas na organização da produção no país em direção à industrialização. Até 1945 esse processo se caracterizou pela substituição de importações; depois, pela industrialização extensiva e pela internacionalização do mercado interno. Depois da Segunda Guerra Mundial, a atuação dos engenheiros passou a ser a indústria, adaptando as atividades tecnológicas à produção.

Silva (1992) situa alguns pontos que poderiam explicar, historicamente, a masculinização das engenharias. No Brasil, elas estiveram associadas, a princípio, a escolas militares⁵, e o acesso de civis só ocorreu a partir da metade do século XIX. A modalidade militar significa uma recusa formal à entrada de mulheres na profissão — a engenharia militar significava a preparação de homens para postos de comando como oficiais. Além disso, a característica de comando de equipes de trabalhadores permaneceu na engenharia civil, mesmo quando sua origem militar já havia sido esquecida, tornando-se mais uma razão para afastar as mulheres da profissão.

Com o crescimento das cidades e com a industrialização, alarga-se o campo de trabalho para os engenheiros: eles são requisitados para planejamento e infra-estrutura urbana, além de planejamento, instalação e operação de indústrias de vários ramos. A partir dos anos 50, com a chegada do capital estrangeiro e o aumento da participação dos setores mais modernos na atividade industrial, eles participam de atividades de racionalização da produção e de administração. Silva destaca que o local onde se desenvolvem os trabalhos de engenharia influencia diretamente na presença feminina: nos trabalhos de implantação de infra-estrutura, a céu aberto, a presença de mu-

5. Escola de Artilharia e Arquitetura Militar na Bahia (1696) e Academia Real Militar do Rio de Janeiro (1811).

lheres é rara, sendo mais consistente, ao contrário, nas atividades de industrialização, no domínio 'intra-muros'.

Mesmo que a área da engenharia continue sendo reduto dos homens, a presença da mulher em algumas especialidades já se faz sentir com mais vigor em 1996. É o caso da Engenharia de Organização e Métodos, na qual 25% dos empregos são ocupados por mulheres, e da Engenharia Química, com 22%. Ambas as especialidades são desenvolvidas no interior de indústrias. Na Engenharia Civil, na Agrônômica e na de Minas e Geologia, atividades a céu aberto, a participação feminina gira entre 10 e 14%. As áreas de Mecânica e Metalurgia ainda permanecem como guetos masculinos: menos de 5% dos postos de trabalho em ambas as especialidades são ocupados por mulheres.

Como se constata na tabela 2, as engenheiras tendem a ser mais jovens do que seus colegas do outro sexo, reflexo claro do seu ingresso mais recente na carreira: enquanto 49% dos engenheiros tinham, em 1996, 40 anos ou mais, a proporção de mulheres na mesma faixa etária não ultrapassa 31%. Estudos realizados pelo CREA/SP (Ballario, 1997 e 1998) entre as mulheres que mantêm cadastro ativo na entidade também salientam a juventude dessas profissionais, com idade média de 33 anos. Esse perfil se reflete diretamente no tempo de permanência nos empregos. Os engenheiros que mantêm o vínculo com seus empregos por 10 anos ou mais somam 41%, contra 37% das engenheiras.

A grande maioria dos engenheiros e engenheiras são empregados regulares, regidos pela CLT, com contratos por tempo indeterminado (90% deles e 75% delas). Nessa carreira o diferencial de gênero tem relação também com o ingresso das profissionais no serviço público, que contrata quase 25% das engenheiras, contra apenas 9% dos engenheiros.

O porte das empresas não diferencia o sexo do profissional, ou seja, engenheiros e engenheiras acham-se distribuídos em proporções semelhantes segundo o tamanho dos estabelecimentos onde trabalham: aproximadamente 22% em estabelecimentos de pequeno porte (até 99 empregados), 28% em estabelecimentos médios (de 100 a 499 empregados) e entre 48 e 50% em grandes empresas (500 empregados ou mais). A tendência para ambos os sexos, portanto, é trabalhar em empresas de grande porte.

Em termos de horas semanais trabalhadas, os dados indicam uma diferença influenciada, provavelmente, pela presença maior das engenheiras no serviço público. É mais expressiva entre elas a proporção dos que trabalham em meio período: 10% das engenheiras, contra 6% dos engenheiros, trabalham até 30 horas por semana, assim como 46% delas e 42% deles trabalham entre 31 e 40 horas semanais. Em contrapartida, é mais freqüente entre os homens uma dedicação maior à vida profissional: 52% trabalham em período integral (de 41 a 44 horas semanais), contra 44% das engenheiras.

A principal diferença reside, entretanto, nos ganhos. Apenas 16% dos homens ganham até 10 salários mínimos, enquanto 35% das mulheres estão nessa faixa de rendimentos. Na faixa mais elevada, apenas 31% delas ganhavam mais de 20 salários mínimos em 1996⁶, enquanto 57% deles se enquadravam nessa faixa.

6. O estudo do CREA/SP citado indica proporções aproximadas: entre as engenheiras, apenas 29% ganhavam mais de 20 salários mínimos mensais.

Arquitetura e arquitetas/os

Segundo Durand (1989), o perfil do profissional de arquitetura sofreu uma importante modificação a partir dos anos 70 e 80. Os 'homens de cultura' — referência às antigas gerações de arquitetos, com sólida formação humanística, artística e cultural, descendentes das elites do país — seriam substituídos por profissionais vindos das classes médias urbanas⁷, sem a bagagem cultural dos seus antecessores e sem as expectativas de futuro das gerações passadas.

7. Nas mesmas décadas o número de vagas para os cursos de arquitetura começou a aumentar, tanto em universidades públicas quanto em instituições privadas de ensino.

O próprio modo de trabalhar sofreria importantes alterações. Gradativamente iria ocorrer o abandono do padrão liberal de trabalho (ateliês de projeto) em favor da burocratização, dado o aumento do número de profissionais empregados em grandes e médias empresas do setor privado, além de uma exigência maior de especialização dos profissionais, o que redundaria na redefinição do paradigma da arquitetura.

Na esfera do ensino, um processo de racionalização privilegiou as características técnicas e incorporou a informática à elaboração de projetos. Houve também uma tendência à internacionalização de estilos. Os projetos individuais diferenciados pelo estilo arquitetônico ficaram restritos à alta burguesia, mercado cada vez menor, em função da concentração de renda que vinha se intensificando no país. Enquanto isso, proliferaram projetos destinados à construção de casas populares (sistema BNH) ou de outros imóveis, igualmente padronizados, dirigidos às grandes massas urbanas. Concomitantemente, firmase no país um mercado para objetos de decoração de ambientes bastante segmentado, permitindo a convivência, no comércio, entre objetos de estilo mais requintado e aqueles disseminados através de revistas de decoração.

Foi nesse contexto que as mulheres passaram a engrossar as estatísticas da profissão: de um lado, as condições sócio-econômicas e culturais proporcionaram maiores oportunidades de profissionalização e de inserção no mercado de trabalho como profissionais de nível universitário, assalariadas ou não. De outro, um contingente expressivo de mulheres passou a buscar formação de nível superior. Supõe-se que essa escolha feminina pelo curso de arquitetura tenha, entre outras razões, a percepção da arquitetura como ramo mais próximo à decoração e às artes do que a engenharia.

A tendência do perfil etário das arquitetas (tabela 2) se assemelha ao já comentado para as engenheiras — e tam-

bém, como veremos, para as demais profissionais aqui analisadas: elas são mais jovens do que os arquitetos. Cerca de 60% deles têm mais de 40 anos, contra apenas 41% delas. Esse perfil, entretanto, parece incidir com menor intensidade para elas do que para eles no tempo de permanência no emprego: 65% dos arquitetos, contra 62% das arquitetas, têm 5 anos de casa ou mais.

Também para esses profissionais, a forma mais freqüente de vínculo com o trabalho é via CLT, por tempo indeterminado (60% para ambos os sexos). Diferentemente das demais carreiras, entretanto, o emprego no serviço público é igualmente relevante para homens (39%) e para mulheres (38%).

O tamanho do estabelecimento, novamente, não diferencia o emprego segundo o sexo do profissional. O mesmo se pode dizer a respeito do número de horas trabalhadas por semana, uma vez que: 22% dos arquitetos e igual proporção das arquitetas trabalham até 30 horas por semana; 45% deles e 41% delas trabalham entre 31 e 40 horas; 33% dos homens e 36% das mulheres trabalham entre 41 e 44 horas semanais. Na verdade, ocorre até uma ligeira inversão, com uma proporção ligeiramente maior de arquitetas trabalhando por um período mais longo do que seus colegas.

Essa profissão, no entanto, apresenta uma peculiaridade em relação ao tipo de vínculo de trabalho. Segundo o já citado estudo do CREA/SP, o tipo de vínculo de trabalho mais comum entre esses profissionais não é o de assalariados registrados, mas o de autônomos regulares. No caso específico das mulheres arquitetas, o estudo aponta que 28% são assalariadas registradas, 43% são autônomas regulares, 13% são empresárias e 10% são *free-lancers*.

Quanto aos níveis de remuneração, mais uma vez, os homens levam vantagem sobre as mulheres: 72% deles, e apenas 67% delas, ganham mais de 10 salários mínimos. A desigualdade salarial fica mais evidente na faixa de rendimento mais alto: mais de 30% dos arquitetos, e apenas 25% das arquitetas, ganham mais de 20 salários mínimos.

Medicina e médicas/os

A participação das mulheres na medicina vem aumentando: em 1996 38% dos médicos brasileiros eram do sexo feminino. Vale, entretanto, perguntar: há segregação feminina segundo as especialidades médicas?

Ao se tentar responder a essa questão a partir do volume de emprego registrado pela RAIS, observa-se que para ambos os sexos a maior concentração dos empregos (68% dos médicos e 67% das médicas) se encontra na clínica geral. Segundo esse enfoque, portanto, não parece haver segregação sexual segundo as especialidades médicas, mas uma concentração — verificada para ambos os sexos — na clínica geral.

Conforme Esteves (1993), a clínica médica e suas variadas especialidades parece ser uma área na qual as relações entre os sexos se desenrolam sem maiores constrangimentos, tendo sido conquistada gradativamente pelas mulheres. Médicos mais antigos indicam a relutância das clientes em serem atendidas por ginecologistas e obstetras do sexo feminino, mas atualmente a presença feminina também nessa área é reconhecida pelos homens e aceita pelas pacientes.

Por um outro ângulo, entretanto, pode-se detectar áreas médicas mais ou menos femininas. Ao analisar a proporção de mulheres dentro de cada especialidade médica, fica claro que sua presença parece se impor em um leque maior de especialidades, ainda que os empregos, em números absolutos, sejam de pequena monta. As especialidades nas quais, em 1996, as mulheres já eram mais da metade dos profissionais são, em ordem de importância, a medicina sanitária, a pediatria, a dermatologia, a hemoterapia, a patologia clínica, a nefrologia, a endocrinologia, a fisioterapia e a homeopatia (ver o quadro).

Quadro: participação de mulheres nas especialidades médicas

Alta representatividade (acima de 50% em cada especialidade são mulheres): medicina sanitária, pediatria, dermatologia, hemoterapia, patologia clínica, nefrologia, endocrinologia, homeopatia
Média representatividade (entre 30% e menos de 50%): radioterapia, ginecologia, pneumotisiologia, obstetrícia, clínica geral, proctologia, angiologia, psiquiatria, neurologia, anestesia, otorrinolaringologia, radiologia, oftalmologia, endoscopia
Baixa representatividade: (menos de 30%): cirurgia, cardiologia, medicina esportiva e do trabalho, medicina legal, ortopedia, urologia

Num patamar intermediário, em que a participação feminina é de 30% a 50%, situam-se, entre outras, a ginecologia, a obstetrícia, a clínica geral, a psiquiatria. No patamar mais baixo (presença feminina de menos de 30%), podem ainda ser consideradas especialidades de domínio masculino, a área de perícias médicas, a cirurgia em geral, a cardiologia, a medicina esportiva e a do trabalho, a medicina legal, a ortopedia e a urologia.

O volume total de emprego registrado pela RAIS para ambos os sexos no país, na maioria das especialidades médicas, mostrou-se bastante pequeno em 1996 (145.454 postos de trabalho). Há que se levar em conta, porém, além das dificuldades de classificação correta das ocupações, o fato de um grande número desses profissionais manter outros empregos além daquele com vínculo formal. De fato, um estudo de Machado (1997) indicou para 1995 a existência de 350 mil postos de trabalho médico (públicos ou privados). Detectou tam-

bém que mais de 70% dos médicos exerciam atividades em consultório, o que ampliaria as chances de colocação desses profissionais, aumentando o número de postos para aproximadamente 500 mil. Segundo a autora, a média de atividades de cada médico girava em torno de três.

Segundo Esteves (1993), algumas representações das especialidades médicas poderiam estar influenciando as escolhas femininas na profissão. Assim, costuma-se atribuir aos homens especialidades em que é preciso ser mais agressivo e decidido, intervir de forma mais direta, como cirurgia, cardiologia, anestesiologia. Não por acaso os profissionais dessas áreas são os mais prestigiados e mais bem remunerados e, particularmente no caso dos cirurgiões, a representação social lhes atribui um grande conhecimento da medicina e uma habilidade peculiar: 'a arte das mãos'. Quanto às mulheres, são associadas a especialidades ligadas às doenças crônicas, como oncologia e reumatologia, que exigem paciência e persistência, ou a áreas assemelhadas ao seu papel no espaço privado: pediatria, ginecologia, nutrição etc. Não por acaso também, são áreas em que é mais difícil o acesso a maior remuneração e prestígio. Esses estereótipos sociais, entretanto, acompanhados de níveis inferiores de *status* e remuneração, atingem também o homem que se dedica a essas especialidades. Esteves traz expressões reveladoras associadas, por exemplo, à pediatria, que em sua versão feminina atribui à pediatra o caráter de 'dona de casa da medicina' e, na versão masculina, o de 'inspetor de fraldas'.

A medicina, porém, também é uma profissão em transformação. Segundo Machado (1997),

a revolução tecnológica do final do século XX tem provocado mudanças significativas nos saberes e nas práticas da profissão médica. A autonomia técnica, o poder de decisão, a relação médico-paciente, a tradicional hegemonia médica nas equipes de saúde, o domínio e conhecimento globalizante do corpo humano, bem como o prestígio e *status quo* dos médicos sofreram abalos importantes, alterando não só a dinâmica interna da profissão como, e especialmente, a nova visão social que a sociedade passa a produzir sobre os médicos em geral (p.30).

A institucionalização e burocratização dos serviços médicos nos últimos tempos coloca em questão a autonomia médica e a própria representação da categoria como profissionais 'liberais'. A decisão a respeito de honorários, consultas e cirurgias, tempo de trabalho, antes estabelecida no âmbito da relação médico-paciente, passou a ser intermediada por uma organização empresarial, pública ou privada. Além disso, segundo a pesquisa 'Perfil dos médicos do Brasil', entre 75% e 90% dos médicos declararam depender diretamente dos convênios com empresas de saúde, medicina de grupo, cooperativas

médicas. A grande maioria atende essa clientela em seus consultórios particulares, que então deixam de ser a característica identificadora do profissional liberal. Não estranha, portanto, o fato de essa mesma pesquisa ter identificado um sentimento negativo da categoria em relação ao futuro profissional, refletindo o descontentamento e a falta de perspectivas — sentimento que nasce, em última análise, da mudança na representação social que a classe faz de si mesma, a partir dessa perda de autonomia, ou seja, da perda da principal referência do profissional liberal.

As profissionais médicas são em geral mais jovens do que seus colegas do sexo masculino (tabela 2). Têm menos de 40 anos, 62% das médicas e apenas 42% dos médicos. Quanto ao vínculo de trabalho, tanto o grupo dos médicos quanto o das médicas está numericamente dividido pela metade entre iniciativa privada e serviço público. Deve-se ressaltar também que a proporção de médicas e médicos no serviço público é praticamente a mesma: 50% e 48,5%, respectivamente. O tempo de permanência nos empregos sinaliza para uma pequena diferença entre homens e mulheres, no sentido já esperado, uma vez que as médicas são mais jovens e têm menos tempo de serviço: enquanto 51% dos médicos estão em seus empregos há 5 anos ou mais, a proporção de médicas com esse mesmo tempo de casa atinge 45%. A grande maioria dos médicos de ambos os sexos (71% deles e 73% delas) trabalha em grandes estabelecimentos (500 empregados ou mais). Recorde-se aqui que grande parte do cuidado médico à população se concentra em grandes hospitais, públicos ou privados, em empresas de medicina de grupo e em convênios.

Em termos de carga horária, até em função da própria natureza do trabalho, a grande maioria, tanto de médicas quanto de médicos (cerca de 70% para ambos), se localiza na faixa de até 30 horas semanais. Já quanto ao rendimento médio mensal a diferenciação entre os dois sexos se faz presente. Metade dos médicos e 56% das médicas ganham em média até 10 salários mínimos por mês. Enquanto, porém, 16% das médicas ganham até 5 salários mínimos, apenas 13% dos médicos se encontram nessa faixa de remuneração. A diferenciação de ganhos fica ainda mais evidente na classe de rendimento superior: 14% dos médicos, contra 10% das médicas, ganham mais de 20 salários mínimos por mês.

Esse perfil é bem parecido com o encontrado por Machado (1997), para quem são poucas as variações na inserção feminina na profissão. Segundo esse estudo, o grupo feminino trabalha um pouco menos em consultórios, em estabelecimentos privados, faz menos plantão, faz-se mais presente no emprego público e tem rendimentos menores do que os dos colegas homens. Entretanto, as médicas têm o mesmo número de vínculos que os homens (média de três), desenvolvem as mesmas especialidades e trabalham o mesmo número de horas.

Tabela 2: Engenharia, Arquitetura, Medicina
Brasil, 1996, (em %)

Características do emprego	Ocupações					
	Engenheiros		Arquitetos		Médicos	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Idade						
Até 29 anos	14,7	25,1	8,1	15,6	7	13
de 30 a 39 anos	36,4	43,9	33,1	43,7	35,1	48,7
40 anos e mais	48,7	31	58,6	40,6	57,5	38,3
Total	100	100	100	100	100	100
Vínculo de trabalho						
CLT por tempo indeterminado	89,9	74,3	59,1	60,3	48,9	47,1
Servidor público	9,2	23,9	39,4	37,9	48,5	50,1
CLT por tempo determinado	0,5	1,4	0,5	0,7	1,3	1,3
Outros tipos de vínculos	0,4	0,4	1	1,1	1,2	1,4
Total	100	100	100	100	100	100
Tempo de permanência no emprego						
Até 3 anos	33,9	35,9	26,2	29,1	34,8	39,6
mais de 3 a menos de 5 anos	8,2	8,8	9,2	9	13,7	15,2
De 5 a menos de 10 anos	16,7	18,7	18,3	20,7	21	22,6
10 anos e mais	41,1	36,6	46,2	41,1	30,5	22,6
Total	100	100	100	100	100	100
Tamanho do estabelecimento						
Até 99 empregados	22,9	22,4	23,9	27,8	10,3	11,7
De 100 a 499 empregados	28,4	27	27,3	24,3	18,4	15,3
500 e mais	48,6	50,6	48,9	47,8	71,3	72,9
Total	100	100	100	100	100	100
Horas semanais trabalhadas						
Até 30 horas	6,2	10,4	22,1	22,5	69,7	71,3
De 31 a 40 horas	41,6	45,7	45	41,5	20	20
De 41 a 44 horas	52,2	43,9	32,9	36	10,3	8,7
Total	100	100	100	100	100	100
Rendimento médio mensal						
Até 10 SM	16,2	34,8	28,4	32,9	50,3	56
mais de 10 a 20 SM	26,9	33,9	37,8	42,1	35	33,5
Mais de 20 SM	56,8	31,3	33,8	25	14,1	9,7
Total	100	100	100	100	100	100

Fonte: MTb, RAIS, 1996

Direito, juízas/es, promotoras/es, procuradoras/es e advogadas/os⁸

8. Para evidenciar melhor as características da inserção feminina nas ocupações escolhidas nessa área, optamos por analisá-las conjuntamente, como se vê na tabela 3.

Elias (1989) afirma que para entender as categorias profissionais de juízes, promotores, procuradores e advogados, deve-se considerar a crise da advocacia, ou seja, a passagem da advocacia do 'tradicional' para o 'moderno'. Estaria ocorrendo um gradativo esvaziamento do aspecto liberal da profissão, com a emergência de novas relações profissionais, no contexto do

monopólio dos grandes escritórios (ou bancas), e com o recrutamento de assalariados para empresas públicas ou privadas. As bancas tenderiam a monopolizar serviços jurídicos, atraindo inclusive a clientela de pequenos escritórios de profissionais liberais. Recrutariam seus quadros entre estudantes estagiários, os quais, após a formatura, poderiam vir a ser contratados como profissionais autônomos ou como sócios, recebendo uma porcentagem do movimento geral, ou um equivalente ao número de processos sob sua responsabilidade. Elias identifica, ainda, transformações na advocacia de empresas, as quais passariam a requisitar profissionais mais especializados e capazes de trabalho interdisciplinar, o que, de forma geral, não se coadunaria com a formação liberal e generalista adotada nos cursos de direito.

Nessa passagem os profissionais estariam sofrendo (1) uma perda de prestígio profissional em relação a especialistas de outras áreas (economistas e engenheiros, por exemplo), (2) uma perda relativa de acesso ao poder político, antes privativo dos 'bacharéis', (3) uma certa perda de autonomia no exercício profissional, já que contingentes cada vez maiores de advogados passam a ser assalariados de empresas e de grandes escritórios, e (4) uma certa fragmentação profissional, através do surgimento de especializações (direito agrário, empresarial, financeiro, por exemplo). Se considerarmos, ao mesmo tempo, a grande expansão da presença feminina na advocacia e o espaço naturalmente restrito para sua colocação em postos de trabalho no poder judiciário, podemos supor que a grande maioria das formandas acaba se direcionando para o exercício efetivo da advocacia em empresas e grandes escritórios. E é justamente nesses espaços que elas estarão expostas aos maiores níveis de competição e discriminação. Por um lado, ao conciliar suas funções profissionais com as de mãe, esposa e mulher, reduzem consideravelmente suas possibilidades de sucesso e ascensão na carreira, pois a advocacia é considerada uma profissão *full-time*. Por outro, ficam expostas a discriminações, tanto por parte dos clientes, que preferem advogados atuando em sua defesa, como por parte de colegas de profissão na disputa por postos hierárquica e financeiramente mais vantajosos.

Frente a um cenário de intensa competição, discriminação e dificuldades no mercado de trabalho, a magistratura tem se constituído como uma importante opção profissional para os jovens, particularmente para os do sexo feminino. Exige, entretanto, grande dedicação de esforços e tempo, desde o período de estudos necessários para o concurso público até o exercício da profissão propriamente dito, que se dá inicialmente em comarcas do interior. Nesse contexto, a vida familiar e conjugal das magistradas novatas tende a sofrer sérios abalos, seja porque o cônjuge deve assumir também o papel de mãe e dona-de-casa ou porque a nova posição da mulher — incluindo prestígio e remuneração — desafia a posição tradicional do homem no contexto familiar. Apesar da tensão inerente a seu exer-

cício e do grande volume de trabalho, a magistratura é atraente pelo poder que representa e por permitir flexibilidade de horário e estabilidade profissional e financeira (Junqueira, 1998b).

As advogadas, procuradoras, consultoras jurídicas, promotoras e juízas — assim como as engenheiras, arquitetas e médicas — são mais jovens do que seus colegas do outro sexo. E entre elas, as advogadas são ainda mais jovens. Aqui há que se destacar que:

- 14% das juízas e 7% dos juizes têm até 29 anos; nessa mesma faixa estão 16% das procuradoras e promotoras, contra apenas 11% dos seus colegas; 25% das advogadas têm menos de 30 anos, contra apenas 13% dos advogados.

- Nessas três carreiras, a faixa de idade que concentra o maior número de mulheres é a que vai dos 30 aos 39 anos.

- Há uma presença maior de homens nas faixas de idade mais elevadas: com 50 anos ou mais, a RAIS registrou 28% dos advogados (contra 11% das advogadas), 26% dos procuradores, consultores jurídicos e promotores (contra 15% das mulheres), e 36% dos juizes (contra 21%).

Como seria de se esperar, o serviço público é o local de trabalho da quase totalidade dos juizes, de ambos os sexos. A maioria dos procuradores, promotores e consultores jurídicos — homens e mulheres — também presta seus serviços para o aparelho estatal, em repartições de tamanho médio ou grande. É ligeiramente maior, entretanto, a proporção de mulheres nessas ocupações vinculadas ao setor público: são 91% delas contra 87% dos homens. Em contrapartida, 11% dos homens e apenas 7,6% das mulheres são contratados pela CLT por tempo indeterminado — provavelmente tratando-se aqui dos consultores jurídicos que advogam para empresas privadas.

No caso dos advogados, essas características divergem das anteriormente comentadas: pouco mais de 75% das advogadas e 80% dos advogados trabalham para o setor privado, com contratos por tempo indeterminado. Por outro lado, é ligeiramente maior entre as advogadas o emprego no setor público: cerca de 22% delas e 20% deles. Os profissionais da advocacia se distribuem de forma equilibrada entre estabelecimentos pequenos (cerca de 30% para ambos os sexos) e médios (cerca de 25% para ambos os sexos). As advogadas estão ligeiramente mais concentradas em grandes escritórios e empresas (com mais de 500 empregados): são 43%, contra 39% dos seus colegas.

O tempo de permanência no emprego tem relação direta com a idade dos profissionais. É de se esperar, portanto, que os homens estejam em seus empregos há mais tempo do que as mulheres, tendência que se verifica nas três categorias aqui analisadas.

A maioria dos juizes e dos procuradores, promotores e consultores jurídicos, sem diferenciação por sexo (cerca de dois terços dos homens e das mulheres), trabalha por um período

de 31 a 40 horas semanais. O outro terço desses profissionais desenvolve suas atividades em meio período, até 30 horas por semana, sem grandes diferenças segundo o sexo. Vale notar apenas que: (1) entre os procuradores, promotores e consultores jurídicos do sexo masculino, 28% trabalham até 30 horas por semana, enquanto apenas 24% das suas colegas se encontram na mesma situação; (2) por sua vez, uma proporção ligeiramente maior de juízas (31%) trabalha em regime de meio período, contra 29% dos homens. Como lembra Junqueira (1998, p. 147), os magistrados gozam da liberdade de realizar parte de suas tarefas em casa, até por falta de condições infra-estruturais dos cartórios, onde são obrigados a atender sem ter à disposição computadores próprios e livros de doutrina e jurisprudência. Os juízes elaboram suas sentenças e despachos mais complexos em casa, indo aos cartórios apenas quatro vezes por semana, na parte da tarde. Para a mulher, especialmente, essa flexibilidade facilita em muito a conciliação de seus deveres de juíza com os de mãe e esposa.

Os advogados do sexo masculino encontram-se divididos quanto ao número de horas semanais trabalhadas: 25% deles trabalha em regime de meio período (até 30 horas), 38% entre 31 e 40 horas e 36% de 41 a 44 horas. Entre as advogadas é ligeiramente mais expressiva a jornada de trabalho entre 31 e 40 horas.

A remuneração de juizes e juízas apresenta-se, comparativamente às outras duas carreiras, mais equânime: cerca de 94% desses profissionais, de ambos os sexos, ganham mais de 20 salários mínimos por mês, em média. Diferenças de remuneração segundo o sexo ficam mais explícitas entre advogados, procuradores, promotores e consultores jurídicos. Numa primeira categoria, 75% das mulheres e 79% dos homens ganham mais de 10 salários mínimos por mês, mas a diferença mais significativa se situa na classe superior de rendimentos, mais de 20 salários mínimos. Aqui se enquadram 54% das promotoras, procuradoras e consultoras jurídicas e 60% dos seus colegas do outro sexo.

Junto aos advogados repete-se a mesma tendência: 69% das mulheres e 71% dos homens ganham mais de 10 mínimos por mês, mas apenas 36% das advogadas e 43% dos advogados recebem mais de 20 mínimos mensais.

Tabela 3: Direito

(Brasil, 1996, em %)

	Advogados		Promotores, procuradores, consultores jurídicos		Juizes	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Idade						
Até 29 anos	13	24	10,9	16,2	7,2	14,3
de 30 a 39 anos	31	37,9	34,1	38,1	28,2	37,1
40 anos ou mais	55,7	38,1	54,8	45,7	64,5	48,7
Total	100	100	100	100	100	100
Vínculo de trabalho						
CLT por tempo indeterminado	79,6	77,4	11,3	7,6	0,8	2
Servidor público	19,6	21,7	87,4	91	97,3	96,2
CLT por tempo determinado	0,2	0,4	0,2	0,1	1,2	1,2
Outros tipos de vínculos	0,5	0,4	1,1	1,3	0,8	0,6
Total	100	100	100	100	100	100
Tempo de permanência*						
Até 3 anos	32,3	37,8	17,9	19,9	25,9	28,9
De 3 a 5 anos	11,3	10,8	12,8	15,8	15,2	18,8
De 5 a 10 anos	19	19,1	24,7	28,8	23,2	25,8
10 anos ou mais	37,2	32,2	44,2	35,4	35,5	26,4
Total	100	100	100	100	100	100
Tamanho do estabelecimento						
Até 99 empregados	32,4	31,7	8,6	7	0,9	2,2
De 100 a 499 empregados	28,9	25,4	26,5	26	9	7,1
500 empregados ou mais	38,6	42,9	64,9	67,1	90	90,7
Total	100	100	100	100	100	100
Horas semanais						
Até 30 horas	25,9	26	27,8	24,2	28,7	30,7
De 31 a 40 horas	38	41,1	62,3	69,1	66,2	64,4
De 41 a 44 horas	35,7	32,8	9,7	6,7	5,2	4,7
Total	100	100	100	100	100	100
Rendimento médio mensal*						
Até 10 salários mínimos	28,7	30,6	20,8	25,3	3	3,8
De 10 a 20 salários mínimos	27,9	33,5	19,1	20,8	3,8	2,1
Mais de 20 salários mínimos	43,3	35,9	60,1	53,9	93,2	94
Total	100	100	100	100	100	100

(*) Limites superiores exclusivos (ex: em 'De 3 a 5 anos', considera-se 5 anos incompletos).

Fonte: MTB, RAIS, 1996

Considerações finais

A análise mostrou dois fatores principais para o ingresso das mulheres nessas boas ocupações. De um lado, houve uma intensa transformação cultural, a partir do final dos anos 60 e sobretudo nos 70, provocada por movimentos sociais e políticos, que impulsionou as mulheres para as universidades, em busca de um projeto de vida profissional e não apenas doméstico. A expansão das universidades, na mesma época, correspondeu a esse anseio feminino. De outro lado, a racionalização e as transformações pelas quais passaram essas profissões abriram novas possibilidades para as mulheres que se for-

maram nessas carreiras, ampliando o leque profissional feminino para além dos 'guetos' tradicionais, como o magistério e a enfermagem.

Junto a isso, a medicina, a arquitetura e a advocacia vêm passando por processos de especialização, em detrimento da antiga autonomia profissional. As representações sociais, construídas tanto pela sociedade quanto pelas próprias categorias, também estão se modificando, particularmente no que diz respeito a seu perfil liberal, o que repercute no nível de prestígio e status atribuído aos profissionais analisados.

Os dados revelaram que as profissionais analisadas são mais jovens do que seus colegas homens e que seu tempo de permanência no emprego tende a ser ligeiramente menor. Na magistratura, carreira eminentemente pública, há uma ligeira tendência de as mulheres trabalharem mais no setor público do que os homens. Nas demais carreiras os percentuais são muito assemelhados para os dois sexos. O tamanho do estabelecimento não diferencia a inserção do profissional segundo o sexo: em todas as carreiras analisadas, há tendência de concentração assemelhada de homens e mulheres em empresas de grande porte. Homens e mulheres também se igualam em termos de jornada de trabalho semanal. As variações encontradas ficam por conta das peculiaridades de cada uma das profissões. No entanto, repetindo um padrão de gênero que ocorre em todo o mercado de trabalho, essas profissionais ganham menos do que seus colegas.

Tudo isso nos permite concluir que, apesar de estarem ocupando novos e promissores espaços de trabalho, nos quais sua inserção é muito semelhante à dos homens, as mulheres continuam sujeitas a padrões diferenciados por gênero, dos quais a discriminação salarial é apenas o mais evidente.

Referências Bibliográficas

- Ballario, C. (coord.) (1997). *A Mulher e o mercado de trabalho*. São Paulo: Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura de Agronomia do Estado de São Paulo (CREA/SP).
- _____. (coord.) (1998). *O Homem e o mercado de trabalho*. São Paulo: Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura de Agronomia do Estado de São Paulo (CREA/SP).
- Bonelli, M. G. & Donatoni, S. (1996). Os Estudos sobre Profissões nas Ciências Sociais Brasileiras. *BIB. ANPOCS*, n. 41. Rio de Janeiro. 1º sem, p. 109-142.
- Bruschini, Cristina (1998a). Gênero e trabalho feminino no Brasil. Novas conquistas ou persistência da discriminação — 1985 a 1995 (texto apresentado no seminário 'Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios', organizado pela Associação Brasileira de Estudos Populacionais (ABEP) e Núcleo de Estudos de População (NEPO)). Campinas: Unicamp.
- _____. (1998b). *Trabalho das Mulheres no Brasil: continuidades e mudanças no período 1985-1995 (Textos FCC, n. 17)*. São Paulo: Fundação Carlos Chagas.
- Durand, J. C. (1989). *Arte, privilégio e distinção: artes plásticas, arquitetura*

- tura e classe dirigente no Brasil, 1855 — 1985. Coleção Estudos. São Paulo: Perspectiva/Edusp.*
- Elias, R. (1989). *Mulher e advocacia: elementos de Ideologia e trabalho* (dissertação de mestrado). Rio de Janeiro: IUPERJ.
- Esteves, F. M. M. (1993). *Modernidade em questão: a inserção das mulheres na Medicina, uma profissão tradicionalmente exercida por homens* (dissertação de mestrado). Rio de Janeiro: IUPERJ.
- Fundação Oswaldo Cruz, Conselho Federal de Medicina, Ministério da Saúde, Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) (1996). *Perfil dos Médicos no Brasil*. v. 1 (Brasil e Grandes regiões). Rio de Janeiro.
- Junqueira, E. (1998a). *A profissionalização da mulher na advocacia* (relatório final de pesquisa, VIII Concurso de Dotações para Pesquisa sobre Mulheres e Relações de Gênero). São Paulo: Fundação Carlos Chagas.
- _____. (1998b). A mulher juíza e a juíza mulher. In: Bruschini, C. e Holanda, H. B. (orgs.), *Horizontes Plurais — Novos estudos de gênero no Brasil*. São Paulo: Editora 34/ Fundação Carlos Chagas, p. 135-162.
- Kawamura, L. (1996). Engenheiro, trabalho e Ideologia. In: Bonelli, M. G., Donatoni, S. *Os Estudos sobre Profissões nas Ciências Sociais Brasileiras*. BIB. ANPOCS, n. 41. 1º sem. Rio de Janeiro, p. 109-142.
- Machado, M. H. (coord.) (1997). *Os médicos no Brasil, o retrato de uma realidade*. Rio de Janeiro: Fiocruz.
- Ministério do Trabalho (1994). *Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)*. Brasília.
- Silva, M. T. da (1992). *A engenheira — um estudo empírico da divisão sexual do trabalho* (dissertação de mestrado). São Paulo: EAESP/FGV.