

# AUMENTANDO A COMPETITIVIDADE DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

LENA LAVINAS

Dentre as inúmeras transformações do mundo contemporâneo aquelas que se abatem sobre o mundo do trabalho são tão fortes profundas e desestruturantes que ao se menciona las costuma se empregar o termo metamorfose cujo significado literal e mudança de forma (de natureza ou de estrutura) que torna o ser ou a coisa irreconhecível em relação a como existia anteriormente Essa percepção de estranhamento diante do que se torna desconhecido tem nos obrigado a repensar coletiva e individualmente estratégias capazes de construir novas e possíveis trajetórias para vencer os limites colocados a mobilidade social e a atualização constante da condição de cidadania, ampliando a sem riscos de rasuras

A discussão sobre as consequências de tal transformação<sup>1</sup> tem se voltado grandemente para a análise da perda de centralidade do trabalho nas sociedades pos-fordistas<sup>2</sup> levando ao crescimento de contingentes de pessoas na condição de não-PEA (e não somente inativos) *lumpen* ou qualquer outra categoria a explicitar uma existência social não mais pautada pela condição de trabalhador Essa perda de centralidade portanto estaria significando não apenas o fim do emprego mas também o fim do trabalho<sup>3</sup> Isto é o termo de um conjunto de valores e práticas que sustentaram os princípios de coesão social nos países ocidentais fossem eles de capitalismo avançado ou tardio E que por isso mesmo orientaram a formulação (escopo cobertura) de políticas sociais e econômicas nesses mesmos países nos últimos 80 anos

Sem entrar no âmago do debate por demais polarizado ha que reconhecer no entanto com base nas estatísticas - elas também sujeitas cada vez mais a mudanças conceituais nas categorias que lhes são constitutivas que ha mudanças aparentemente irreversíveis (daí a ideia de crise mudança de paradigma etc )

---

<sup>1</sup> Sobretudo em razão do novo papel da ciência na produção responsável pela inovação sempre renovada

<sup>2</sup> Entre outros autores ver ANTUNES R *Adeus ao Trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho São Paulo Cortez Unicamp 1995 2 ed

<sup>3</sup> A este respeito ver RIFKIN J *The End of Work* The decline of the global labor force and the dawn of the post market era Nova Iorque G P Putnam's Sons 1995

forte retração do emprego formal elevação do trabalho precarizado terciarizado domiciliar e subcontratado aumentando a vulnerabilidade social exigência por trabalhadores crescentemente capacitados mais especializados e ao mesmo tempo polyvalentes multifuncionais fragmentação espacial das plantas das grandes empresas não mais circunscritas a países ou regiões o que redefine o papel do trabalhador coletivo de um ponto de vista material e simbólico etc Características que reunidas a algumas outras são hoje comumente identificadas sob o conceito de flexibilização em todos os seus matizes Flexibilização que altera as formas contratuais de trabalho substituindo as por outras raras vezes negociadas com efeitos positivos no mais das vezes impostas acarretando perdas importantes para assalariados e trabalhadores em geral

Paralelamente a flexibilização assistimos ao debate sobre a desregulamentação do mercado de trabalho pois para além de adequar as leis trabalhistas as regras ditadas pelo novo funcionamento do mercado (novas jornadas de trabalho não reguladas semanalmente etc.) haveria ainda que reduzir ou retirar a proteção dada pelo Estado brasileiro ao trabalho passando a ser este tratado quase como uma outra mercadoria qualquer como qualquer outro bem ou serviço

É esse o momento que vivemos também no Brasil hoje e que deve ser o pressuposto para pensarmos como redesenhar estratégias que capacitem as mulheres a fazer frente a um mundo onde se acirra a concorrência entre trabalhadores onde cresce a exclusão onde a seletividade e a dinâmica que galvaniza diferenciais e onde a proteção ao trabalho muda qualitativa e quantitativamente

A questão de gênero funda-se precisamente na compreensão de que a discriminação e a segregação ocupacional - para nos limitarmos aqui a problemática do mercado de trabalho - engendram diferenciais entre os sexos invariavelmente desfavoráveis as mulheres<sup>4</sup> Diferenciais esses que são a expressão da desigualdade de oportunidades entre homens e mulheres fruto das assimetrias e antagonismos de gênero Trata-se pois de agir no sentido de impedir que tais diferenciais agravem-se uma vez que nas duas últimas décadas observou-se uma tendência de convergência dos diferenciais entre os sexos que pareciam indicar que o caminho a trilhar embora por demais arduo e por demais longo seria exitoso para as mulheres no seu conjunto Riscos de retrocesso existem num quadro de forte heterogeneização das relações de trabalho das atividades produtivas etc que dificulta portanto ter clareza sobre como agir

No âmbito deste artigo procuraremos discutir que elementos devem ser constitutivos dessas novas estratégias e quais seus formatos possíveis identificando se se constituem em políticas de ação afirmativa ou não e quais suas interfaces com estas Para isso vamos primeiramente relembrar como surgem e se desenvolvem as políticas de ação afirmativa nos Estados Unidos país que lhes dá origem Em

---

<sup>4</sup> Cabe lembrar que a grande maioria dos indicadores socio econômicos revela fortes disparidades entre os sexos (níveis de rendimento taxas de atividade participação nas funções de direção e tomada de decisão nas ocupações mais qualificadas e bem remuneradas taxa de desemprego etc.) mostrando a primazia masculina A exceção fica por conta e claro do desempenho escolar os indicadores de anos de escolaridade média e gap escolar revelam que as mulheres se saem bem melhor que os homens

segundo lugar caracterizar com base em algumas informações estatísticas as tendências recentes (anos 90) de evolução do mercado de trabalho no Brasil considerando o corte por sexo Finalmente discutir o uso e a cobertura de políticas no contexto das mudanças em curso

### **Lições das ações afirmativas**

O pontapé inicial na implementação das políticas sociais com corte de raça e gênero teve início nos Estados Unidos após a promulgação do Civil Rights Act de 1964 cujo artigo VII vai servir de instrumento legal para inibir e penalizar toda forma de discriminação no mercado de trabalho por parte das empresas privadas<sup>5</sup> com base na raça religião sexo cor ou nacionalidade Nesta ocasião momento de intensa mobilização social e política nos Estados Unidos em decorrência da explosão de conflitos étnicos e raciais a ideia das ações afirmativas voltou se primeiramente para a defesa e ampliação das oportunidades de emprego para trabalhadores negros<sup>6</sup>

Um ano mais tarde o governo federal passava a exigir nos seus contratos com o setor privado a adoção de planos de ações afirmativas monitorados por uma agência federal (OFCC<sup>7</sup>) De fato só em 1967 o corte de gênero passa a ser contemplado no conjunto de políticas de estímulo ao emprego das minorias no caso as mulheres Porém é preciso aguardar 1972 para que tal princípio seja regulamentado em lei (Equal Employment Act) estabelecendo que todas as empresas com mais de 50 empregados ou contratos acima de US\$ 50 000 deveriam desenvolver planos - metas e prazos - que corrigissem o gap entre os sexos no acesso ao mercado de trabalho

Nos anos 70 para aumentar a efetividade desses programas cujos resultados mostravam se por demais lentos o Congresso aprova a criação de uma Comissão para a Igualdade de Oportunidades no Emprego (EEOC) que juntamente com o OFCC vai acompanhar de perto a política de recrutamento e promoção do emprego entre minorias Na opinião de Jencks<sup>8</sup> quase todas as grandes firmas começaram a empregar no mínimo alguns negros para ocupações de nível elementar e intermediário Algumas firmas contrataram e promoveram negros o que não teria acontecido se se tratasse de brancos

Não existe unanimidade nem tampouco acordo sobre os efeitos das ações afirmativas no caso da luta contra o racismo e o sexismo Leonard<sup>9</sup> em um

---

<sup>5</sup> Empresas privadas com mais de 15 empregados

<sup>6</sup> Já em 1941 durante o governo Roosevelt responsável pela criação e disseminação de um sistema de proteção social nos Estados Unidos medidas de combate a discriminação racial haviam sido formuladas gerando conflitos entre o executivo federal e o legislativo A gestão Kennedy e a primeira a exigir das firmas que trabalhavam com o setor público a adoção de ações afirmativas e a primeira a estabelecer sanções contra as infratoras

<sup>7</sup> Office of Federal Contract Compliance

<sup>8</sup> JENCKS Christopher *Rethinking Social Policy Race poverty and the underclass* Nova Iorque HarperPerennial 1993 p 50

<sup>9</sup> LEONARD J S Women and Affirmative Action *Journal of Economic Perspectives* volume 3 n 1 61 75

artigo de avaliação dos impactos das políticas de ação afirmativa sobre o emprego feminino nos Estados Unidos conclui que este mecanismo contribuiu muito pouco para a feminização do mercado de trabalho embora tenha sido efetivo na absorção de trabalhadores pertencentes a minorias étnicas em especial os negros. Sua argumentação apoiada numa metodologia de análise do comportamento do emprego nas firmas que mantinham contratos com o Estado e nas não-contratadas e de que o emprego feminino cresce muito mais neste último setor do que naquele sob regulação do governo federal em razão da pressão da força de trabalho feminina no mercado de trabalho cuja oferta é crescente e diversificada desde fins dos anos 50. Leonard sugere que dado o aumento constante desta oferta o favorecimento das minorias étnicas acabou por reduzir o ritmo de contratação da força de trabalho feminina que poderia ter sido mais intenso face ao forte incremento das mulheres na PEA. Teria havido assim concorrência entre grupos alvo das políticas de ação afirmativa. Reconhece no entanto que as mulheres negras foram particularmente beneficiadas pelas ações afirmativas em função da cor e não do sexo. Isto se explicaria aos olhos do autor pelo fato de que a luta contra a discriminação do emprego com base na cor começou quase dez anos antes em meio a um clima de guerra racial. Isto é de conflito aberto e ameaçador da coesão da sociedade americana.

Outra frente de luta desta feita num enfoque feminista bastante interessante foi a estratégia do *comparable worth*. Visando o combate a segregação do emprego feminino através da valorização das atividades desempenhadas tradicionalmente por mulheres e por isso mesmo mal remuneradas em virtude da sua associação a um padrão de divisão sexual do trabalho na esfera doméstica o movimento de mulheres americano lançou a ideia de um ajuste nos diferenciais de salários entre os sexos através da campanha do valor comparado.

Hartmann<sup>10</sup> lembra que tal orientação já aparece como um resultado dos trabalhos realizados pela EEOC<sup>11</sup> agência federal voltada para a remoção dos entraves à igualdade de oportunidades de emprego para todos. Constata-se que a segregação sexual no mercado de trabalho persiste apesar das políticas de ação afirmativa e que quanto mais feminizada uma ocupação mais aviltantes os salários. A identificação de fatores de compensação salarial que pudessem elevar os rendimentos de ocupações importantes mas absolutamente desvalorizadas no mercado de trabalho era a estratégia para combater a segregação sexual no emprego. Uma metodologia sofisticada de pesquisa foi elaborada voltada para a compreensão dos determinantes dos salários nas empresas da mobilidade ocupacional da trajetória dos trabalhadores de ambos os sexos e dos fatores de valorização das tarefas com vistas a dispor de medidas de valorização relativa das ocupações entre si. Essa linha alternativa de política anti-discriminatória não conseguiu entretanto firmar-se suscitou grandes reações por parte do setor privado e do

---

<sup>10</sup> HARTMANN Heidi et alii. An Agenda for Basic Research on Comparable Worth. In *Comparable Worth*. New directions for research. Washington: National Academy Press, 1985.

<sup>11</sup> No caso um relatório coordenado a pedido do EEOC pela própria Hartmann e por um sociólogo da UCLA Donald Treiman intitulado *Women, Work and Wages: equal pay for jobs of equal value* (1981).

judiciário americanos que viam no espírito desse programa a subversão radical dos princípios da teoria econômica e do funcionamento da economia como um todo. Equalizar por critérios não-mercantis o valor de atividades centradas na produção de valores de uso com outras que geram valor de troca ou exigem maior nível de qualificação de responsabilidade (funções executivas) etc. demonstrou-se inconcebível.

A proposta do **valor comparado** tem para nós o grande mérito de romper com uma visão sexuada de política social voltada para a correção das desigualdades entre os sexos ao propor uma valorização de ocupações e tarefas indispensáveis não só do ponto de vista da reprodução social, mas também da reprodução das relações mercantis, mas que são pouco ou nada consideradas porque tributadas para a sua realização de um determinado padrão de divisão sexual do trabalho prejudicial às mulheres. A ideia é instituir mecanismos de revalorização dessas atividades entendendo como se cria e reproduz o estigma da desvalorização que não se resume apenas muito provavelmente ao fato de serem realizadas por mulheres. Esses mecanismos devem beneficiar aquelas e aqueles independentemente do peso numérico e do sexo - que trabalham nesses ramos e setores. Considerando-se que o emprego feminino mantém-se segregado e que a feminização de muitas ocupações leva a uma perda de valor simbólico e material reforçando estereótipos e estigmas que alimentam as desigualdades de gênero, uma tática como a do *comparable worth* sem privilegiar um corte sexuada em termos de público-alvo, mas preservando uma leitura sexuada dos processos de transformação social, tenta agir na raiz do antagonismo superando o gênero como divisor de águas na estruturação do mercado de trabalho e entendendo a lógica capitalista da reprodução e utilização das diferenças entre os sexos. Da mesma forma, vai no sentido de redefinir a estrutura salarial remunerando melhor aqueles/as que recebem os rendimentos mais baixos por serem menos formados e qualificados. Ou seja, tem um enfoque classista.

De modo geral, a intensa mobilização das mulheres americanas descrita acima, com o apoio de órgãos e instituições federais<sup>12</sup>, contribuiu sem sombra de dúvida para ampliar as oportunidades de trabalho para o sexo feminino. A onda conservadora que assolou os Estados Unidos e o mundo em geral, hoje, compromete a reedição e um eventual polimento de iniciativas com base em ações afirmativas. Há, porém, um entendimento de que alguns grupos de mulheres foram mais favorecidos do que outros nesse processo, o mesmo acontecendo com os negros. Em especial, aqueles pertencentes aos estratos médios da sociedade americana parecem ter sido desproporcionalmente beneficiados. Cornell West<sup>13</sup>, por exemplo, embora reconhecendo a necessidade e os limites das ações afirmativas, afirma que teria defendido ( ) em princípio ações afirmativas com corte de classe para minorias em geral, de forma a favorecer um perfil verdadeiramente mais redistributivista dessas políticas.

<sup>12</sup> É bom lembrar que o federalismo americano redistribuiu o poder do Estado com os demais entes federados, no caso os estados subnacionais, atenuando em muitas matérias a importância relativa do governo federal.

<sup>13</sup> WEST, Cornell. *Beyond Affirmative Action: equality and identity*. In *Race Matters*. Nova Iorque: Vintage Books, 1994. 93-99.

Que ensinamentos/deduções retirar do caso americano? Antes de mais nada constatar que tais políticas de estímulo ao emprego de minorias étnicas/raciais e sexuais são variadas e surgem num momento de expansão do mercado de trabalho como uma proposta de integração dos grupos marginalizados ao desenvolvimento sobremaneira os negros<sup>14</sup>. Não por acaso são agora contestadas como mecanismo de acesso a equidade em razão da crise fiscal, crise do emprego e reestruturação produtiva que fragilizam mais amplamente todos os grupos sociais. Isto e no momento presente as diferenças aumentam também intra grupos e potencialmente entre quase iguais.

Em segundo lugar constatar que para assegurar a mixidade lá onde ela inexistia ou é débil, vulnerável e preciso restabelecer a possibilidade da mobilidade social, bloqueada pela raça e pelo gênero em função da discriminação salarial e da segregação ocupacional. Mobilidade social implica crescimento sob o capitalismo<sup>15</sup>. Em fases de recessão e crise a mobilidade é bloqueada para um contingente crescente e mais diversificado da sociedade. Logo torna-se delicado implementar políticas que favoreçam grupos específicos em épocas de crise que afetam o maior número, atenuando os fatores de discriminação na reprodução das desigualdades.

Em terceiro lugar reconhecer que tal iniciativa foi possível por ter sido uma resposta articulada e longamente costurada pelo governo federal ao identificar um forte risco de ruptura da coesão social na sociedade americana. Era preciso vencer a segregação racial legal que perdurou em muitos estados americanos por tanto tempo. Daí a intervenção federal a partir da Lei dos Direitos Cívicos. Hoje tais riscos são muito mais difusos e múltiplos, estando também presentes no questionamento das políticas sociais que abandonam matrizes distributivas.

Finalmente, que os resultados alcançados se distribuíram desigualmente no interior dos grupos-alvo, ao beneficiar uma fração e não o conjunto, não tendo portanto a mesma eficácia para todos e todas. Os seja mesmo políticas de ações afirmativas podem ter efeitos diferenciados de difícil apreensão *a priori*.

## **Mercado de trabalho no Brasil os anos 90**

Após uma década de forte instabilidade, com períodos de recessão e crescimento (maior ou menor) alternando-se sucessivamente, estagnação da renda *per capita*, precarização do emprego e redução do assalariamento formal, a economia brasileira adentra os anos 90 em franco declínio. Além da crise, esses primeiros anos assistem a uma intensificação do processo de reestruturação produtiva<sup>16</sup>, inedita até então no país, que faz com que mesmo recuperando-se a economia no final de 92, caia violentamente o emprego formal, em particular na

---

<sup>14</sup> Sabe-se hoje que o racismo na sociedade americana explica inúmeros fenômenos sociais de polarização, sem equivalente em outras sociedades, como por exemplo a segregação espacial nas cidades. Ver a este respeito os estudos de Ed Telles que mostram a intensidade maior do racismo na explicação da polarização urbana, independentemente das variáveis relativas à classe social ou à renda.

<sup>15</sup> Nada mais evidente do que o compromisso fordista dos trinta anos gloriosos do pós-guerra.

<sup>16</sup> Prova disso são os ganhos de produtividade da indústria brasileira, que teriam crescido a uma taxa de 7% a a entre 91 e 94 (a este respeito *Cartas de Conjuntura do IPEA*).

indústria<sup>17</sup> setor onde a participação feminina sempre foi reduzida e decrescente. Apesar de tantas dificuldades os anos 80 foram favoráveis à inserção das mulheres no mercado de trabalho.

- as taxas de atividade feminina cresceram significativamente (de 32% em 81 para 39,02% em 90) sobretudo entre as coortes mais maduras, com idade entre 30 e 39 anos<sup>18</sup> (aquelas detendo maior nível de escolaridade e presentes nas maiores faixas de renda).

- expandiu-se fortemente o emprego feminino nas atividades ligadas à administração pública, ao social e nos serviços pessoais, persistindo ainda assim guetos ocupacionais. Porém, do ponto de vista da hierarquia funcional dos postos de trabalho, foi quase insignificante o avanço das mulheres.

- os diferenciais de rendimentos entre os sexos, embora acentuados, registraram redução ao longo da década (lenta e verdade) em razão sobretudo da queda brutal dos salários masculinos<sup>19</sup>. Isso é particularmente verdadeiro na condição de empregados, verificando-se, entretanto, tendência oposta entre os conta-próprios e autônomos, condição onde os diferenciais de rendimentos entre homens e mulheres tenderam a aumentar<sup>20</sup>.

- quase metade das mulheres ocupadas foi absorvida pelo setor informal, onde para elas o nível de precariedade é maior que o dos homens<sup>21</sup>, até por disporem de uma menor cobertura previdenciária.

- as taxas de desemprego feminino mantiveram-se em níveis relativamente baixos, em patamares bastante próximos às taxas masculinas, oscilando menos que as masculinas. Como afirma Urani<sup>22</sup>, no período 84-88 são mais elevadas que as masculinas alguns decimos e nas pontas da década inferiores. Regra geral, a taxa de desemprego feminina era menor que a masculina quando crescia o desemprego e maior quando este diminuía.

Feito tal retrato, cabe observar a evolução recente dos anos 90, com base em informações da PNAD 90-93<sup>23</sup>. Teria havido mudanças?

---

<sup>17</sup> Segundo a *Carta de Conjuntura do IPEA* de março de 1996, o nível de emprego no setor industrial reduziu-se em aproximadamente 20% entre 90 e 95.

<sup>18</sup> Ver a este respeito o artigo de BRUSCHINI, C. O Trabalho da Mulher Brasileira nas Décadas Recentes. In: IPEA. II Seminário Nacional Preparatório à Beijing: Políticas Econômicas, Pobreza e Trabalho. *Série Seminários*, n. 7, 94, bem como demais artigos.

<sup>19</sup> Ver a este respeito LAVINAS, L. Políticas de Gênero e Políticas Sexuadas num Contexto de Reforma do Estado e Redefinição das Políticas Sociais. In: relatório do Seminário e Mesas Redondas *A Mulher no Mundo do Trabalho*, 1995. ILDEFES/UFRRJ, ELAS, NEMGE/USP, INCA.

<sup>20</sup> LAVINAS, L. *op. cit.*

<sup>21</sup> Ver a este respeito ABREU, JORGE e SORJ. Informalidade e Precariedade: gênero e raça no Brasil em 1990. IPEA. II Seminário Preparatório à Beijing. *op. cit.*

<sup>22</sup> URANI, A. *Ajuste Macroeconômico e Flexibilidade do Mercado de Trabalho no Brasil 1981/95*. IPEA, T. D. n. 380, junho de 1996.

<sup>23</sup> Os indicadores elaborados com informações estatísticas da PNAD 90 e 93 integram o Atlas Regional das Desigualdades (IPEA, DIPES e IBGE), que contempla o corte de gênero, sempre que possível. Os dados da PME foram obtidos no novo *Boletim de Conjuntura e Análise do Mercado de Trabalho*, Balanço de 1995 (IPEA, DIPES, em convenio com o Ministério do Trabalho e a ANPEC).

**Tabela 1**

	Brasil (%)		Homem (%)		Mulher (%)	
	90	93	90	93	90	93
PEA <sup>(1)</sup>	100 00	100 00	63 99	61 69	36 01	38 31
Taxa de Atividade <sup>(2)</sup>	56 20	57 93	74 40	73 83	39 20	43 02
Taxa de Desemprego <sup>(3)</sup>	3 80	7 18	3 90	6 10	3 50	8 92
Taxa de Informalidade <sup>(4)</sup>	43 06	48 56	40 13	44 63	47 38	54 22
Taxa de Precariedade <sup>(5)</sup>	14 71	25 99	14 19	25 02	15 55	27 59

Fonte Atlas Regional das Desigualdades IPEA/DIPES IBGE 1996

<sup>(1)</sup> Proporção de cada sexo na PEA

<sup>(2)</sup> Ativos (ocupados + desempregados)/total das pessoas com mais de 10 anos

<sup>(3)</sup> Pessoas que não tinham trabalho e procuravam emprego/PEA

<sup>(4)</sup> Pessoas que trabalham sem carteira/população ocupada

<sup>(5)</sup> Pessoas que trabalham mais de 40 horas por semana e recebem menos de 1 salário mínimo/população ocupada

**Tabela 2 - Diferenciais de Rendimento 1990/93**

Posição na Ocupação	90	93
Empregado	0 67	0 82
Autônomo	0 54	0 58
Empregador	0 76	0 67

Fonte Atlas Regional das Desigualdades IPEA/DIPES IBGE 1996

- a taxa de atividade feminina continua se expandindo passa de 39 2% para 43 02%<sup>24</sup> Conforme tendência anterior tal movimento é mais expressivo entre as coortes mais maduras incluindo agora a faixa etária 40 45 anos Não cedem portanto apesar das mudanças no mercado de trabalho de caráter estrutural e não apenas conjuntural As taxas de atividade na faixa dos 20 34 anos situam-se entre 50% e 58% alcançando mais de 60% nas coortes compreendidas na faixa 35 45 anos Isso indica que os diferenciais de atividade entre os sexos continuam se reduzindo pois as taxas masculinas teriam oscilado pouco<sup>25</sup>

<sup>24</sup> Cabe registrar aqui que os cálculos feitos com base na PNAD 93 consideraram a necessidade de comparabilidade com 1990 o que implicou uma metodologia específica já que a PNAD 93 é muito mais ampla que a de 1990 integrando novos conceitos e categorias no que tange a ocupação a atividade etc Se tal não tivesse sido feito teríamos para 93 valores bem mais elevados

<sup>25</sup> Os dados da PME trazem tendências distintas revelando que estaria havendo uma queda da atividade para os homens entre 91 e 95 Isso só faz confirmar a tendência de diminuição dos diferenciais de atividade entre os sexos

em três anos a participação das mulheres na PEA passa de 36% para 39%. As mulheres continuam pressionando o mercado de trabalho embora haja forte retração das oportunidades de emprego<sup>26</sup>. Elas não estariam assim voltando para casa tornando-se novamente majoritariamente inativas.

a tabela 2 evidencia que os diferenciais de rendimento entre os sexos mantêm a tendência de marcada redução evoluindo favoravelmente as mulheres entre 90 e 93 na condição de empregado (de 0,67 em 90 para 0,82 em 93) justamente aquela em que se observa recuperação limitada dos salários (em especial dentre os com carteira)<sup>27</sup>. O diferencial praticamente não cede na condição de conta-própria permanecendo elevado. Por outro lado ampliam-se os desníveis de renda entre os sexos na condição de empregador (0,76 em 90 para 0,67 em 93)<sup>28</sup>.

o grau de informalidade do emprego cresce entre 90 e 93 tanto para homens quanto para mulheres aumentando em média no país de 43% para 48%. No entanto tal progressão é mais acentuada para as mulheres do que para os homens enquanto o percentual de mulheres ocupadas informalmente passa de 47,38% para 54,22% tal variação para os homens sobe de 40,13% para 44,63%. Logo as mulheres permanecem nos primeiros anos da década mais sensíveis a informalização do emprego do que os homens.

- a taxa de desemprego feminina que era em 90 de 3,5% logo inferior à masculina então de 3,9% acusa um aumento extremamente elevado ampliando em muito o diferencial entre homens e mulheres antes pouco expressivo<sup>29</sup> e sobretudo desfavorável aos homens. Como revela a tabela 1 que sumariza todos os dados citados neste artigo em três anos a taxa de desemprego feminino sobe para quase 9% ao passo que a dos homens alcança 6,10%. Ou seja aumenta em mais de 100%. Aqui temos uma tendência nova em relação à década de 80 com grande aumento do desemprego feminino num ritmo bem mais acentuado que o masculino indicando que as mulheres estariam encontrando maiores resistências do que antes na obtenção de um emprego ou exercício de uma atividade. Taxas de desemprego feminino superiores às masculinas são via de regra característica dos mercados de trabalhos dos países mais desenvolvidos onde a taxa de atividade das mulheres é quase similar à dos homens.

- quanto à taxa de precariedade do emprego<sup>30</sup> para mulheres observa-se que ela se situava em 1990 em patamares próximos à masculina 15,55% e 14,19%.

---

<sup>26</sup> Dados da PME indicam que estaria havendo uma redução da PEA entre 90 e 95, redução essa mais acentuada entre os homens do que entre as mulheres. Logo também pela PME a tendência é de redução do *gap* nos diferenciais entre os sexos.

<sup>27</sup> Cabe salientar que a exclusão do serviço doméstico da condição de empregado em 1993 contribuiu para que os diferenciais salariais entre sexos diminuíssem nessa posição ocupacional, já que os salários do emprego doméstico são extremamente achatados.

<sup>28</sup> Dados da PME revelam que nos cinco primeiros anos da presente década os diferenciais de rendimentos entre homens e mulheres não teriam sofrido evolução (0,59 em 91 contra 0,60 em 95).

<sup>29</sup> Segundo a PNAD a taxa de desemprego masculina em 1993 era de 5,8% contra 3,9% em 1990. Para a PME a variação feminina da taxa de desemprego subiu de um patamar de 4,8% em 91 para 5,6% em 93 enquanto a masculina passou de 4,1% para 5,1%.

<sup>30</sup> A taxa de precariedade do emprego reflete a proporção de pessoas que trabalham mais de 40 horas por semana e recebem menos de 1 salário mínimo/população ocupada.

respectivamente. Já em 1993 tais percentuais elevam-se para 27,02% para as mulheres e 25,02% no caso dos homens.

A pergunta é: o que muda tendencialmente da década da crise para o início da década da reestruturação em termos de diferenciais de desempenho no mercado de trabalho entre os sexos? Sem dúvida, o aumento exponencial do desemprego feminino, confirmado por outras fontes<sup>31</sup>. Essa é a grande e inquietante novidade. A taxa de desemprego feminino se descola da masculina, registrando progressão muito mais rápida.

Ou seja, a reestruturação produtiva e os ajustes em curso, inclusive no setor público, estão reduzindo as oportunidades para o emprego feminino, ao contrário do que aconteceu durante a época da crise. A disputa por postos de trabalho estaria tornando-se mais acirrada entre os sexos em razão da retração do assalariamento e da forte redução do emprego industrial, marcadamente masculino, com o deslocamento dos trabalhadores para o setor de serviços, onde a presença feminina é forte.

O maior aumento da informalização entre mulheres ocupadas parece corroborar tal interpretação. Isso estaria significando que o setor informal, mais heterogêneo, flexível e menos regulado e protegido, estaria tornando-se sempre mais uma alternativa para as mulheres que querem trabalhar. Será que políticas de ação afirmativa de apoio às mulheres no setor formal podem contrarrestar tal tendência? Ou seria mais oportuno e apropriado buscar identificar mecanismos de regulação das diversas atividades que se desenvolvem sob a denominação do informal e defender sua criação com vistas a melhorar o trabalho a domicílio, a subcontratação, eliminar o trabalho não remunerado, fortalecer as micro e pequenas empresas, em outras palavras, contribuir para que as mulheres já ocupadas possam de fato crescer, profissionalizar-se e disputar mercado? Como garantir as mulheres ganhos em termos de experiência profissional, aquisição de habilidades que possam converter-se em vantagens competitivas no mercado de trabalho?

Como continuar aumentando a participação das mulheres na PEA e suas taxas de atividade em diferentes faixas etárias, medidas de estímulo à contratação das mulheres, no espírito integrativo das ações afirmativas dos anos 70 - não parecem cabíveis. Isso, aliás, seria impossível numa conjuntura de demissões e aumento do desassalariamento. Não se podem criar rigidezes em meio a um processo de flexibilização generalizado. E engendrar discriminação quando se quer acabar com ela. O que deve ser feito é justamente o oposto: eliminar rigidezes, a oferta de mão-de-obra feminina e ao empreendimento de mulheres. Evidentemente, o caminho para isso não é a flexibilização da licença maternidade, como pretendem alguns. Até porque a licença maternidade não deve ser vista como direito trabalhista, mas direito social da mãe e da criança, aplicada na situação cada vez mais generalizada de atividade constante das mulheres em idade de procriar.

O desassalariamento tem consequências mais danosas para as mulheres, pois coloca-as em desvantagem relativa, já que, na condição de empregado sem

---

<sup>31</sup> A PME e os dados da F. Seade apontam igualmente distanciamento das taxas de desemprego femininas e masculinas, com a forte progressão da primeira.

carteira autônomo ou conta-própria os diferenciais de rendimentos entre os sexos são mais acentuados que na condição de empregado com carteira. Por outro lado não é bom para as mulheres manterem-se numa condição em que os ganhos salariais estão represados. Isso pode bloquear a mobilidade. Trata-se de torná-las mais competitivas em qualquer situação.

Regulamentações específicas podem ser positivas para a permanência e maior participação das mulheres em atividades remuneradas a imagem do que aconteceu com o assalariamento. Isso não quer dizer regras rígidas mas definição de normas e princípios constitutivos da relação de trabalho. Atividades hoje não regulamentadas por jornada, salário e contrato de trabalho em geral podem ser objeto de regulação específica que caracteriza a natureza da relação de trabalho em lugar de desvirtua-la tal como ocorre no presente momento. Por outro lado deve permitir atentar para as especificidades da divisão sexual do trabalho que se reconfigura a cada novo ciclo longo da economia.

Por outro lado há que incentivar dois outros tipos de iniciativa: uma dissociada do mercado de trabalho *stritu sensu* e que se volta para o atendimento de serviços que chamaríamos aqui de regulação da divisão sexual do trabalho e que podem potencializar a capacidade de trabalho das mulheres nos seus domicílios e em espaços não empresariais ou mesmo dentro deles. E a abertura de creches, escolas de tempo integral, serviços de atendimento a terceira idade, todos aqueles que se voltam para garantir uma dinâmica não privada de reprodução social. Isso é absolutamente fundamental e imprescindível. E liberando seu tempo doméstico com substitutivos de qualidade sem culpa que as mulheres poderão competir quase em igualdade de condição no mercado de trabalho.

A outra iniciativa diz respeito ao acesso a uma formação profissional mais qualificada e atualizada aos padrões produtivos vigentes de forma a tornar as mulheres capazes de disputar em igualdade de condições com os homens novos postos de trabalho. Essas políticas ativas de mercado de trabalho poderiam ser elas sim objeto de ações afirmativas no sentido de garantir a mixidade em todos os cursos e formações. So que ninguém garante que as mulheres desejem forçosamente sobretudo as mais jovens adentrar profissões marcadamente masculinas onde o estigma prevalece. Há deseconomias nessa escolha que não as imediatamente econômicas ou de perspectiva de carreira. Há que forjar mecanismos de estímulo a mixidade seja nas ocupações predominantemente masculinas, seja naquelas predominantemente femininas. Tarefa essa que pensamos não passa por medidas coercitivas mas de atração em favor de uma ocupação num quadro de equalização da mão de obra masculina e feminina.

Há também que forjar uma nova institucionalidade para colocar questões relativas ao fortalecimento do emprego feminino nas negociações coletivas e outros espaços de negociação. Essa institucionalidade pode nos ajudar a estabelecer novas convenções negociadas no caso a caso com base em pressupostos comuns e corretos para o alcance dos nossos objetivos. Isso não são políticas de ação afirmativa pois não se constituem em espaços de proteção, privilégio, defesa ou o que se queira chamar. Quimera pensar assim! Portanto, embora propostas do tipo ações afirmativas possam vir a ter alguns efeitos positivos através de políticas

ativas no rol da qualificação treinamento etc elas têm um raio de ação bastante limitado não se constituindo na grande frente de batalha para reverter uma situação de desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho

**Uma revista voltada  
para a história das  
ciências e da saúde**  
**A journal dedicated  
to the history of  
science and health**  
***História, Ciências,  
Saúde – Manguinhos***

Uma publicação quadrimestral  
da Casa de Oswaldo Cruz  
It is published three times a  
year by Casa de Oswaldo Cruz

Assinaturas anuais/ Annual  
Subscriptions

Institucional: R\$ 50,00/

Institutions: US\$ 60.00

Individual : R\$ 30,00/

Individual: US\$ 35.00

Aceitamos permutas. Faça seu  
pedido e remeta cheque  
nominal à Fundação Oswaldo  
Cruz.

We accept exchange. Send us  
a letter with a check or money  
order payable to Fundação  
Oswaldo Cruz.

História, Ciências, Saúde – Manguinhos

Prédio do Relógio – Av. Brasil, 4365

Rio de Janeiro – RJ – Brasil – ZC 21040-  
360

E-mail: Isnar@dcc001.cict.fiocruz.br e/and  
rbmartins@dcc001.cict.fiocruz.br

