

INFORME PED

Mulher



PESQUISA DE
EMPREGO E
DESEMPREGO

NA REGIÃO METROPOLITANA DE PORTO ALEGRE

SECRETARIA DA COORDENAÇÃO E PLANEJAMENTO



FUNDAÇÃO DE ECONOMIA E ESTATÍSTICA

Siegfried Emanuel Heuser

ANO 9

Edição Especial

março/00

MULHER E TRABALHO



Informações Estatísticas

- ▷ Dados populacionais
- ▷ Ocupação
- ▷ Desemprego
- ▷ Rendimentos do trabalho



Artigos

- ▶▶ A Dupla Face do Trabalho Feminino no Brasil:
o Emprego Doméstico e as Novas Ocupações
Cristina Bruschini e Maria Rosa Lombardi
- ▶▶ Trabalho Feminino: Persistem as Desvantagens
Apesar da Maior Escolaridade
Norma Herminia Kreling
- ▶▶ Reestruturação Produtiva, Qualificação e Gênero
Elida Rubini Liedke e Lorena Holzmann
- ▶▶ Gênero, Igualdade Social e Sindicalismo:
as Mulheres no Mundo do Trabalho
Solange Sanches
- ▶▶ A Inserção da Mulher Negra no Mercado de Trabalho da RMPA:
Uma Nota Introdutória
Lúcia Garcia
- ▶▶ O Trabalho Desvalorizado:
as Mulheres Valem Menos no Mercado de Trabalho
Irene M. S. Galeazzi



Apresentação

A Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de Porto Alegre (PED-RMPA) tem por objetivo conhecer e acompanhar a situação do mercado de trabalho regional, através de levantamento sistemático, com periodicidade mensal, de dados sobre emprego, desemprego e rendimentos da População Economicamente Ativa (PEA).

As informações, provenientes de uma amostra de cerca de 7.500 domicílios, são divulgadas mensalmente e resultam de médias móveis trimestrais dos dados coletados, compondo uma série mensal, com início no mês de junho de 1992.

Implantada pela Fundação de Economia e Estatística Siegfried Emanuel Heuser (FEE), órgão vinculado à Secretaria da Coordenação e Planejamento do Estado do Rio Grande do Sul, a PED-RMPA é executada mediante convênio com a Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social-Sistema Nacional de Emprego (FGTAS/SINE-RS), com a Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (Fundação SEADE-SP) e com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE). A Pesquisa conta, também, com apoio financeiro da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio Grande do Sul (FAPERGS). Com a interveniência do Sistema Nacional de Emprego (SINE-RS), o Ministério do Trabalho colabora no financiamento das pesquisas, conforme Resolução nº 55, do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT), de 04 de janeiro de 1994.

A PED-RMPA utiliza metodologia desenvolvida pelo DIEESE e pela Fundação SEADE-SP, já aplicada em pesquisas idênticas nas áreas metropolitanas de São Paulo (desde 1985), Belém (desde 1988), Brasília (desde 1991), Belo Horizonte (desde 1995), Salvador (desde 1997) e Recife (desde 1997). Em termos conceituais e metodológicos, a PED diferencia-se de outras pesquisas dessa natureza por ampliar o conceito de desemprego e por torná-lo mais adequado à realidade de países como o Brasil, onde a inserção da população ativa no mercado de trabalho é marcada por uma grande heterogeneidade. Assim sendo, a PED possibilita captar formas de desemprego que são comuns e importantes no mercado de trabalho brasileiro, tais como o desemprego oculto pelo trabalho precário e pelo desalento, permitindo, com isso, fazer avaliações mais fidedignas da situação de trabalho e de vida da classe trabalhadora.

A PED-RMPA é importante instrumento para que se possa conhecer o perfil da População Economicamente Ativa da região, bem como a dinâmica e as características do mundo do trabalho, sendo, portanto, de grande utilidade para toda a sociedade gaúcha. No âmbito do poder público, a Pesquisa subsidiará decisões governamentais, não apenas no que se refere à área do trabalho, mas também as concernentes ao campo econômico e à política de emprego de um modo geral. Para empresários e trabalhadores, tanto quanto para a investigação acadêmica, esta Pesquisa se reveste de especial interesse, pois permite o acompanhamento dos níveis de ocupação, desemprego e rendimentos, além de outros estudos específicos, proporcionando elementos fundamentais para o equacionamento de problemas sócio-econômicos que afetam a sociedade como um todo.

INFORME PED Mulher

Em seu segundo ano de publicação, esta edição especial do **Informe PED** mantém seu objetivo de tornar acessíveis à sociedade informações detalhadas a respeito dos fenômenos do mercado de trabalho, como instrumento para o desenvolvimento da democracia e da cidadania. No intuito de avançar nessa perspectiva, foram introduzidas algumas alterações na apresentação dos dados, de forma a facilitar o acompanhamento conjuntural ao longo da série, bem como uma seção especial de artigos sobre o tema da inserção da mulher no mundo do trabalho.

Neste Informe, colocam-se à disposição da sociedade em geral os principais indicadores do mercado de trabalho, desagregados por sexo. Pretende-se, com isso, contribuir para desvendar os mecanismos discriminatórios presentes nos processos sociais, notadamente no mercado de trabalho, onde a inserção dos indivíduos ocorre de forma desigual, segundo os diferentes grupos populacionais a que pertencem. Determinados grupos têm sua entrada no mercado de trabalho obstaculizada, tendem a ficar desempregados com mais facilidade e por mais tempo e, comumente, ocupam postos de trabalho menos qualificados, com menores remunerações.

Essas desigualdades estão relacionadas com a valoração socialmente atribuída a características ou atributos pessoais, naturais — sexo, idade, cor — ou adquiridos, como é o caso da escolaridade. A mão-de-obra feminina constitui-se em um dos grupos que sofrem discriminação — sua entrada no mercado de trabalho é mais dificultada e é segregada em atividades de menor *status*, maior precariedade e menor remuneração.

Com a publicação desses dados, pretende-se oferecer elementos para o avanço do conhecimento sobre esse fenômeno, dimensionando e qualificando a forma desfavorável com que se insere, no mundo do trabalho, a maior parte da mão-de-obra feminina. Espera-se, com isso, instrumentalizar as instituições e as organizações interessadas na superação dessas discriminações, sobretudo na formulação de políticas sociais que permitam trilhar caminhos rumo à igualdade de oportunidades para homens e mulheres.

As informações resultantes do levantamento da Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de Porto Alegre (PED-RMPA) encontram-se disponíveis em médias anuais, referentes ao período 1993-99, e seguem rigorosamente os conceitos metodológicos da Pesquisa.

As Mulheres no Mercado de Trabalho

A presença das mulheres na força de trabalho vem aumentando consideravelmente nas últimas décadas, não só na realidade brasileira como em outras regiões do mundo. No Brasil, o ingresso acentuado de mulheres no mercado de trabalho, a partir dos anos 70, tem se conformado como um processo contínuo, diversificado e, aparentemente, definitivo.¹ Apesar dessa importante mudança de padrão, a participação feminina na força de trabalho ainda é inferior à dos homens e não logrou reduzir substancialmente as condições desfavoráveis com que se insere no mercado de trabalho essa parcela da população.

A condição de inserção ocupacional da mulher é largamente diversa, comparada à do homem, sob vários aspectos, ficando particularmente evidenciada quando são levadas em conta, além do sexo, outras características pessoais. Informações discriminadas por setores de atividade econômica, por diferenças de contrato de trabalho, por ocupações agregadas segundo níveis hierárquicos ou de qualificação, dentre outros recortes de análise, também apontam no sentido dessa diferença. As informações captadas pela PED-RMPA no período 1993-99 reafirmam o fato de tais distinções estarem marcadas por profundas desvantagens, que se expressam na qualidade das ocupações onde as mulheres estão inseridas, nas condições gerais de trabalho e na remuneração percebida.

As desigualdades vivenciadas pelos indivíduos na sua inserção no mercado de trabalho determinam os riscos maiores ou menores de entrada na situação de desemprego. Para as mulheres, a discriminação e a segregação no mercado de trabalho também se expressam na maior exposição ao risco do desemprego: as taxas de desemprego das mulheres são mais elevadas do que as dos homens, principalmente a taxa de desemprego aberto, e sua permanência em desemprego, expressa pelo tempo médio despendido na procura de trabalho, é mais prolongada do que a da força de trabalho masculina.

A análise dos rendimentos do trabalho, por sua vez, faz sobressair mais claramente a discriminação que recai sobre a mulher no mercado de trabalho. Esse indicador mostra uma situação generalizada de ganhos inferiores para a mão-de-obra feminina, qualquer que seja a comparação feita com os trabalhadores masculinos: rendimento médio total, por níveis hierárquicos, níveis de escolaridade ou qualificação profissional, posição na ocupação, etc.

Em 1999, houve um intenso incremento na oferta de trabalho na RMPA, com o ingresso de 100 mil pessoas no mercado de trabalho. A geração de 29 mil novos postos de trabalho no período ficou longe de compensar tamanho crescimento na força de trabalho, o que provocou importante elevação do desemprego. Aliando-se a esse resultado a queda generalizada nos rendimentos do trabalho, pode-se afirmar que 1999 foi um ano bastante desfavorável para o mercado de trabalho da Região.

Para as mulheres, todavia, esse desempenho negativo apresenta algumas peculiaridades. Se, por um lado, foi a força de trabalho feminina que mais cresceu (9,6%), também foi a única a apresentar crescimento no nível ocupacional em 1999 (5,3%), uma vez que, para os homens, a ocupação ficou praticamente estabilizada (-0,1%). A taxa de desemprego, embora continue mais elevada entre as mulheres, cresceu menos para essa parcela da população no ano em análise: a variação na taxa de desemprego das mulheres foi de 17,7%, enquanto para os homens essa variação foi de 21,9% (Tabelas 1 e 2).

Quanto aos rendimentos do trabalho, no entanto, constatou-se uma situação mais desfavorável para as mulheres: a queda nos rendimentos foi mais acentuada para a força de trabalho feminina, seja no que se refere ao conjunto dos ocupados, seja em relação ao segmento dos assalariados, aprofundando os diferenciais de ganhos em relação à força de trabalho masculina. Se, em 1998, as mulheres recebiam rendimentos que correspondiam a 70,0% do rendimento médio real dos homens, em 1999, esse percentual caiu para 68,3% (Tabela 23).

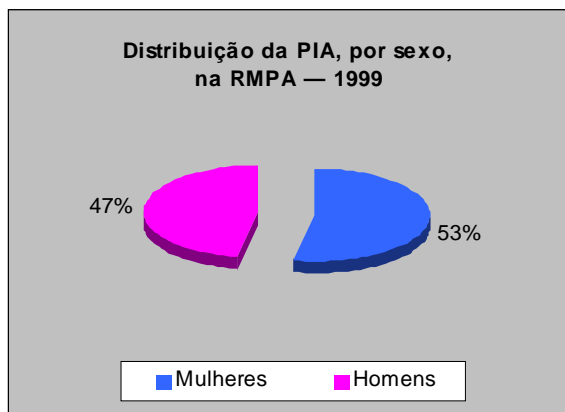
Nas seções subseqüentes deste estudo, serão examinados esses indicadores na perspectiva de identificar as desigualdades contidas na condição diferenciada que envolve homens e mulheres em sua inserção no mercado de trabalho.

¹ "As estatísticas têm revelado que a presença das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, sobretudo o urbano, é cada vez mais intensa e diversificada e não mostra nenhuma tendência de retrocesso, apesar das sucessivas crises econômicas que têm assolado o país a partir dos anos 80." (BRUSCHINI, 1993).

Aumenta a Presença das Mulheres no Mercado de Trabalho

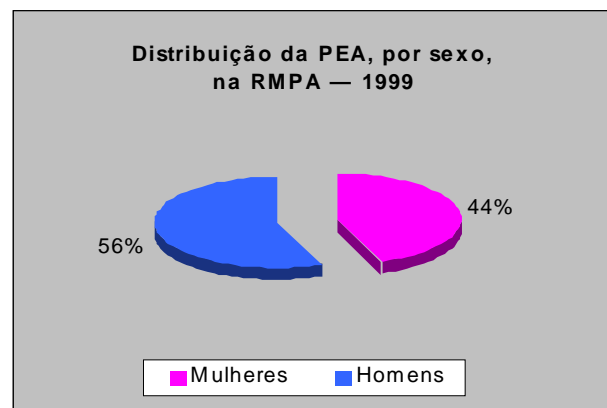
Na estrutura demográfica da RMPA, conforme os dados oriundos da PED-RMPA, as mulheres são maioria na População Total e também são maioria na População em Idade Ativa (PIA) — indivíduos com 10 anos e mais. No entanto, quando se observa a composição por sexo da População Economicamente Ativa (PEA), ou seja, da população com 10 anos ou mais que está de fato no mercado de trabalho, essa relação se inverte: as mulheres passam a ser minoria. Como contraponto, na população inativa maior de 10 anos, as mulheres representam larga maioria, embora sua proporção tenha se reduzido ao longo da série.

Gráfico 1



FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio da PMPA.

Gráfico 2



FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio da PMPA.

Em 1999, as mulheres representavam 52,6% da PIA. Já a proporção de mulheres na PEA, ainda que tenha se mantido inferior à dos homens, ampliou-se, passando dos 42,8% observados em 1998 para 44,2% da PEA total. A inatividade feminina, em contraposição, sofreu uma redução, passando de 65,4% em 1998 para 64,3% do total de inativos no ano em análise.

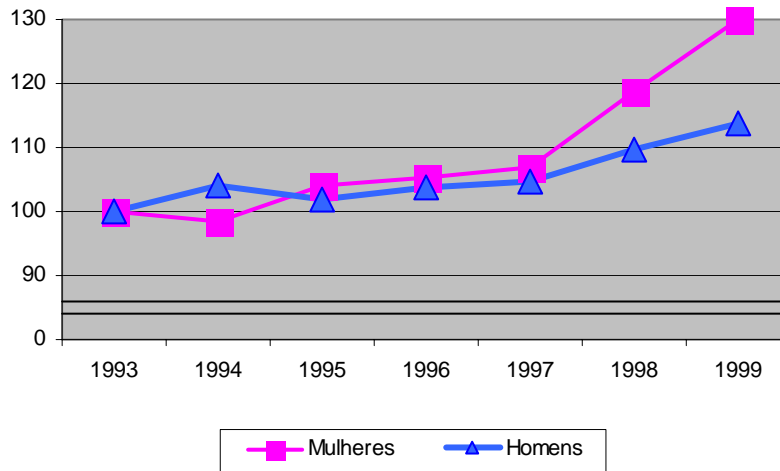
Cabe sublinhar que a determinação das variações na PEA, sendo essa um conceito econômico, se encontra não só em fatores demográficos como, especialmente, nos econômicos, expressando ajustes do mercado de trabalho. Assim, há uma parcela da população que transita entre a inatividade e o mercado de trabalho, segundo as especificidades de cada conjuntura econômica.²

No período pesquisado pela PED-RMPA (1993-99), a taxa de participação, tanto para homens como para mulheres, sofreu um movimento de retração, com exceção dos dois últimos anos da série, quando a PEA cresceu de forma praticamente constante ao longo dos meses. Esse fato elevou a taxa de participação — indicador que expressa a proporção da População em Idade Ativa incorporada ao mercado de trabalho —, chegando a 58,3% da PIA em 1999, o mais alto patamar de toda a série pesquisada pela PED-RMPA. O reflexo desse comportamento traduziu-se em intenso aumento da taxa de participação das mulheres, que cresceu 6,3% no ano em análise. Entre os homens, esse indicador permaneceu praticamente estabilizado no mesmo período, com uma variação positiva de 0,3% (Tabelas 1 e 2).

² A esse respeito, ver Dedecca (1990).

Gráfico 3

Índice da PEA, por sexo, na RMPA — 1993-99



FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio da PMPA.

O incremento na taxa de participação das mulheres, ainda que menos intenso do que o verificado em 1998, fez com que esse indicador passasse de 46,1% da PIA em 1998 para 49,0% no período analisado — um acréscimo de 67 mil pessoas na PEA feminina. Entre os homens, a taxa de participação variou de 68,4% para 68,6% da respectiva PIA, agregando mais 33 mil indivíduos no contingente da PEA masculina. Em contraposição, a inatividade reduziu-se entre as mulheres (-2,4%), crescendo na força de trabalho masculina (2,3%).

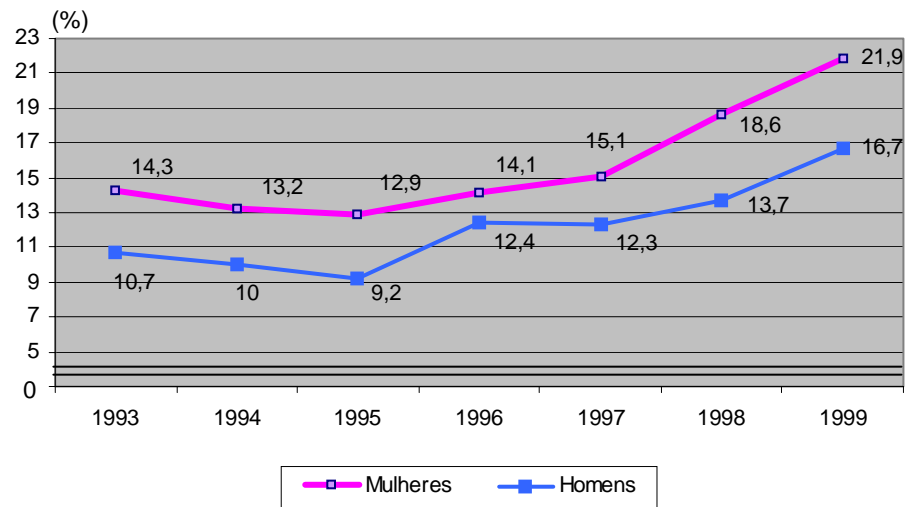
Nos dois últimos anos da série da PED-RMPA, presenciou-se forte crescimento do desemprego, ampliação expressiva do tempo médio de procura e aumento do desemprego de chefes de domicílio. Esse quadro pode ter determinado o aumento da oferta de trabalho por parte de outros membros da família, como estratégia para a recomposição da renda familiar, explicando o importante crescimento da taxa de participação das mulheres.

As Mulheres Continuam Sendo Maioria entre os Desempregados

Em 1999, dando seqüência ao movimento iniciado em 1996, ocorreu importante elevação do desemprego para as mulheres na RMPA. Desse movimento, dois aspectos merecem ser destacados: primeiro, o crescimento ocorrido nesse ano foi menor que o registrado para as mulheres em 1998; em segundo lugar, comparando-se com a força de trabalho masculina, em 1999 a taxa de desemprego das mulheres, embora se mantendo em patamar superior, registrou um incremento menor que a dos homens. De fato, enquanto a variação desse indicador foi de 21,9% para os homens, para as mulheres ficou em 17,7% (Tabelas 1 e 2).

Gráfico 4

Taxa de desemprego, por sexo, na RMPA — 1993-99

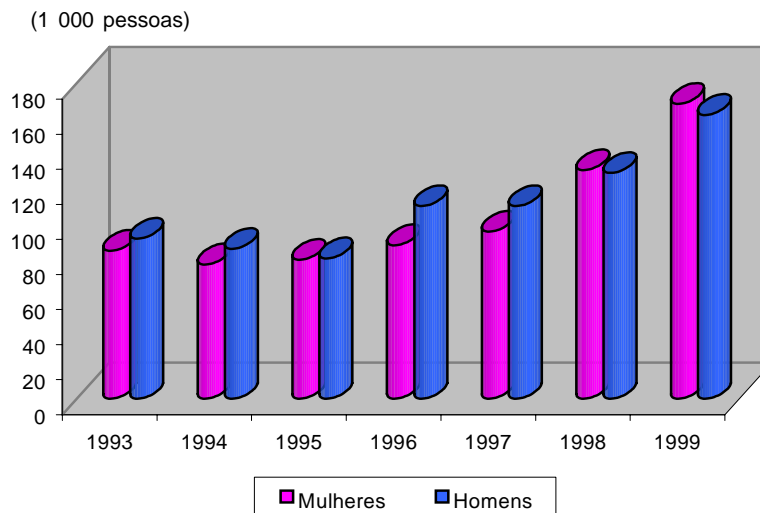


FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio da PMPA.

Embora o aprofundamento do desemprego tenha ocorrido nesse ano com mais intensidade para o segmento masculino, este não foi suficiente para reverter a desfavorável posição a que chegaram as mulheres no ano de 1998, qual seja, constituir-se em maioria no contingente em desemprego. Em 1999, o número de desempregadas na RMPA expandiu-se para 168 mil pessoas, o que corresponde a 50,8% do contingente total de desempregados, mantendo, assim, o padrão de feminização do desemprego na Região.

Gráfico 5

Número de desempregados, por sexo, na RMPA — 1993-99



FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio da PMPA.

Examinando a taxa de desemprego total segundo os **tipos de desemprego** que a compõem, constata-se que o diferencial mais relevante entre o desemprego de mulheres e homens encontra-se no desem-

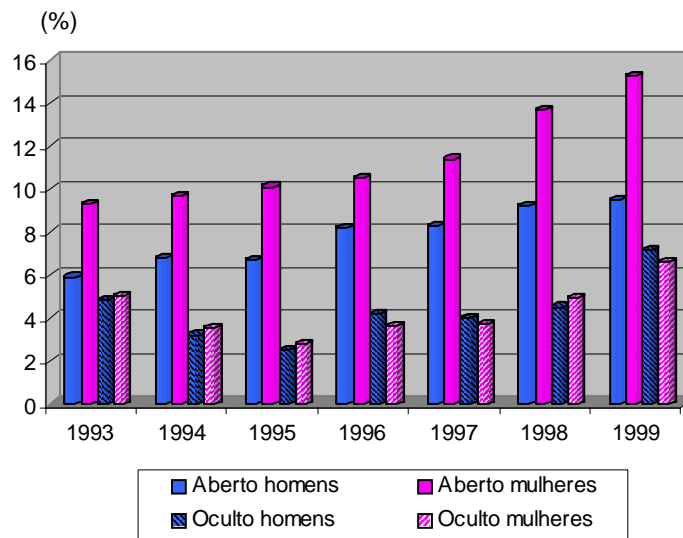
8

prego aberto. A taxa de desemprego aberto das mulheres é bastante superior à dos homens, enquanto a de desemprego oculto fica mais aproximada. O desempenho desses indicadores em 1999 contribuiu para aprofundar essas características.

No ano em análise, o crescimento do desemprego foi expressivo para ambos os sexos, apresentando, todavia, intensidades bastante diversas segundo o tipo. O desemprego aberto cresceu bem mais para o segmento feminino, com a taxa subindo de 13,7% para 15,3% da PEA, enquanto a taxa dos homens passou de 9,2% para 9,5%. Já no desemprego oculto, que apresentou variações proporcionalmente maiores que o aberto, constatou-se incremento maior entre os homens: a taxa passou de 4,5% para 7,2%, uma variação de 60,0% (Tabela 3).

Gráfico 6

Taxa de desemprego, por sexo e por tipo, na RMPA — 1993-99



FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio da PMPA.

Na análise do desemprego segundo alguns **atributos pessoais**, ressaltam peculiaridades no comportamento do mercado de trabalho em relação à absorção de mulheres. Os dados captados pela PED-RMPA têm mostrado níveis de **escolaridade** mais elevados para as mulheres³.

Embora a escolaridade seja, cada vez mais, um atributo facilitador na competição por um posto de trabalho, no caso das mulheres tal fator não tem sido suficiente para reduzir o risco do desemprego. De fato, se entre a força de trabalho masculina é clara a influência da escolaridade para um melhor posicionamento frente ao desemprego — quanto maior o nível de escolaridade menor a taxa —, entre as mulheres essa premissa não se realiza plenamente (Tabelas 4 e 5).

É verdadeiro que ao nível médio completo corresponde a menor taxa de desemprego feminina (18,9%). Contudo a certificação do ensino fundamental não constitui, para as mulheres, garantia de melhor competitividade no mercado de trabalho, nem reduz sua exposição ao desemprego: a esse nível escolar corresponde a taxa de desemprego feminina mais elevada (28,7% da PEA específica), patamar superior, inclusive, ao nível de escolaridade imediatamente inferior (fundamental incompleto).

³ Apesar de o perfil educacional da População em Idade Ativa ser semelhante para homens e mulheres, diferenças importantes aparecem quando se trata da PEA, identificando-se níveis de **escolaridade** mais elevados para o segmento feminino. Como exemplo, em 1999 a parcela com ensino médio completo representava 21,9% da PEA feminina e aquela com ensino superior completo chegava a 10,9%, proporções bastante superiores às encontradas na PEA masculina: 13,8% e 2,2% respectivamente.

Em 1999, ocorreu crescimento nas taxas de desemprego para todos os níveis de escolaridade, sendo mais intenso entre os que possuem o ensino fundamental completo. Para as mulheres, diferentemente do ocorrido no ano de 1998, os incrementos observados foram mais brandos que para os homens.

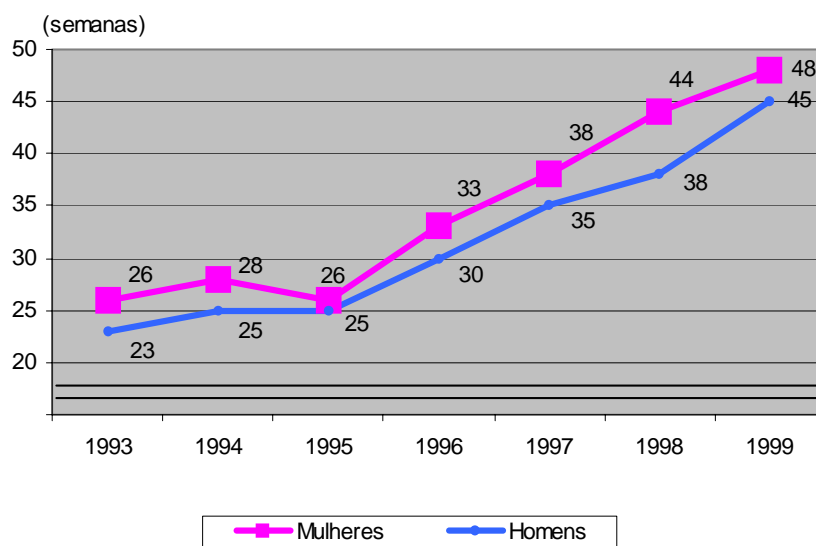
Considerando-se os atributos **idade** e **cor**, as taxas de desemprego de mulheres e homens comportam-se de forma similar: quanto maior a faixa etária, menor a taxa; e, para indivíduos de cor branca, corresponde a menor taxa de desemprego, indicando uma possível prevalência desses atributos sobre a segmentação por sexo. Em 1999, constatou-se crescimento nas taxas de desemprego para todas as faixas etárias, destacando-se, para as mulheres, o incremento na taxa das que têm 40 anos ou mais de idade e daquelas com idade entre 18 e 24 anos. Entre os homens, os maiores incrementos aconteceram nas taxas daqueles com idade igual ou superior a 40 anos e para os jovens com idade entre 10 e 17 anos. Quanto ao atributo cor, o movimento foi semelhante para homens e para mulheres: maior crescimento na taxa da população não branca, que, entre as mulheres, passou de 22,3% para 27,9% da respectiva PEA e, entre os homens, cresceu de 18,4% para 23,8% no período (Tabelas 6 e 7).

Quanto à **posição no domicílio**, as maiores taxas de desemprego, seja para mulheres, seja para homens, correspondem à posição de filho. Em que pese ser a menor taxa entre as categorias de posição no domicílio (15,7% para mulheres e 11,4% para homens), destaca-se o crescimento importante observado, em 1999, na taxa dos chefes (18,9% de crescimento para as mulheres e 23,9% para os homens). Entre as mulheres, é o segundo ano consecutivo que a taxa dos chefes de domicílio apresenta um crescimento expressivo (Tabelas 8 e 9).

Outro indicador importante para perceber a gravidade do desemprego, o **tempo médio de procura de trabalho**, subiu de forma generalizada na RMPA, em 1999. Embora mais elevado entre as mulheres, esse indicador cresceu menos para essa parcela de desempregados: passou de 44 semanas observadas em 1998 para 48 semanas no ano em análise, perfazendo cerca de 11 meses. Para os homens, o tempo médio de procura por trabalho teve um incremento maior: passou de 38 para 45 semanas no mesmo período (Tabela 12).

Gráfico 7

Tempo médio de procura, por sexo, na RMPA — 1993-99



FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE,FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio da PMPA.

Aumenta a Precarização e a Informalidade para as Mulheres Ocupadas

De acordo com as informações da PED-RMPA, entre os indivíduos ocupados na Região predominam os homens. A par de se constituírem em maioria na População em Idade Ativa, as mulheres pressionam menos o mercado de trabalho e são minoria entre os ocupados. Essa condição desvantajosa mantém-se independentemente do fato de a mão-de-obra feminina estar tão, ou mais preparada para enfrentar o mundo do trabalho quanto o grupo masculino.

Os dados revelam, por exemplo, que as mulheres ocupadas são mais escolarizadas do que os homens. Em 1999, a proporção de mulheres ocupadas com ensino médio completo ou superior completo manteve-se em patamar mais alto que a dos homens: 29,5% das mulheres ocupadas, contra 27,0% dos homens, haviam concluído o ensino médio; 13,0% das mulheres ocupadas na RMPA possuíam ensino superior completo, frente a apenas 8,8% dos homens (Tabelas 19 e 20).

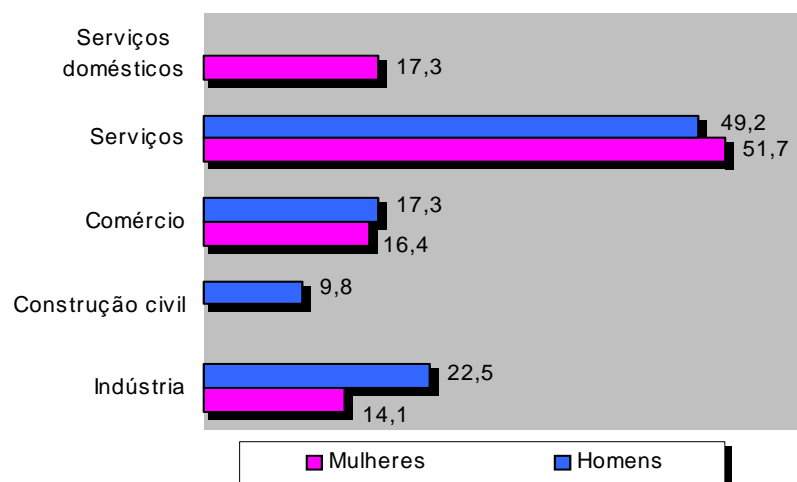
Analisando a situação das mulheres ocupadas na Região, considerando outros atributos pessoais, constatam-se diferenças expressivas em relação aos homens apenas no que diz respeito à distribuição por **posição no domicílio**. As mulheres ocupadas detêm predominantemente a posição de cônjuge (53,0%), enquanto os homens são maioritariamente chefes do domicílio onde residem (71,9%). Quanto aos atributos **idade e cor**, a distribuição dos ocupados segue padrão semelhante para mulheres e homens, com predominância de indivíduos com idade entre 25 e 39 anos (41,5% entre as mulheres e 39,6% para homens), seguidos daqueles com 40 anos e mais (37,8% para mulheres e 38,4% para homens) e ampla maioria de indivíduos de cor branca (88,4% entre as mulheres e 90,2% entre os homens).

No ano em análise, todavia, as mulheres tiveram uma posição mais vantajosa, frente à força de trabalho masculina, no que diz respeito ao nível de ocupação. Houve um expressivo crescimento de 30 mil pessoas no contingente de mulheres ocupadas, em que pese parcela importante desse crescimento ter-se dado em ocupações menos formalizadas ou menos regulamentadas — assalariamento sem carteira de trabalho assinada, trabalho autônomo e emprego doméstico. O segmento masculino ocupado na RMPA retraiu-se em 1 mil pessoas no mesmo período.

Na distribuição por **setores econômicos**, tanto homens como mulheres encontram-se ocupados em maior medida no setor serviços — aproximadamente a metade para ambos. No caso da mão-de-obra feminina, seguem-se em importância, quanto ao contingente ocupado, os serviços domésticos (17,3%). Já entre os homens, é na indústria que se encontra a segunda maior parcela de ocupados: 22,5% (Tabelas 21 e 22).

Gráfico 8

Distribuição percentual dos ocupados, por sexo e setor de atividade, na RMPA — 1999



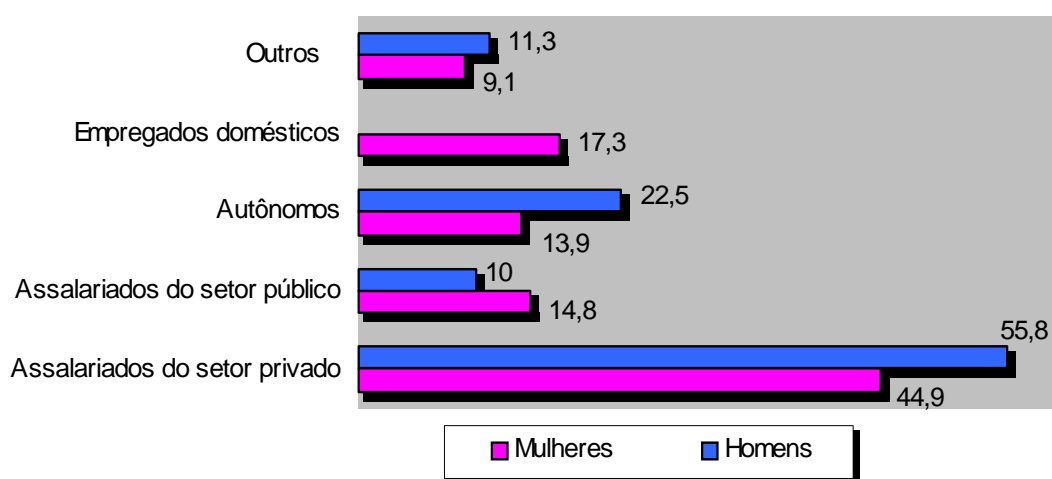
FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio da PMPA.

Em 1999, o nível de ocupação cresceu na RMPA, para as mulheres, em praticamente todos os principais setores de atividade econômica, com destaque para os serviços — onde mais 11 mil mulheres encontraram ocupação — e para a indústria de transformação, cujo contingente de trabalhadoras aumentou em 5 mil pessoas. Entre os homens, houve crescimento apenas na indústria e no comércio (1 mil indivíduos em cada um dos setores), com redução nos demais, especialmente na construção civil com a redução de 4 mil homens no contingente aí ocupado (Tabelas 13 e 14).

Quanto à **forma de inserção na ocupação**, o assalariamento, público e privado, responde pela maior ocupação tanto de homens quanto de mulheres na RMPA. No entanto, na comparação entre os dois grupos, observam-se algumas diferenças importantes. Em 1999, entre os homens, o assalariamento era responsável por 65,9% do total da ocupação — sendo 10,1% no setor privado sem carteira de trabalho assinada —, enquanto, para as mulheres, essa forma de inserção respondia por 59,7% dos postos ocupados, e a ausência de registro do contrato na carteira de trabalho atingia 7,1% das assalariadas (Tabelas 23 e 24).

Gráfico 9

Distribuição percentual dos ocupados, por sexo e posição na ocupação, na RMPA — 1999



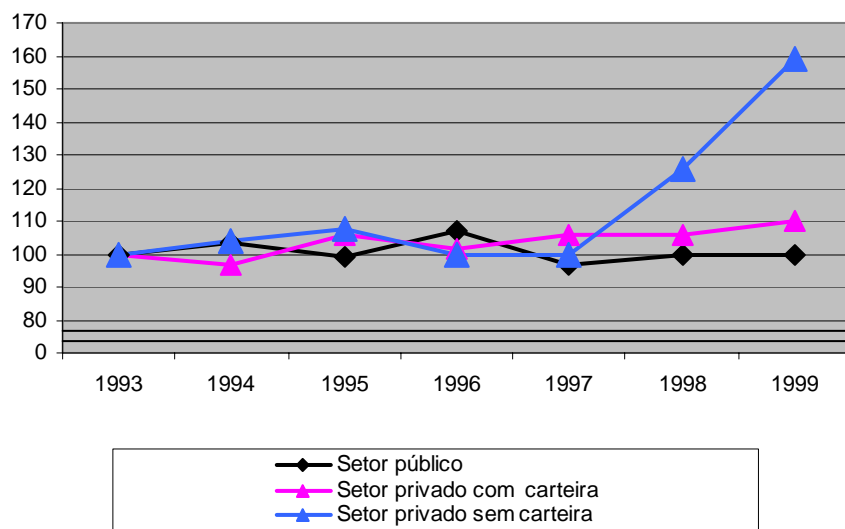
FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio da PMPA.

Para a força de trabalho feminina, outras formas de inserção na ocupação têm-se mostrado expressivas, notadamente o emprego doméstico, o qual absorvia, em 1999, 17,3% das mulheres ocupadas na RMPA, e o trabalho autônomo, 13,9%. Essas formas, assim como o assalariamento sem registro em carteira, estão geralmente associadas à ausência de regulamentação, de proteção legal e previdenciária, e os rendimentos, via de regra, são menores. Somando os contingentes de mulheres ocupadas sob essas três formas de inserção, chega-se a um percentual de 38,3% de mulheres que ocupam postos de trabalho que podem ser classificados como precários. Entre os homens, esse percentual é mais baixo: 32,6% (Tabela 10).

No ano de 1999, registrou-se estabilidade no contingente de mulheres assalariadas no setor público e crescimento do emprego assalariado no setor privado. Neste último, foi igualmente ampliado o contingente das mulheres assalariadas que têm carteira assinada e das que não possuem o contrato de trabalho registrado (9 mil mulheres em cada um dos segmentos). Também houve expansão importante no contingente de mulheres autônomas (9 mil) e no emprego doméstico (3 mil). O aspecto menos virtuoso desse resultado está no aumento da precarização e da informalidade entre a força de trabalho feminina: 70,7% das mulheres que obtiveram ocupação em 1999 o fizeram em atividades menos formalizadas ou menos regulamentadas (Tabelas 15 e 16).

Gráfico 10

Índice do assalariamento das mulheres na RMPA — 1993-99



FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE,FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio da PMPA.

A **jornada semanal média de trabalho** é menor para as mulheres em todos os setores de atividade. As maiores diferenças estão no comércio e nos serviços. Na indústria, setor caracterizado por maior grau de formalização da atividade, a diferença de jornada entre homens e mulheres não ultrapassa duas horas semanais. Em 1999, constatou-se crescimento de uma hora na jornada de todos os principais setores econômicos, tanto para homens como para mulheres (Tabela 17).

As Mulheres Trabalhadoras Continuam Ganhando Rendimentos Inferiores aos dos Homens

No ano de 1999, o **rendimento médio real do trabalho principal** caiu para ambos os sexos, com redução mais intensa para a mão-de-obra feminina (-4,3%). O valor monetário do rendimento médio das mulheres ficou em R\$ 499,00, enquanto o dos homens foi de R\$ 731,00, após uma queda de 1,9% em relação ao ano anterior (Tabela 25).

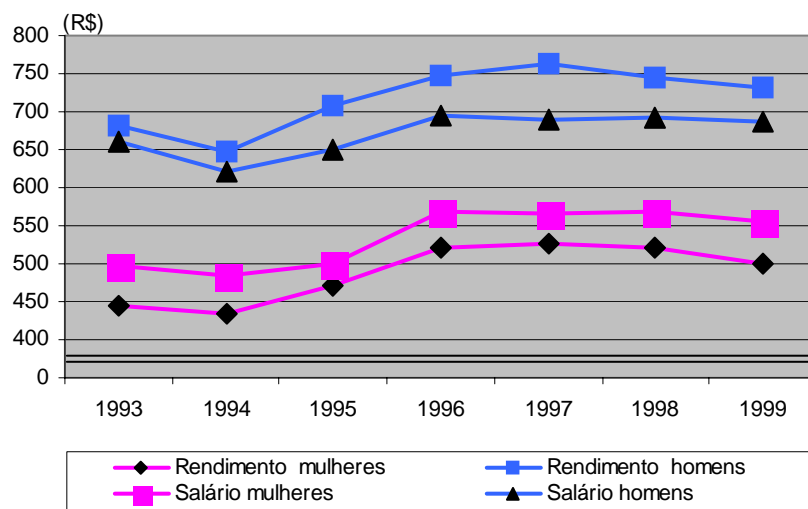
Esse resultado provocou um aprofundamento do diferencial de rendimento entre os sexos, uma vez que diminuiu a proporção dos ganhos da força de trabalho feminina em relação ao rendimento dos homens. As mulheres auferiram rendimentos que alcançaram apenas 68,3% do rendimento médio real auferido pelo conjunto da força de trabalho masculina, patamar inferior aos 70,0% verificados no ano anterior.

O diferencial de rendimento pode se alterar em dimensão, mas não desaparece, seja qual for o corte analítico que se faça com os dados. Para o segmento dos assalariados, por exemplo, a diferença de ganhos entre os sexos é menos intensa, mas também aumentou no ano em análise.

Da mesma forma que o rendimento médio, o **salário médio real** das mulheres sofreu uma redução em 1999 (-2,4%), atingindo um valor monetário de R\$ 554,00. O salário médio dos homens, por sua vez, reduziu-se para R\$ 687,00, como resultado da pequena variação negativa de 0,6%. Assim, os ganhos das assalariadas atingiram 80,6% do salário médio auferido pelos assalariados do sexo masculino em 1999, proporção inferior aos 82,2% atingidos em 1998 (Tabela 26).

Gráfico 11

Rendimento médio real e salário médio real, por sexo, na RMPA — 1993-99



FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio da PMPA.

Analisando os ganhos médios do trabalho segundo estratos de rendimento, constata-se queda generalizada tanto para as mulheres quanto para os homens. Observam-se, porém, maiores perdas para a força de trabalho feminina em quase todos os estratos, com exceção do Grupo 1 — que reúne os 25% dos ocupados que ganham os menores rendimentos —, cuja queda no valor médio foi de 5,9% para as mulheres e de 6,1% para os homens. Mesmo assim, enquanto as mulheres mais pobres percebiam, em média, R\$ 138,00, valor similar ao salário mínimo vigente, o rendimento médio dos homens na mesma situação era de R\$ 202,00 (Tabelas 27 e 28).

Para o segmento masculino, as maiores perdas aconteceram para os estratos de menores rendimentos numa relação direta: a maiores ganhos corresponderam menores reduções. Entre as mulheres, no entanto, a maior variação ocorreu no Grupo 3, onde foi registrada uma queda de 6,6%.

Na análise dos estratos salariais, observam-se diferenças importantes frente ao comportamento dos rendimentos em geral. Em primeiro lugar, nos salários as perdas não foram generalizadas para todos os estratos, constatando-se pequena variação positiva de 0,3% para o Grupo 4 das mulheres — grupo que agrega os 25% dos assalariados com maiores rendimentos — e um crescimento de 1,1% para o mesmo estrato entre os homens. Por outro lado, entre os segmentos que apresentaram decréscimos, as perdas foram tanto maiores quanto mais altos os patamares de ganhos (Tabelas 29 e 30).

Independentemente dessas diferenças, à semelhança do ocorrido com os rendimentos médios, o comportamento do salário segundo estratos configurou-se mais favorável para a força de trabalho masculina, com ganhos no Grupo 4 e perdas menos expressivas nos demais estratos.

Tabelas

Tabela 1

Estimativa da população feminina economicamente ativa e das inativas maiores de 10 anos, taxa global de participação e taxa de desemprego total na RMPA — 1993-99

Tabela 2

Estimativa da população masculina economicamente ativa e dos inativos maiores de 10 anos, taxa global de participação e taxa de desemprego total na RMPA — 1993-99

Tabela 3

Taxa de desemprego, por tipo, na RMPA — 1993-99

Tabela 4

Taxa de desemprego das mulheres, segundo a escolaridade, na RMPA — 1993-99

Tabela 5

Taxa de desemprego dos homens, segundo a escolaridade, na RMPA — 1993-99

Tabela 6

Taxa de desemprego das mulheres, segundo a idade e a cor, na RMPA — 1993-99

Tabela 7

Taxa de desemprego dos homens, segundo a idade e a cor, na RMPA — 1993-99

Tabela 8

Taxa de desemprego das mulheres, segundo a posição no domicílio, na RMPA — 1993-99

Tabela 9

Taxa de desemprego dos homens, segundo a posição no domicílio, na RMPA — 1993-99

Tabela 10

Distribuição das mulheres desempregadas, segundo a escolaridade, a idade, a cor e a posição no domicílio, na RMPA — 1993-99

Tabela 11

Distribuição dos homens desempregados, segundo a escolaridade, a idade, a cor e a posição no domicílio, na RMPA — 1993-99

Tabela 12

Tempo médio de procura de trabalho, segundo o sexo, na RMPA — 1993-99

Tabela 13

Índice do nível de ocupação das mulheres, por setor de atividade econômica, na RMPA — 1993-99

Tabela 14

Índice do nível de ocupação dos homens, por setor de atividade econômica, na RMPA — 1993-99

Tabela 15

Índice do nível de ocupação das mulheres, por posição na ocupação, na RMPA — 1993-99

Tabela 16

Índice de ocupação dos homens, por posição, na RMPA — 1993-99

Tabela 17

Jornada média semanal das mulheres ocupadas, segundo o setor de atividade, na RMPA — 1993-99

Tabela 18

Jornada média semanal dos homens ocupados, segundo o setor de atividade, na RMPA — 1993-99

Tabela 19

Distribuição das mulheres ocupadas, segundo a escolaridade, a idade, a cor e a posição no domicílio, na RMPA — 1993-99

Tabela 20

Distribuição dos homens ocupados, segundo a escolaridade, a idade, a cor e a posição no domicílio, na RMPA — 1993-99

Tabela 21

Distribuição das mulheres ocupadas, segundo o setor de atividade, na RMPA — 1993-99

Tabela 22

Distribuição dos homens ocupados, segundo o setor de atividade, na RMPA — 1993-99

Tabela 23

Distribuição das mulheres ocupadas, segundo a posição na ocupação, na RMPA — 1993-99

Tabela 24

Distribuição dos homens ocupados, segundo a posição na ocupação, na RMPA — 1993-99

Tabela 25

Rendimento médio real dos ocupados no trabalho principal, por sexo, na RMPA — 1993-99

Tabela 26

Salário médio real dos assalariados no trabalho principal, por sexo, na RMPA — 1993-99

Tabela 27

Rendimento médio real das mulheres ocupadas no trabalho principal, por grupos de trabalhadores, segundo o rendimento, na RMPA — 1993-99

Tabela 28

Rendimento médio real dos homens ocupados no trabalho principal, por grupos de trabalhadores, segundo o rendimento, na RMPA — 1993-99

Tabela 29

Salário médio real das mulheres no trabalho principal, por grupos de trabalhadores, segundo o rendimento, na RMPA — 1993-99

Tabela 30

Salário médio real dos homens no trabalho principal, por grupos de trabalhadores, segundo o rendimento, na RMPA — 1993-99

Bibliografia

DEDECCA, Claudio Salvadori (1990). **Dinâmica econômica e mercado de trabalho urbano**: uma abordagem da Região Metropolitana de São Paulo. Campinas : UNICAMP-IE. (Tese de doutorado em economia).

BRUSCHINI, Cristina (1994). O trabalho da mulher no Brasil: tendências recentes. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS DO TRABALHO, 3, São Paulo. **Anais...** São Paulo : ABET, v.1, p.507-529.

A Dupla Face do Trabalho Feminino no Brasil: o Emprego Doméstico e as Novas Ocupações

*Cristina Bruschini**
*Maria Rosa Lombardi***

Estudos anteriores sobre o trabalho feminino e as características da inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro apontaram uma realidade caracterizada por uma dupla face: continuidades e mudanças. De um lado, as continuidades dizem respeito ao ainda grande contingente de mulheres (cerca de 40% da força de trabalho feminina) que se inserem em um pólo no qual se incluem as posições menos favoráveis quanto ao vínculo de trabalho, à remuneração, à proteção social ou às condições de trabalho propriamente ditas. São ocupações nas quais a presença das mulheres tem se dado tradicionalmente, como o trabalho doméstico, as atividades sem remuneração e as atividades de produção para consumo próprio e do grupo familiar. De outro lado, as mudanças apontam na direção de um pólo oposto, no qual ocorre a expansão da ocupação feminina em profissões de nível superior de prestígio, áreas até há pouco tempo reservadas a profissionais do sexo masculino.

Em estudo bastante recente¹, procuramos investigar as características e a dinâmica da inserção feminina em nichos ocupacionais que representam emblematicamente cada uma dessas faces. Assim, daquela que representa a permanência de padrões tradicionais de inserção, selecionamos a categoria **trabalhadores domésticos**, em função da sua representatividade: em 1997, cerca de 18% da PEA feminina ou aproximadamente 4,8 milhões de mulheres desenvolviam trabalhos dessa natureza. Da outra face — aquela que sinaliza mudanças —, selecionamos algumas carreiras técnicas e científicas que, ou vêm apresentando expressiva ampliação do contingente de mulheres em seus quadros (**Medicina e Direito**), ou vêm sinalizando para a consolidação de um processo de feminização (**Arquitetura**), ou, ainda, se apresentam relativamente refratárias ao ingresso das mulheres, como a **Engenharia**.

Para estudar o trabalho doméstico, recorremos aos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), especificamente aos Censos Demográficos (1980, 1991 e, às vezes, 1970) e às PNADs (1993, 1995 e 1997), aprofundando a análise da categoria através de informações mais detalhadas constantes do Censo Demográfico de 1991. Quanto às carreiras universitárias, para analisá-las em maior profundidade e atualidade, optamos por considerá-las em seu segmento formalizado, utilizando informações da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) para a década de 90 (1990, 1993 e 1996), a fim de perceber a evolução da participação da mulher no tempo.² A análise mais aprofundada da inserção feminina nas carreiras universitárias escolhidas foi realizada para um único ponto no tempo, o mais recente à época da confecção do referido estudo, que foi a **RAIS 1996**.

No que se refere aos **trabalhadores domésticos**, verificamos que a categoria continua mantendo sua marca feminina no tempo: em 1970, a quase-totalidade da categoria era composta por mulheres, e, em 1997, elas ainda representam 93%. A importância e o peso do serviço doméstico na atividade econômica das mulheres é, talvez, o melhor exemplo da continuidade que existe nessa face mais precária de

* Socióloga, pesquisadora da Fundação Carlos Chagas, São Paulo.

** Socióloga, pesquisadora-visitante da Fundação Carlos Chagas, São Paulo.

¹ Trata-se do artigo **A bi-polaridade do trabalho feminino no Brasil: e emprego doméstico e as “novas ocupações”**, apresentado no GT Trabalho e Sociedade, ANPOCS, Caxambú-MG, outubro de 1999, e no IX Congresso Brasileiro de Sociologia da Sociedade Brasileira de Sociologia (SBS), Porto Alegre, ago.-set./99.

² Essa fonte de dados cobre o mercado formal de trabalho, pois é composta por registros administrativos fornecidos pelas empresas. Sua unidade são vínculos de emprego ou postos de trabalho e não empregados. Uma limitação importante dessa fonte de dados reside na classificação das ocupações, fato que afeta diretamente este estudo. Como os formulários da RAIS são preenchidos, em geral, por funcionários dos departamentos de pessoal das empresas ou de escritórios de contabilidade sem treinamento prévio, é bastante comum a classificação de um profissional em títulos genéricos, como, por exemplo, “médico em geral” ou na categoria “outros” em detrimento de um detalhamento mais adequado das ocupações. Esta é uma questão para a qual estivemos atentas e que procuramos contornar.

atividade, pois, desde o século passado, o serviço doméstico vem absorvendo cerca de um quinto das trabalhadoras. Em estudo sobre as ocupações femininas no Brasil do século XIX, Samara (1997) revela que, das mulheres livres e escravas “com profissão” registradas pelo Censo de 1872, 22% estavam ocupadas no serviço doméstico. No decorrer do tempo, a categoria manteve sua importância na absorção da mão-de-obra feminina: em 1970, as trabalhadoras domésticas representavam mais de um quarto da força de trabalho feminina. A partir daí, porém, o seu peso relativo tem diminuído, atingindo o patamar mais baixo em 1995, data em que a proporção de trabalhadoras domésticas sobre as ocupadas era de 17,2%, ou 4,7 milhões. Em 1997, contudo, os dados indicaram uma pequena elevação naquele índice (17,8% ou 4,8 milhões). Se isso, entretanto, sinaliza ou não uma tendência de novo crescimento da importância do trabalho doméstico para a inserção da força de trabalho feminina brasileira, só futuros levantamentos poderão confirmar. Na América Latina — onde o trabalho doméstico representava 16% do total da ocupação feminina em 1998 —, contudo, confirmou-se a tendência de crescimento da categoria entre as ocupadas, nos anos 90 (OIT, 2000).

A análise regional baseada nas principais regiões metropolitanas do País³ revelou que apenas em São Paulo e Porto Alegre, duas das cidades mais desenvolvidas e onde, supostamente, outras alternativas de trabalho mais compensadoras poderiam ser encontradas pelas mulheres, é ligeiramente menor a importância do trabalho doméstico: em ambas as cidades, em 1995, o trabalho doméstico ocupava 16% das mulheres.

Outras marcas que caracterizam o trabalho doméstico são: a prevalência de uma segmentação por raça/cor, pois quase dois terços das domésticas são pretas e pardas; a continuidade da desespecialização, pois a grande maioria das trabalhadoras é classificada como “empregada doméstica não especializada”, realizando todo tipo de atividade nas residências em que trabalham; um relativo envelhecimento da categoria, uma vez que, em 1997, mais da metade tinha mais de 30 anos, o que representa uma inversão de tendência em relação aos anos anteriores, pois, em 1991, por exemplo, 58% da categoria tinha menos de 30 anos.

O trabalho doméstico ainda é uma das ocupações mais precárias que existem no mercado de trabalho. Caracteriza-se por longas jornadas, baixo índice de formalização e baixos rendimentos: no Brasil, em 1995, 48% trabalhavam mais de 45 horas semanais, menos de 20% eram registradas e dois terços ganhavam até um salário-mínimo (SM) por mês. No mesmo ano, deve ser ressaltado que na Região Metropolitana de Porto Alegre se verificou o maior nível de formalização (40% da categoria possuía registro em carteira), a menor proporção de trabalhadoras com longas jornadas de trabalho (33% trabalhavam mais de 45 horas semanais) e uma das distribuições salariais menos perversas (40% ganhavam até um SM). Neste último aspecto, Porto Alegre só ficou atrás de Curitiba e São Paulo: enquanto em Curitiba 33% das trabalhadoras ganhavam até um SM, em São Paulo o índice encontrado foi de 20%.

Em suma, a análise do emprego doméstico para anos mais recentes revelou a permanência de um nicho ocupacional que continua tendo peso significativo na força de trabalho feminina: emprega contingente considerável das mulheres, no Brasil e em regiões analisadas, e continua em franca expansão. Não obstante esse aparente imobilismo, a categoria vem tendo maior proteção legal⁴, o que tem se traduzido em maior acesso a direitos trabalhistas e sociais, sobretudo nos centros urbanos mais desenvolvidos do País, por meio de maior índice de registro em carteira e significativos aumentos salariais. Nesses centros, a categoria parece caminhar para uma maior profissionalização. Por outro lado, não obstante alguma melhora, trata-se ainda de uma ocupação não-qualificada, com os mais baixos salários na estrutura ocupacional feminina e, em sua grande maioria, sem proteção legal.

Abordando agora as carreiras de nível superior — que estamos considerando como a outra face do trabalho das mulheres —, a primeira observação que deve ser feita é a consolidação da presença feminina na Arquitetura, na Medicina e no Direito, mas não na Engenharia, conforme indicam dados da RAIS para os anos 90. Na categoria dos engenheiros, a participação do sexo feminino atingia 12% no conjunto de todas as engenharias em 1996, não tendo se alterado significativamente na década. Mesmo que a área continue sendo reduto dos homens, as taxas de participação feminina internas às especialidades da Engenharia mostraram que, em algumas delas, a presença da mulher já se faz sentir com maior vigor em 1996. É o

³ O referido estudo abordou as Regiões Metropolitanas de São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Porto Alegre, Curitiba, Recife, Fortaleza e Salvador.

⁴ A profissão foi regulamentada pela Lei nº 5.859, de 11.12.72 e pelo Decreto nº 71.885, de 09.03.73, que garantia aos empregados domésticos férias remuneradas após 12 meses de serviços ininterruptos a um mesmo empregador, qualidade de segurado obrigatório da Previdência Social, registro obrigatório em carteira de trabalho. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, parágrafo único, passou a assegurar às trabalhadoras domésticas os seguintes direitos: salário mínimo, não-redução de salário, 13º salário, repouso semanal remunerado, férias anuais remuneradas com um terço a mais do que o salário, licença-gestante, aviso prévio, vale transporte. O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e a delimitação da jornada de trabalho constam de projeto de lei tramitando no Congresso desde 1989.

caso da Engenharia de Organização e Métodos, na qual um quarto dos empregos são ocupados por mulheres, e da Engenharia Química (22%). Entre os arquitetos, a fatia feminina é mais substantiva: em 1996, 54% dos arquitetos eram mulheres, dados que consolidam a tendência de feminização da profissão, sinalização que remonta a, pelo menos, duas décadas atrás. Entre os médicos, a progressão das mulheres também se confirmou: se em 1991 elas representavam 31% da categoria, em 1996 a taxa encontrada foi 38%. No que se refere ao mundo jurídico, as profissões por nós analisadas se enquadram em dois tipos de carreira: os chamados “profissionais do Direito”, definidos como todos os funcionários vinculados ao poder público, aos quais é vetado o exercício da advocacia (promotores, procuradores e juizes) e os outros profissionais (advogados e consultores jurídicos), que exercem de fato aquela atividade, estejam eles inseridos como profissionais liberais ou assalariados de sindicatos, empresas públicas ou privadas. Em todas as ocupações citadas, porém, observou-se um incremento significativo das mulheres. Assim, as juízas e as promotoras já representavam um quarto da categoria em 1996 (em 1991, eram 19,8%); as advogadas, 39% (eram 33% em 1991); as procuradoras e as consultoras jurídicas, 42% (eram 38% em 1991).

Ao procurarmos as razões que explicariam a expansão feminina nessas profissões, chegamos à conclusão de que ela se deu como resultado da convergência de vários fatores. De um lado, uma intensa transformação cultural a partir dos anos 60 e, sobretudo, dos 70, na esteira dos movimentos sociais e políticos dessa década, impulsionando as mulheres para as universidades, em busca de um projeto de vida profissional e não apenas doméstico. A expansão das universidades públicas e, principalmente, privadas, na mesma época, foi ao encontro desse anseio feminino. De outro lado, a racionalização e as transformações pelas quais passaram essas profissões abriram novas oportunidades para as mulheres que se formaram nessas carreiras, ampliando o leque profissional feminino para além dos “guetos” tradicionais, como o Magistério e a Enfermagem. Tanto a Medicina, como a Arquitetura e o Direito vêm passando por processos de especialização e assalariamento, em detrimento da antiga autonomia profissional. As representações construídas tanto pela sociedade como pelas próprias categorias também estão se modificando, particularmente no que diz respeito ao seu perfil liberal, o que repercute no nível de prestígio e de *status* atribuído a esses profissionais. É nesse contexto que se deve situar a ampliação da participação feminina nessas carreiras profissionais. Os dados revelaram que essas profissionais são mais jovens que seus colegas homens, e, como decorrência, seu tempo de permanência no emprego tende a ser ligeiramente menor. Excetuando-se a magistratura — carreira eminentemente pública, qualquer que seja o sexo de quem a exerce —, há uma ligeira tendência de as mulheres trabalharem mais no setor público do que os homens apenas entre os engenheiros. Nas demais carreiras, os percentuais são muito semelhantes para os dois sexos. O tamanho do estabelecimento não diferencia a inserção do profissional: em todas as carreiras analisadas, há tendência de concentração 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, apesar de estarem adentrando novos e promissores espaços de trabalho, nem por isso essas mulheres deixam de estar sujeitas a padrões diferenciados por gênero, entre os quais a discriminação salarial é apenas o mais evidente: em todas as profissões analisadas, a tônica é o menor patamar de ganhos femininos quando comparados aos masculinos. Por outro lado, essas profissionais, ainda que não ganhem como os homens, têm rendimentos infinitamente superiores aos da ocupação do outro pólo analisado, as trabalhadoras domésticas. Ironicamente, é no trabalho das empregadas domésticas que as profissionais freqüentemente irão apoiar-se para poderem se dedicar à própria carreira. Este é o elo que une os dois pólos analisados.

Bibliografia

- BRUSCHINI, Cristina LOMBARDI, Maria Rosa (1999). **A bi-polaridade do trabalho feminino no Brasil: o emprego doméstico e as “novas” ocupações.** S.n.t. (Apresentado no GT Trabalho e Sociedade, ANPOCS, Caxambú, MG, e no Congresso Brasileiro de Sociologia, da Sociedade Brasileira de Sociologia, 9 Porto Alegre).
- OIT/Organização Internacional do Trabalho para a América Latina e Caribe (2000). Temas Especiais: **Mejora la situación laboral de las mujeres, pero aún persisten fuertes desigualdades a los hombres.** www.URL:http://:ilolim.org
- SAMARA, Eni de Mesquita (1997). Mão-de-obra feminina, oportunidades e mercado de trabalho no Brasil do século XIX. In: — org. **As idéias e os números do gênero- Argentina, Brasil e Chile no século XIX.** São Paulo: Hucitec/Cedhal/USP/Fundação Vitae, pp.21-61.

Trabalho Feminino: Persistem as Desvantagens Apesar da Maior Escolaridade

*Norma Herminia Kreling**

Movidas pela necessidade de participar na manutenção da família, ou mesmo pelo desejo de obter realização pessoal e profissional, as mulheres, cada vez mais, marcam sua presença no mercado de trabalho, muitas vezes enfrentando toda a sorte de dificuldades, em condições de trabalho mais desfavoráveis do que as dos homens — menores possibilidades de emprego, vínculos empregatícios mais frágeis, postos de trabalho menos qualificados, remunerações inferiores e instáveis, mesmo que, não raro, com nível de escolaridade mais elevado —, ao mesmo tempo em que se vêem constrangidas a conciliar as responsabilidades domésticas com as profissionais.

Não obstante a situação de desvantagem em que se encontram as mulheres no conjunto da força de trabalho, elas apresentam níveis mais elevados de escolaridade. Entretanto tal requisito, tão valorizado nos dias de hoje, não lhes tem assegurado formas mais favoráveis de inserção na População Economicamente Ativa.

Resultados da Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de Porto Alegre (PED-RMPA) mostram aumento significativo de escolaridade entre a População em Idade Ativa (PIA)¹, no período 1993-99, para os dois sexos, registrando-se marcante redução da parcela que não completara o ensino fundamental (de 61,3% para 53,1% entre as mulheres e de 59,9% para 53,6% entre os homens) e ampliação mais intensa daquela que concluíra pelo menos o ensino fundamental (de 38,7% para 46,9% e de 40,1% para 46,4% respectivamente). Destaca-se que o perfil educacional dos homens e das mulheres encontra-se praticamente no mesmo patamar, excetuando-se o maior número de mulheres analfabetas. No período em análise, no entanto, a parcela de mulheres analfabetas decresceu de 5,8% para 4,5%. Já, entre os homens, a proporção de analfabetos variou de 3,8% para 2,9% (Tabela 1). A Pesquisa revela, ainda, que a média em anos de estudos concluídos para a População em Idade Ativa, em 1999, era em torno de 7,6 tanto para as mulheres quanto para os homens.²

O perfil educacional entre os sexos, entretanto, mostra diferenças significativas quando se analisa a população trabalhadora. As mulheres ocupadas apresentam, proporcionalmente, melhores níveis de escolaridade do que os homens na mesma condição. Entre 1993 e 1999, constata-se que há uma concentração maior de homens ocupados que não concluíram o ensino fundamental (51,2% e 42,8%) em relação às mulheres ocupadas nessa situação (46,6% e 37,7%). Essa relação se inverte nos graus mais elevados do sistema escolar: no ensino médio e no ensino superior completos, os homens representam 35,8% e 8,8% em 1999, enquanto as mulheres superam esses percentuais, com 42,5% e 13,0% respectivamente.³

Além disso, dados da PED-RMPA revelam que, entre 1993 e 1999, a população feminina ocupada apresentou aumentos mais significativos de escolaridade do que a masculina em todas as faixas etárias. As mulheres entre 25 e 39 anos de idade apresentavam em 1999, por exemplo, a maior incidência de conclusão tanto no ensino médio (47,0%) quanto no ensino superior (15,5%), enquanto entre os homens esses percentuais eram de 39,4% e 9,1% respectivamente. Destaca-se, ainda, que, em 1999, a média de anos de estudo concluídos, entre os ocupados, era de 8,9 anos para a população feminina e de 8,4 anos para a masculina.

* Socióloga, Técnica da FEE.

A autora agradece aos colegas do Núcleo de Análise da PED-RMPA, Roberto da Silva Wiltgen e Irene M. Sassi Galeazzi, pelos comentários e sugestões à versão preliminar deste texto, assumindo total responsabilidade pelas omissões e erros porventura remanescentes. Agradece, ainda, a colaboração da auxiliar técnica Ana Paula Sperotto pelo processamento e organização dos dados.

¹ População com 10 anos e mais de idade.

² Segundo os dados da PNAD (2000), em 1998, a média de anos de estudo para os dois sexos era de 6,9 anos na RMPA; de 6,3 anos no RS; e de 5,6 anos no Brasil.

³ Segundo os dados da PNAD-IBGE (FSP, 1999), no Brasil, em 1997, 29,7% das mulheres que trabalhavam tinham o 2º grau completo. No caso dos homens, apenas 20,7% se enquadravam nessa categoria.

Tabela 1

Distribuição percentual da população em idade ativa, dos ocupados e dos desempregados, segundo o sexo e o grau de escolaridade, na RMPA — 1993 e 1999

ESCOLARIDADE	PIA						OCUPADOS					
	1993			1999			1993			1999		
	Mulhe- res	Homens	Total	Mulhe- res	Homens	Total	Mulhe- res	Homens	Total	Mulhe- res	Homens	Total
Analfabetos	5,8	3,8	4,8	4,5	2,9	3,7	2,8	2,7	2,7	1,7	1,6	1,5
Até 4ª série (1) ..	27,9	28,1	28,0	22,1	22,7	22,4	19,8	21,6	20,9	14,5	15,9	15,3
Da 5ª à 7ª série	27,6	28,0	27,8	26,5	28,0	27,2	24,0	26,9	25,8	21,5	25,3	23,7
Fundamental completo	11,8	12,4	12,1	12,4	12,8	12,6	12,7	14,4	13,7	12,8	14,3	13,7
Médio incompleto	5,7	5,7	5,7	7,2	6,9	7,1	6,0	6,0	6,0	7,0	7,1	7,1
Médio completo	12,2	12,4	12,3	16,0	15,7	15,8	17,8	16,0	16,7	22,5	20,7	21,5
Superior incompleto	3,3	3,9	3,6	4,4	4,8	4,6	5,4	4,8	5,0	7,0	6,3	6,6
Superior completo	5,7	5,7	5,7	6,9	6,2	6,6	11,5	7,6	9,2	13,0	8,8	10,6
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP e DIEESE.

(1) Inclui alfabetizados sem escolarização.

A análise por setor de atividade econômica, segundo o grau de escolarização dos trabalhadores, permite identificar outras diferenças importantes entre os gêneros. Informações contidas na Tabela 2 evidenciam, para 1999, que as mulheres ocupadas apresentam, proporcionalmente, melhores níveis de escolaridade do que os homens nos setores serviços e comércio. O primeiro é o setor em que a força de trabalho feminina está melhor posicionada: 25,9% concluiu o ensino médio e 22,3% o ensino superior, enquanto os homens apresentam proporções menores: 22,6% e 13,2% respectivamente. Além disso, nesse setor, considerando-se os trabalhadores com o ensino superior completo, destaca-se que a participação das mulheres supera a dos homens, registrando 56,9% contra 43,1%. No comércio, setor em que há maior concentração de trabalhadores com níveis médios de ensino, 33,1% das trabalhadoras concluíram o ensino médio, face aos 25,0% dos colegas masculinos.

Na indústria, ao contrário, são os homens que apresentam um nível de escolaridade um pouco superior ao das mulheres: 54,2% dos trabalhadores masculinos e 48,5% das mulheres concluíram pelo menos o ensino fundamental em 1999. Todavia o nível de escolaridade dos trabalhadores da indústria encontra-se ainda distante de um perfil que possa ser considerado satisfatório na adequação às novas necessidades da esfera produtiva.

Os níveis mais baixos de escolarização aparecem, para as mulheres, no setor serviços domésticos e, para os homens, no setor da construção civil, nos quais 76,4% e 76,7% dos trabalhadores, respectivamente, não possuem sequer o ensino fundamental, concentrando-se cerca de 40,0% desses indivíduos entre as quatro primeiras séries.

Entre 1993 e 1999, foram evidenciadas evoluções positivas para ambos os sexos nos níveis de escolaridade, em todos os setores. Observa-se, no entanto, que, na indústria, a população masculina apresentou aumentos mais significativos de escolaridade do que a feminina.

Convém ressaltar que grande parte das mulheres inseridas na indústria, além de apresentarem um nível de escolaridade pouco inferior ao dos homens, exercem atividades não qualificadas ligadas à execução da produção. Acrescente-se, ainda, que é nesse setor que se observa a maior diferença de rendimento entre os gêneros. Assim, diante desse quadro bastante fragilizado, a força de trabalho feminina, no período em análise, foi bem mais atingida do que a masculina, na significativa redução de ocupações ocorridas na indústria.

Tabela 2

Distribuição percentual dos ocupados no trabalho principal, segundo a escolaridade e o sexo, por setor de atividade, na RMPA — 1999

ESCOLARIDADE	INDÚSTRIA	CONSTRUÇÃO CIVIL	COMÉRCIO	SERVIÇOS	SERVIÇOS DOMÉSTICOS
Mulheres					
Até a 4ª série (1)	19,1	(2)	10,4	9,9	37,9
Da 5ª à 7ª série	32,4	(2)	20,5	13,3	38,5
Fundamental completo	15,4	(2)	15,5	11,1	13,7
Médio incompleto	7,1	(2)	10,0	7,2	(2)
Médio completo	17,9	(2)	33,1	25,9	(2)
Superior incompleto	(2)	(2)	(2)	10,3	(2)
Superior completo	(2)	(2)	(2)	22,3	(2)
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Homens					
Até a 4ª série (1)	17,5	39,1	14,8	13,3	(2)
Da 5ª à 7ª série	28,3	37,6	25,3	21,4	(2)
Fundamental completo	15,3	10,4	16,3	14,0	(2)
Médio incompleto	7,3	(2)	8,7	7,3	(2)
Médio completo	20,7	(2)	25,0	22,6	(2)
Superior incompleto	5,8	(2)	5,0	8,2	(2)
Superior completo	5,1	(2)	4,9	13,2	(2)
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP e DIEESE.

(1) Inclui analfabetos e alfabetizados sem escolarização. (2) A amostra não comporta desagregação para essa categoria.

Por outro lado, a política de abertura comercial, o câmbio sobrevalorizado do real e a concorrência internacional têm exigido do setor industrial a implantação de novos processos produtivos. Nesse novo contexto, altera-se significativamente o perfil da qualificação do trabalhador, onde a formação escolar básica se torna um requisito fundamental. Dessa forma, os trabalhadores mais qualificados — com maior grau de instrução — têm maiores chances de permanecerem no emprego, além de se beneficiarem com oportunidades de treinamento e com perspectivas de melhoria profissional na empresa.⁴

O fato de grande parte das mulheres inseridas na indústria estarem ocupando as funções consideradas menos qualificadas, cujo exercício não exige um maior grau de instrução, parece ampliar as desigualdades de gênero existentes, uma vez que os espaços ocupacionais que estão sendo transformados e/ou criados a partir das mudanças tecnológicas e organizacionais destinam-se, ao que tudo indica, muito mais a trabalhadores masculinos.

Com relação à forma de inserção na ocupação, observa-se que a força de trabalho feminina apresenta, proporcionalmente, melhores níveis de escolaridade do que os homens na mesma condição, em todas as categorias. Destaca-se, no entanto, segundo a Pesquisa, que o grau de escolarização da força de trabalho

⁴ Nesse sentido, Leite e Posthuma (1996, p.69) afirmam que: "Os novos requisitos de qualificação e controle dos trabalhadores sobre a produção, decorrentes das inovações tecnológicas e organizacionais, requerem investimentos em treinamento e desenvolvimento de qualificações que, aparentemente, estão se dirigindo muito menos à mão-de-obra feminina que à masculina".

assalariada do setor público indica uma maior concentração no nível de instrução mais elevado (38,7% das mulheres têm o ensino superior completo em relação a 21,6% dos homens, em 1999).

Por outro lado, na comparação do rendimento médio real, por sexo, segundo os níveis de escolaridade, a Tabela 3 mostra diferenças significativas que reafirmam a posição menos favorável das mulheres no mercado de trabalho. Os dados do período analisado revelam que os rendimentos médios das trabalhadoras do sexo feminino são sempre inferiores aos dos colegas do sexo oposto, com idêntico nível de instrução. Assim, por exemplo, enquanto em 1999 os homens com o ensino fundamental completo recebiam, em média, R\$ 605,00 mensais, as mulheres precisavam concluir pelo menos o ensino médio para receber um rendimento médio ainda inferior (R\$ 542,00). Percebe-se, ademais, que, à medida que aumenta o nível de escolaridade da população feminina ocupada, diminui levemente essa diferença observada no seu rendimento *vis-à-vis* a população masculina.

Em 1993 e 1999, constata-se que as mulheres ocupadas ganhavam o equivalente a 65,3% e 68,3%, respectivamente, do rendimento médio obtido pelo contingente de homens ocupados, registrando-se, portanto, pequena diminuição da diferença entre os rendimentos médios dos dois sexos. Embora tenha-se registrado crescimento generalizado dos rendimentos tanto para os homens quanto para as mulheres, a diminuição do diferencial foi possível, porque, para o conjunto da população ocupada feminina, a variação positiva foi maior, isto é, de 12,1%, elevando-se o rendimento médio real para R\$ 499,00 em 1999. Para a população ocupada masculina, esse incremento foi de 7,3%, ficando o rendimento médio real em R\$ 731,00. Todavia esse resultado mais favorável para as mulheres trabalhadoras não elimina o fato de que as diferenças de remuneração entre os gêneros continuam significativamente altas.

Enfim, os dados relativos ao grau de instrução sugerem que a participação no mercado de trabalho está diretamente associada à elevação do nível de instrução, e que essa tendência é mais forte entre as mulheres do que entre os homens. Não obstante, os rendimentos auferidos pelas mulheres continuam sendo inferiores aos observados entre os trabalhadores do sexo masculino. O nível proporcionalmente mais elevado de escolaridade da mulher trabalhadora não lhe tem assegurado formas mais favoráveis de inserção no mercado de trabalho, ainda que essa característica possa se constituir em pré-requisito, necessário, mas não suficiente, tanto para ingresso no mercado de trabalho quanto para conquistar melhores condições de trabalho e renda.

Tabela 3

Rendimento médio real dos ocupados no trabalho principal, segundo o grau de escolaridade e o sexo, na RMPA — 1993 e 1999

ESCOLARIDADE	(R\$)					
	1993			1999		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
Analfabetos	163	297	240	208	322	271
Até a 4ª série (1)	232	413	343	252	453	371
Da 5ª à 7ª série	266	460	387	291	499	418
Fundamental completo	375	615	526	353	605	503
Médio incompleto	380	588	503	349	533	455
Médio completo	579	920	772	542	862	717
Superior incompleto	692	1 249	1 005	678	1 170	942
Superior completo	1 069	1 867	1 443	1 276	1 987	1 590
TOTAL	445	681	585	499	731	631

FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio PMPA.

NOTA: Inflator utilizado: IPC-IEPE; valores em reais de nov./99.

(1) Inclui alfabetizados sem escolarização.

Bibliografia

FOLHA DE SÃO PAULO (1999). São Paulo, p.1-14, 12 dez.

LEITE, M. P., POSTHUMA, A. C. (1996). Reestruturação produtiva e qualificação: reflexões sobre a experiência brasileira. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v.10, n.1, p.63-76, jan./mar.

PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIO 1998: Região Metropolitana de Porto Alegre (2000). [online]. Disponível na Internet via [www.url:http://ibge.org/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad98/planotab.../3_2_rs.sht](http://ibge.org/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad98/planotab.../3_2_rs.sht). Arquivo capturado em 25 de fev.

PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIO 1998: Brasil (2000). [online]. Disponível na Internet via [www.url:http://www.ibge.org/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad98/plan.../3_2_Brasil.sht](http://www.ibge.org/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad98/plan.../3_2_Brasil.sht) Arquivo capturado em 25 de fev.

PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIO 1998: Rio Grande do Sul (2000). [online]. Disponível na Internet via [www.url:http://ibge.org/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad98/planotab.../3_2_rs.sht](http://ibge.org/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad98/planotab.../3_2_rs.sht). Arquivo capturado em 25 de fev.

Reestruturação Produtiva, Qualificação e Gênero

*Elida Rubini Liedke**
*Lorena Holzmann**

As análises das transformações em curso na sociedade industrial têm se pautado, fundamentalmente, por duas perspectivas: uma, estrutural, busca analisar as causas e identificar as tendências das transformações, em âmbito mundial, dos processos de geração, de circulação e de consumo da riqueza, bem como de seu significado para o futuro da sociedade industrial. O emprego da informática na produção de bens e serviços, a descentralização produtiva e as novas formas de divisão internacional do trabalho constituem fatores decisivos nessa abordagem. Essas transformações são entendidas como tendências à reestruturação da produção e dos mercados de produtos e de trabalho frente ao deslocamento da produção em massa do eixo hegemônico da acumulação capitalista e à necessidade de construir os arranjos institucionais constitutivos de um novo padrão societário (HARVEY, 1993).

A outra perspectiva aqui adotada, sem deixar de considerar os aspectos de ordem estrutural e mundial do problema, enfoca o local de trabalho. A automação microeletrônica na produção de bens e serviços, a incorporação de estratégias inovadoras de gestão da produção e da força de trabalho, suas implicações sobre o emprego e sobre demandas de novas habilidades têm sido objeto de investigação em diversos estudos de caso. Nos locais de trabalho, as inovações são comumente identificadas como “modelo japonês” e se traduzem em práticas e princípios designados por uma terminologia diversificada, na qual se incluem conceitos como produção enxuta, qualidade total, gestão participativa, Círculos de Controle de Qualidade (CCQ), grupos de melhoria, Just-in-Time, Kanban, dentre outros.

Ao se considerarem essas inovações como tradução de um modelo cujos elementos se articulam em uma unidade integrada, tende-se a supor que sua adoção implica estratégias similares, com poucas variações entre casos identificados.

Estudos empíricos têm evidenciado (HUMPHREY, 1992), no entanto, que é muito mais freqüente, em nível de empresa, a adoção seletiva das técnicas e das práticas do referido modelo, do que resultam experiências de reorganização bastante distintas — com implicações também diferenciadas no que diz respeito às condições de trabalho dos envolvidos nos programas de reestruturação — quanto à autonomia, aos requisitos de novas qualificações, às melhorias salariais e às oportunidades de promoção.

Um fator-chave para o sucesso dessas estratégias gerenciais é a obtenção de uma nova disposição dos trabalhadores em relação à empresa e às gerências, marcada pela colaboração. A aproximação entre os trabalhadores de chão-de-fábrica e os seus superiores hierárquicos passa a ser entendida como uma forma de viabilizar essa colaboração, no sentido de estabelecer o envolvimento efetivo do trabalhador com o seu trabalho, garantindo ganhos de produtividade e de qualidade do produto. A ênfase no trabalho em equipe, organizado em células, permite a ampliação das tarefas e a configuração do operário multioperacional. A organização do trabalho em equipe tem levado à discussão sobre prováveis mudanças no conteúdo das tarefas no sentido do seu enriquecimento, da redução de sua fragmentação, ao demandar dos trabalhadores, em tese, um padrão de qualificação ampliado, que inclui elevação dos níveis de escolaridade e capacidade de assumir responsabilidades.

A expectativa inicial de que essas mudanças possibilitariam a redução da distância social entre os indivíduos que ocupam os postos de trabalho classificados como qualificados e semiquificados, levando à generalização de condições de trabalho menos penosas, mais limpas e homogêneas, não tem se confirmado. Essa perspectiva do debate adquire relevância particular quando se busca verificar as implicações das transformações do processo de trabalho sobre a força de trabalho feminina, sabidamente segregada no mercado de trabalho e alocada, em geral, nos níveis subalternos das hierarquias profissionais. Na esfera produtiva da indústria, a hipótese de que esse segmento da força de trabalho viesse a encontrar melhores condições de inserção, com a introdução de novas tecnologias, também não tem se verificado. De fato, em

* Doutora em Sociologia, Professora da UFRGS.

outros setores de atividade econômica, particularmente nos bancos e no comércio (LARANJEIRA, 1997; CARDOZO, 1997; LIEDKE, 1997), ou em casos específicos e localizados (COCKBURN, 1985), têm se verificado novos padrões de ascensão profissional da mulher. Como tendência geral, porém, a concentração da força de trabalho feminina entre os trabalhadores menos valorizados no mercado tem se mantido.

Este texto analisa as condições de trabalho de operárias em duas fábricas, nas quais foram introduzidas modificações na organização do processo de trabalho. Uma delas se situa no ramo industrial metalúrgico e fabrica artigos de cutelaria, sendo aqui denominada Empresa A. A outra firma ora considerada situa-se no ramo de produção de material elétrico e será, doravante, denominada Empresa B. Na primeira, realizaram-se modificações pontuais, com a implantação de células de manufatura para as operações de afiação de facas e de embalagem. Nessa empresa, foram enfocadas, para este artigo, somente as atividades realizadas na célula de embalagem, em seu momento inicial composta exclusivamente por mulheres. Na segunda, as mudanças adquiriram um caráter abrangente, a partir de um projeto de reorganização integral da fábrica.

Examinam-se, em ambos os casos estudados, os requisitos relacionados a habilidades necessárias à execução do trabalho, bem como as perspectivas, para a força de trabalho feminina, de melhorias salariais e de oportunidades de promoção.

1 - Relações de gênero como componentes do trabalho em células de manufatura

A reorganização produtiva nas empresas consideradas buscou objetivos semelhantes: melhoria de qualidade de seus produtos com redução de custos, tendo em vista maior competitividade nos mercados onde já atuavam e a conquista de novos.

Nas duas empresas, a seleção de indivíduos para o trabalho direto na produção, o qual envolvia predominantemente tarefas manuais, adotava, primordialmente, critérios baseados em gênero: as contratações e substituições obedeciam a um recorte masculino *versus* feminino.

O interesse central da análise consistiu em verificar de que modo a divisão sexual do trabalho interferia no modo de incorporação da força de trabalho feminina no processo de reestruturação produtiva no interior dessas firmas. Em outros termos, a questão é apreender como as relações de gênero influenciam as características de qualificação das mulheres trabalhadoras, necessárias ao desempenho das tarefas integradas em manufatura celular, bem como suas perspectivas de promoção e melhoria salarial. De acordo com Fergusom, Quilligan e Vickers (1986, p.XXIX), as relações sociais de sexo e gênero resultam de um processo histórico-social de construção de identidade e diferença sexual e de apropriação das características humanas anatômicas e fisiológicas por um discurso ideológico. As relações de gênero constituem-se como elementos de hegemonia cultural e de estruturação hierárquica das relações sociais entre os sexos e, como tais, adquirem a conotação de relações de poder. A divisão sexual do trabalho estabelece-se, então, como um processo que atribui às mulheres, tendencialmente, papéis sociais subordinados. Nos locais de trabalho, onde esses recortes de classe e gênero se reatualizam, a divisão técnica do trabalho subordina-se à divisão social e sexual do trabalho. As relações de trabalho tornam-se, também, relações de segregação sexual.

Nas empresas analisadas, observou-se, em cada uma delas, que as técnicas utilizadas e o modo de implementação das inovações organizacionais apresentaram características bastante diferenciadas, ainda que, em ambas, as condições de trabalho das operárias nas células e as perspectivas de melhoria salarial e de alteração de sua posição na hierarquia da fábrica, pela via da qualificação e promoção, se assemelhassem bastante.

Na Empresa A, as transformações foram restritas e pouco diversificadas. A construção de um maior envolvimento com a firma se restringiu às células de manufatura. No embalagem, os produtos das células realizavam-se através de uma divisão do trabalho que incluía rodízio diário entre as componentes do grupo, com base em uma tabela organizada pelo encarregado do setor, a pedido das próprias operárias. Não havia supervisão do grupo: o cargo de supervisora havia sido suprimido também por solicitação das operárias, aceita pela engenharia industrial. A coordenação das tarefas era desempenhada pelas próprias operárias em sistema de rodízio. Cada dia, uma operária coordenava o trabalho.

A divisão do trabalho na célula fazia-se por seqüência de tarefas, sendo que três fatores contribuíram para torná-la flexível, facilitando a multifuncionalidade e a integração horizontal do trabalho: (a) o rodízio diário nas diferentes tarefas; (b) o estímulo à cooperação para atingir as metas diárias de produção; e (c) a

diminuição e atenuação da hierarquia, tanto pela supressão do cargo de supervisora da célula, como pela maior acessibilidade à chefia do setor e à equipe técnica encarregada das reuniões semanais com o pessoal da célula.

A coordenação da célula requeria conhecimentos de leitura, de escrita e de operações matemáticas elementares, uma vez que faziam parte dessa função: preencher fichas de requisição de materiais ao almoxarifado, com tipos e quantidades necessárias, segundo as ordens de serviço recebidas; preencher fichas de registro de produção industrial; e a leitura, nos manuais, das seqüências de produção de cada tipo de embalagem a ser montada. O trabalho envolvia também o controle de qualidade das embalagens antes de serem expedidas, bem como o preenchimento de cartas de controle detectando os erros identificados. Essa modalidade de organização do trabalho em equipe demandava alta disponibilidade de cooperação entre as componentes do grupo. Nessa empresa, as operárias vieram a desenvolver sentimentos de identificação entre si, baseados em laços de amizade e solidariedade pessoal, ao longo do tempo de convivência no trabalho sob o formato de células. Essa forma de identificação grupal, entretanto, não se desdobrou em um processo de estruturação de ação organizada enquanto expressão de demandas coletivas, ou seja, de modo a barganhar com a empresa as suas condições de trabalho. No entanto, situações de conflito e de explosão emocional ao longo do processo complexo de constituição da equipe de trabalho não foram eliminadas. Sua resolução, porém, dava-se pela ação das próprias operárias, sem a intervenção de agentes externos ao grupo.

Paralelamente, a inexistência de supervisão direta permitiu maior iniciativa e capacidade de decisão das operárias quanto à organização dos materiais, à lógica seqüencial do trabalho e ao auxílio mútuo, com uma certa capacidade de controle interno do ritmo de trabalho que lhes propiciava, pelo menos parcialmente, definir como fazê-lo. Uma certa regularidade no ritmo de trabalho era mantida através da compensação, pelo conjunto, do ritmo mais lento de uma ou outra operária. Em reuniões semanais com o pessoal técnico e da engenharia, discutiam problemas relativos à produção propriamente dita, problemas de relacionamento interpessoal e também encaminhavam demandas salariais. Os ganhos salariais pelo maior esforço e empenho exigidos no trabalho eram considerados baixos, especialmente no caso daquelas que exerciam funções de coordenação durante cinco dias por mês. Na visão das operárias, sua remuneração não incorporava, proporcionalmente, os ganhos salariais correspondentes à função de supervisão. A maior capacidade de decisão e de controle sobre suas tarefas implicava mais trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades antes atribuídas à supervisora, e também o surgimento de novas dificuldades no relacionamento interpessoal entre as componentes da célula. Um problema importante que emergiu entre elas se referia a como coadunar o exercício de funções de comando pela coordenadora com a obtenção do reconhecimento como igual pelo grupo, através do desenvolvimento de laços de amizade e de sentimento de simpatia, mesmo que limitados ao âmbito do local de trabalho.

Todas as componentes da célula haviam sido promovidas para o nível mais elevado do setor de embalagem, com um adicional de 30%, além de um prêmio de 10% por assiduidade, este como parte da política de pessoal mais geral da empresa. A partir daí, encerravam-se as suas perspectivas de promoção. O baixo nível de escolaridade da maioria das operárias componentes das células de manufatura na Empresa A estabelecia limites para a sua ascensão profissional em patamares muito baixos. À baixa escolaridade associava-se a etapa em que se situavam em seus ciclos de vida: eram mulheres mais velhas, algumas chefes de suas famílias, cujos filhos já se encontravam em idade de trabalhar e, quando empregados, contribuíam para a renda familiar. A esses fatores acresciam-se ainda a ausência de uma política de estímulo à formação profissional dentro da empresa, o caráter restrito de treinamento voltado para as tarefas da célula de manufatura e, finalmente, como que fechando um círculo, seus baixos salários. Essas circunstâncias geravam uma certa conformidade das operárias para com a sua situação de trabalho, desde que os ganhos assegurassem o sustento de suas famílias e satisfizessem, de algum modo, suas limitadas aspirações de consumo.

Interessa mencionar o fato de que, quando da criação, no setor de embalagem, do trabalho em regime de turnos e da ampliação do número de componentes da célula da manhã, a empresa transferiu, para o referido setor, operários das células de afiação de facas. Esses trabalhadores recebiam salários superiores aos das trabalhadoras da célula, devido à existência de um plano de cargos e salários para esse pessoal da produção, distinto do adotado no setor de embalagem. Ademais, o rodízio organizado na tabela de atribuições funcionais passou a reservar às mulheres, além das tarefas de confecção e montagem, os serviços de limpeza da célula, enquanto só os homens atuavam como volantes, transportando os materiais para as embalagens e os volumes já embalados. Entre as operárias, essa divisão do trabalho não era questionada, já que o trabalho de volantes era considerado mais pesado e o de limpeza mais leve,

apropriado, portanto, respectivamente, aos homens e às mulheres. Essas distinções evidenciavam, nas relações de trabalho interna à equipe, as duas dimensões mais importantes da divisão sexual do trabalho na fábrica: conteúdo do trabalho e remuneração. As desigualdades entre homens e mulheres no trabalho em equipe não motivaram protestos das operárias, mas criaram expectativas de elevação de seus salários, que se manifestavam apenas ocasionalmente, dentro do grupo ou quando das reuniões com os seus superiores.

Na Empresa B, as células de montagem eram organizadas com base em subsetores e com definição bem clara de postos mais ou menos fixos de trabalho. O desenvolvimento da multifuncionalidade e a realização do rodízio de tarefas eram metas buscadas através do treinamento no local de trabalho. Não havia um programa específico de capacitação da força de trabalho para os novos requisitos de trabalho.

Ainda que, no setor de montagem, as células fossem majoritariamente compostas por mulheres, os cargos de supervisores de linha eram preenchidos por força de trabalho masculina, contratada para essa finalidade. Nessa firma, todos os cargos que envolviam funções de comando, de supervisão ou de tomada de decisão, nos diversos setores (produção direta, engenharia, administração) eram preenchidos por homens.

Na produção, as bobinadeiras e as montadoras podiam passar do nível **D** para o **A** e, posteriormente, para a operadora especializada, cargo que continha subclassificações, com acréscimos correspondentes de remuneração. O salário inicial na firma para montadora **D** correspondia a aproximadamente um salário normativo dos trabalhadores metalúrgicos, conforme o dissídio firmado entre os sindicatos patronal e dos trabalhadores, na região em que se localizava a empresa, sendo seu valor similar ao do salário mínimo legal à época da pesquisa.

Nessa empresa, não havia, na prática, possibilidade de promoção de montadora para chefe de linha (função de supervisão). Uma das trabalhadoras entrevistadas, há 21 anos trabalhando na empresa, encontrava-se, no momento da entrevista, no cargo de operadora especializada **A**. Conhecia bem o trabalho de montagem de reatores em seu conjunto e desempenhava funções de liderança, tais como ensinar o trabalho para as novatas e supervisionar o trabalho do grupo. Essa operadora declarou ensinar supervisores recém-contratados para o cargo. No entanto, suas perspectivas de promoção haviam atingido o limite máximo. Outras operárias da célula, com tempo de permanência no emprego superior a dois anos, encontravam-se em situação similar: suas chances de mobilidade ascensional na firma e, portanto, de obter melhores salários estavam praticamente esgotadas.

Em contraste com a Empresa A, as operárias da Empresa B apresentavam um grau de escolaridade mais elevado. Dentre as que trabalhavam diretamente na linha, algumas possuíam escolaridade em nível de ensino médio. Esse fato, porém, parecia não alterar suas estreitas perspectivas de ascensão na firma para além do nível **A** (como bobinadeiras, montadoras ou operadoras especializadas). Segundo elas, o conhecimento e a habilidade no desempenho de diversas tarefas adquiridos no trabalho (experiência, destreza manual), o tempo de permanência na firma (confiança), a disciplina no trabalho (responsabilidade, concentração, cumprimento de ordens) e a realização de algum tipo de treinamento interno para a aprendizagem de novas tarefas eram os fatores mais importantes para a sua avaliação pelas chefias imediatas, definindo suas possibilidades de promoção. Para as operárias da produção, cujas atividades eram predominantemente manuais, a escolaridade formal contava pouco, tendo em vista melhorias em suas condições de trabalho e em seus rendimentos.

É o caso, por exemplo, da transferência de operárias da montagem de reatores em grandes séries para a regulagem de estabilizadores de voltagem. Nesse setor, o trabalho era menos fragmentado e requeria conhecimentos de eletrônica, obtidos em cursos realizados fora da empresa e/ou por treinamento no trabalho, ministrados pelas chefias do setor. Um critério importante para a transferência de funcionárias das células de montagem para a regulagem dos estabilizadores era o seu desempenho no trabalho, avaliado pelas chefias (supervisor de linha e encarregado do setor). A força de trabalho alocada a essas funções era considerada mais qualificada do que a da montagem. O trabalho não estava organizado em células; a quantidade produzida era pequena, e o custo dos componentes eletrônicos, elevado. Todas executavam as mesmas tarefas, que envolviam aplicar critérios de avaliação para realizar a estanhagem dos aparelhos dentro das normas de segurança da ABNT.

Dentre as operárias entrevistadas, as mais jovens (abaixo de 30 anos) e/ou que possuíam escolaridade até o ensino médio ou, ainda, que estavam realizando curso de treinamento profissional de curta duração (por exemplo, curso de computação) e as que possuíam formação profissional adquirida em escola técnica em nível de ensino médio não pretendiam permanecer no mesmo trabalho. Elas aspiravam ascender profissionalmente ou elevar seus ganhos provenientes do trabalho, seja através de outros empregos fora da firma, seja na mesma firma, mas em cargos fora da produção, ou até, como era o caso de uma entrevis-

tada que desejava se estabelecer como vendedora, buscar em outras atividades, inclusive em ocupações informais, melhor remuneração e mais autonomia no trabalho.

A comparação dos resultados da pesquisa em cada uma das empresas selecionadas para o presente estudo indica que a formulação de um projeto alternativo de melhoria das condições de trabalho por parte das trabalhadoras se voltava para fora da empresa ou, pelo menos, para fora da produção. Isso ocorria, particularmente, entre as mais jovens, solteiras ou casadas sem filhos, que buscavam o acesso a melhores empregos através de cursos de formação profissional, em complementação ao ensino médio supletivo, ou mesmo da realização de curso superior, ainda que esta última perspectiva fosse pouco viável para as operárias da produção.

Por outro lado, entre as mais velhas, uma fraca motivação para a frequência em cursos fora do horário de trabalho (à noite e aos sábados) ocorria pelo desalento na busca da educação continuada, devido à percepção antecipada de ausência de perspectivas ou de dificuldades quase impossíveis de serem superadas pela iniciativa individual. Particularmente na Empresa A, a baixa escolaridade no momento de ingressar no mercado de trabalho implicava suprir um período muito amplo de escolaridade a ser complementada para atingir, por exemplo, uma formação profissional de nível intermediário. Para essas operárias, especialmente quando chefes de suas famílias, a necessidade de manter a ocupação atual colocava-se em primeiro plano. Nessas condições, suas possibilidades de mobilidade vertical no mercado de trabalho com base em formação profissional reduziam-se drasticamente. Esses resultados, empiricamente verificados, permitem ilustrar como, das relações de classe e de gênero, pode resultar uma dupla discriminação das operárias, como mulheres e como trabalhadoras.

De um modo geral, em ambas as empresas, os quadros intermediários (técnicos e de supervisão) eram preenchidos por profissionais recrutados fora da empresa (ou de diversos setores dentro dela); para cargos técnico-profissionais, eram contratados trabalhadores que possuíam cursos de formação específicos, oferecidos pelas escolas técnicas. Não havia mercados internos de trabalho na produção em nenhuma das empresas selecionadas.

Igualmente, nenhuma das duas empresas consideradas se encontrava investindo em algum tipo de treinamento técnico-profissional de seus empregados de forma programática, como política de formação da força de trabalho. A Empresa A mantinha um programa de cursos supletivos de ensino fundamental e médio para os seus funcionários, além de oferecer, eventualmente, cursos técnicos de curta duração ministrados pelo Senai.

Já a Empresa B oferecia treinamento operacional no trabalho conduzido pelas chefias, como, por exemplo, o aprendizado de novas tarefas, tendo em vista a multifunção, o treinamento para participar em CCQ, fora do horário de expediente, e o treinamento no local de trabalho para teste de qualidade da peça antes de passar para o embalamento e, também, para a realização de Controle Estatístico de Processo (CEP). Mesmo assim, a presença de trabalhadores analfabetos ou com baixa escolaridade colocava uma série de obstáculos a serem superados na Empresa B.

Nessa firma, os esforços para a realização de treinamentos dos operários da produção eram significativamente maiores, comparativamente à Empresa A. Isso se explica pelas transformações de ampla abrangência introduzida na fábrica. A adoção de uma nova forma de organização do processo de trabalho modificou as relações de trabalho na firma como um todo, seja na relação entre colegas de um mesmo setor, seja entre chefias e subalternos. Requereu maior integração entre as atividades da administração, da engenharia e da produção, bem como a presença constante de engenheiros e de gerentes de recursos humanos (assistente social e relações públicas) na fábrica. No que se refere aos operários da produção, o entendimento do trabalho mais imediato, a disponibilidade de aprender e de incorporar novas tarefas no mesmo cargo integravam a concepção de polivalência funcional.

Paralelamente, um esforço importante de motivação e envolvimento no trabalho, de identificação com a empresa, fez-se necessário. Na Empresa B, um maior envolvimento estava sendo construído com base nas diversas formas de participação adotadas (CCQ, quadros de espinha de peixe, caixinhas de sugestões, concurso "SOL", grupos-tarefa), além da presença diária da assistente social no apoio às chefias para administrar os conflitos interpessoais.

Na Empresa A, esse esforço de envolvimento limitava-se aos setores em que o trabalho havia sido organizado em células e não envolvia diretamente o setor de recursos humanos, mas somente as chefias na fábrica (encarregado do setor, engenheiro, direção administrativa e industrial). O treinamento das operárias, por exemplo, era feito muito mais pelos ensinamentos transmitidos entre colegas do que pela iniciativa de seus superiores, enquanto, na Empresa B, a incumbência de oferecer treinamento operacional cabia aos supervisores da linha.

Em ambos os casos estudados, as avaliações do desempenho da força de trabalho diante das inovações implementadas pautavam-se, de um modo geral, pelo conceito de produtividade operacional: resultados (quantidade, estabelecida pelas metas diárias de produção; qualidade, pela diminuição do retrabalho) e velocidade (ritmo contínuo de produção) constituíam seus componentes básicos (ZARIFIAN, 1989). Entretanto o desempenho da força de trabalho havia se alterado: o trabalho em equipe potencializava a cooperação e a qualidade do produto, porque favorecia a compensação de eventuais falhas individuais. Em acréscimo ao desenvolvimento de capacidades cognitivas, que permitiam apreender o trabalho da célula em seu conjunto (o que requer um certo grau de representação abstrata, associando a execução de tarefas a conteúdos conceituais, ainda que limitados ao trabalho mais imediato), o trabalho realizado passou a ser fortemente influenciado pela dimensão coletiva da qualificação (SUPERVIELLE, RUFIER, 1987). A solidariedade grupal e a identificação do grupo com os interesses da empresa, centrados na otimização dos resultados, tornaram-se requisitos cruciais do desempenho funcional.

2 - Considerações finais

Ambas as empresas buscavam construir uma identidade coletiva, mais voltada para o interior da célula de manufatura na Empresa A, e enfatizando a formação de uma cultura empresarial bem definida no caso da Empresa B. Essa estratégia se baseava, em boa medida, na ativação de mecanismos de segregação sexual do emprego. Em um primeiro momento, esses mecanismos facilitaram a aceitação das novas condições de trabalho em equipe, com suas implicações em termos de intensificação do ritmo de trabalho com baixa compensação salarial. Em sua continuidade, porém, estabeleciam-se limites, expressos através das manifestações difusas de insatisfação das trabalhadoras quanto ao reconhecimento de seu trabalho nas respectivas empresas.

As características predominantes do trabalho da mulher na produção industrial, decorrentes da segregação sexual do emprego da força de trabalho, verificadas em outros estudos, conforme observado por Perreault (1994), reaparecem nos casos analisados: esforço físico despendido considerado, pelos empregadores, como de menor intensidade e menos complexo; ambiente de trabalho menos agressivo à saúde; tarefas repetitivas; e ênfase em habilidades manuais. São essas avaliações que servem para desqualificar o trabalho realizado e justificar sua baixa remuneração.

Observou-se, nos dois casos considerados, que, a par das mudanças organizacionais, persistia a divisão sexual do trabalho assentada em concepções que naturalizam distinções socialmente constituídas como papéis sociais masculinos e femininos. É em relação a esse aspecto que o conceito de gênero contribui para lançar luz à análise dos lugares ocupados pelas mulheres e pelos homens na esfera do trabalho.

Nas firmas consideradas, o recrutamento da força de trabalho continuava a ser feito em função das tarefas atinentes aos postos de trabalho a serem preenchidos, persistindo a noção de que existem “trabalhos de mulheres” e “trabalhos de homens”. Ainda que, em nível de discurso das gerências, o critério mais importante para o recrutamento de força de trabalho tenha passado a ser a escolaridade, para fazer frente às novas demandas requeridas pela reorganização da produção, ao longo da pesquisa ficou claro que critérios fundados em estereótipos sexistas continuavam vigentes.

Bibliografia

- ABREU, Alice (1993). Mudanças tecnológica e gênero no Brasil. **Novos Estudos Cebrap**, São Paulo : CEBRAP, n.35, mar.
- BRUSCHINI, Cristina (1985). **Mulher e Trabalho**: uma avaliação da década da mulher. São Paulo : Nobel/Conselho Estadual da Condição Feminina.
- CARDOZO, Sônia Ferreira (1997). Novas tecnologias, formação, inserção e reinserção profissional no comércio. In: LIEDKE, Elida R., coord. **Novas tecnologias, formação, inserção e reinserção profissional**: programa de pesquisa em ciência, tecnologia, qualificação e produção - unidade executora: CEDES. Porto Alegre : UFRGS. 2v. (Relatório Final de Pesquisa).

- COCKBURN, Cynthia (1985). **Machinery of dominance. women, men and technical know how.** Londres : Pluto Press.
- FERGUSON, Margaret, QUILLIGAN Maureen, VICKERS, Nancy (1986). Introduction. In: —, coord. **Rewriting the renaissance: the discourses of sexual difference in early modern europe.** Chicago, Londres : University of Chicago.
- GAZZANA, Raquel da S. (1997). Trabalho feminino na indústria do vestuário. **Educação & Sociedade**, v.18, n. 61 especial.
- HARVEY, David (1993). **A condição pós-moderna.** São Paulo : Loyola.
- HOLZMANN, Lorena, LIEDKE, Elida Rubini (1993). Inovações e organização do processo de trabalho e relações de gênero. **Revista Educação e Sociedade.** São Paulo : Papyrus/CEDES. V.14, n.45.
- HOLZMANN, Lorena, LIEDKE, Elida Rubini (1994). Inovações e organização do processo de trabalho e relações de gênero. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS DO TRABALHO, 3, São Paulo, **Anais....** São Paulo : ABET. v.2
- HUMHREY, John (1992). Métodos japoneses e operários da produção: evidências a partir da América Latina. **Cadernos de Sociologia: Sociologia do Trabalho**, n.4, p.4.
- KERGOAT, Danièle. LES OUVRIÈRES. Paris: Le Sycomore, 1982.
- LARANGEIRA, Sônia M. G. 19970. Reestruturação produtiva nos anos 90: aspectos do contexto internacional. **Revista Brasileira De Ciências Sociais**, n.33, p.12.
- LIEDKE, Elida R. (1997). Inovação tecnológica, qualificação dos trabalhadores e inserção no mercado de trabalho: perspectiva comparativa (indústria petroquímica, metal-mecânica, vestuário, comércio e bancos). In: —, coord. **Novas tecnologias, formação, inserção e reinserção profissional: programa de pesquisa em ciência, tecnologia, qualificação e produção - unidade executora: CEDES.** Porto Alegre : UFRGS. 2v. (Relatório Final de Pesquisa).
- PERREAULT, Michel. "A Diferenciação sexual no trabalho: Condições de trabalho diferentes ou uma questão de sexo?" In: CHANLAT, Jean François (coord.). O INDIVÍDUO NA ORGANIZAÇÃO (DIMENSÕES ESQUECIDAS). V. II, São Paulo: Atlas, 1994.
- ROSTAGNOL, Susana. "Gênero y división sexual del trabajo. El caso de la indústria de vestimenta em Uruguay". In: FEIJOÓ, M. del C. (coord.). MUJER Y SOCIEDAD EM AMÉRICA LATINA. Buenos Aires: CLACSO, 1991.
- SUPERVIELLE, Marcos e RUFFIER, Jean. "Inovacion tecnológica, productividad y calificaciones profesionales. Estudio de caso em la indústria lechera". Santiago: OREALC, 1987.
- ZARIFIAN, Philippe. "Los nuevos enfoques de la productividad". In: RELACIONES Y COOPERACION. Montevideo: Universidad de la República, 1993.

Gênero, Igualdade Social e Sindicalismo: as Mulheres no Mundo do Trabalho

Solange Sanches*

A desigualdade social no País é ampla e tem profundas conseqüências para os trabalhadores, especialmente para as mulheres. Essa desigualdade se constrói a partir da injusta distribuição da renda — os 50% mais pobres ficavam com apenas 13,5% da renda, enquanto os 10% mais ricos se apropriavam de 47,5%, em 1998, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) — e se agrava no período recente, em razão da estagnação econômica, das elevadas taxas de desemprego, da precarização dos postos e relações de trabalho e das políticas de redução dos gastos públicos via cortes nas verbas destinadas à saúde, à educação, à habitação, ao saneamento e a outros serviços essenciais para a qualidade de vida da população.

Há uma óbvia ligação entre a desigualdade social brasileira e a situação das mulheres no País. São elas as mais pobres: em 1999, no Distrito Federal e nas cinco regiões metropolitanas (Porto Alegre, São Paulo, Salvador, Belo Horizonte e Recife), onde é feita a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED)¹, o rendimento médio real das mulheres atingia entre 62% até o máximo de 68% dos rendimentos dos homens, como demonstra a Tabela 1.

Tabela 1

Rendimento real médio dos ocupados, segundo o sexo, nas regiões metropolitanas — 1999

REGIÕES METROPOLITANAS	DAS MULHERES (R\$) (1)	DOS HOMENS (R\$) (1)	DAS MULHERES EM RELAÇÃO AO DOS HOMENS (%)
Belo Horizonte	453	735	61,6
Distrito Federal	822	1 220	67,3
Porto Alegre	499	731	68,3
Recife	357	548	65,1
Salvador	408	647	63,1
São Paulo	664	1 027	64,7

FONTE DOS DADOS BRUTOS: PED-RMPA – Convênio FEE, FGTS/SINE, SEADE-SP e DIEESE.

NOTA: Excluídos os assalariados e os empregados domésticos assalariados que não tiveram remuneração no mês, os trabalhadores familiares sem remuneração salarial e os trabalhadores que ganharam exclusivamente em espécie ou benefício.

(1) Valores de nov./99.

Essa disparidade de rendimentos é o argumento mais eloqüente de que a discriminação no mercado de trabalho persiste, apesar do crescimento significativo da participação das mulheres em número e qualidade, no que se refere à ocupação de novos postos, ao ingresso em novos setores da atividade econômica e aos níveis de escolaridade cada vez mais altos que as mulheres vêm alcançando.

O mercado de trabalho reflete um fenômeno que tem raízes sociais mais amplas. A situação da mulher na sociedade deriva das relações estabelecidas pela separação entre a vida pública, espaço tradicionalmente reservado ao masculino, em que se insere o mundo do trabalho, e a vida privada, ambiente feminino e doméstico. A presença massiva das mulheres no mercado de trabalho já há algumas décadas e a intensidade que sua presença organizada e pública vem adquirindo diminuíram as margens do preconceito, sem, no entanto, aboli-lo.

* Socióloga, Coordenadora de Pesquisas do DIEESE.

¹ A PED é realizada através de convênios firmados entre o DIEESE/SEADE e vários órgãos públicos e de pesquisa nas várias regiões metropolitanas.

Em sentido contrário, estão as tendências atuais do capitalismo em direção à flexibilização de direitos e à precarização do trabalho, com a abertura de espaços para as mulheres nos postos de trabalho em tempo parcial, naqueles que não incorporam tecnologia de ponta, nas contratações irregulares, no mercado informal, no trabalho doméstico e nos segmentos menos dinâmicos da economia.

Trabalho, sindicalismo e gênero

Apesar do extenso caminho já percorrido na organização sindical das mulheres, especialmente no Brasil, onde, por exemplo, o sistema de cotas já foi conquistado pelas três maiores centrais sindicais do País, a participação quantitativa e qualitativa das mulheres nas entidades sindicais ainda não é proporcional à sua importância enquanto força de trabalho na economia.

No entanto, o trabalho sindical nas relações de gênero reveste-se de especial importância, pois a ação sindical exerce um papel regulatório nas relações de trabalho, que é estratégico para a construção da igualdade.

Assim, pode-se dizer que os objetivos gerais do trabalho sindical na questão de gênero, sem prejuízo da diversidade de orientações políticas presente no movimento sindical brasileiro, são promover a equidade e atuar para a melhoria das condições de vida e de trabalho de mulheres e homens, desde o microcosmo das empresas até o macrocosmo da sociedade. Isso significa uma ampla esfera de atuação, abrangendo o local de trabalho, as categorias profissionais e os setores econômicos, as atividades de organização das trabalhadoras e dos trabalhadores, a negociação coletiva de trabalho e a complexidade das relações com a sociedade, com outras instituições e com os órgãos e instâncias legislativas, executivas e judiciárias.

A ação sindical busca objetivos de curto, médio e longo prazos, em um processo de acumulação de forças, construção de experiências multiplicadoras e conquistas nos processos de negociação coletiva. Ou seja, desenvolve-se em vários espaços, de forma simultânea, e todos concorrem para as finalidades dessa ação.

Um dos espaços fundamentais da ação sindical é a negociação coletiva. Busca-se inserir a questão de gênero como um dos pontos estratégicos da negociação, tendo como objetivos principais a igualdade de remuneração, a melhoria das condições de trabalho, o acesso a todos os postos, carreiras e treinamentos, a manutenção e a ampliação de conquistas sociais relativas à saúde pessoal e ocupacional, à maternidade e à paternidade, ao cuidado com os filhos, dentre outras.

A negociação coletiva é concebida como uma ação estratégica de longo prazo, pois, através dela, fixam-se as condições de acesso, remuneração e exercício do trabalho que serão aplicadas à categoria profissional ou setor durante um determinado período de tempo, além de articular os esforços de organização, debate com as categorias e acompanhamento cotidiano dos locais de trabalho. Essas condições são construídas passo a passo, em um processo que inclui avanços e retrocessos, cujas razões estão, muitas vezes, fora do espaço de governabilidade do movimento sindical. Isto porque a negociação coletiva é uma ação que requer igualmente a análise e a definição de estratégias de caráter político, pois envolve não apenas a correlação de forças direta entre trabalhadores e empregadores que dela participam, mas também as condições estruturais e conjunturais políticas e econômicas do País. Ou seja, os resultados das negociações coletivas, concretizados nas cláusulas presentes nos acordos e nas convenções firmados, dependem de um conjunto de fatores que transcende a iniciativa e o empenho individual de cada um dos atores do processo. Por isso mesmo, traduzem a concretude das relações de trabalho em um determinado período, fornecendo o panorama geral no qual estas se desenvolvem.

A análise dos resultados e processos de negociação coletiva no que diz respeito à equidade de gênero mostra que, do ponto de vista das relações de trabalho, as mulheres ainda são vistas quase exclusivamente através de sua função materna. Nos acordos e convenções coletivas que constam do Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas (SACC-DIEESE), no período 1993-95, 85% das cláusulas que tratavam do trabalho da mulher e da igualdade de gênero se referiam a questões sobre gestação e maternidade/paternidade (Tabela 2).

Estes são pontos cujo caráter social é tão evidente que dispensam argumentação sobre sua importância. Acrescente-se que ainda é necessário muito para que as cláusulas acordadas possam de fato cumprir integralmente a função social que possuem. No entanto, a inserção da mulher no trabalho não se esgota; uma vez contemplados esses aspectos, restam todos os temas relacionados às remunerações, condições de trabalho, treinamento e qualificação profissional, saúde e segurança no trabalho e garantias contra as atitudes discriminatórias explícitas ou implícitas.

Tabela 2

Distribuição das cláusulas relativas ao trabalho da mulher — 1995

CLÁUSULAS	NÚMERO	% (1)
Gestação	93	24,7
Maternidade/paternidade	224	59,4
Condições de trabalho	32	8,5
Exercício do trabalho	7	1,9
Saúde da mulher	17	4,5
Eqüidade de gênero	4	1,0

FONTE: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas (SACC).

(1) Em relação a um total de 377 cláusulas referentes à mulher.

No estudo realizado, das cerca de 390 cláusulas encontradas por ano, somente 90, aproximadamente, tratavam de todas essas questões. Essa constatação demonstra que é estratégico inserir a igualdade de gênero na negociação coletiva e abrir espaços para a criação de negociações temáticas nessa área, como a implementação de ações afirmativas, por exemplo. Ainda mais quando se considera que a capacitação para esse debate ainda é insuficiente entre os negociadores sindicais e que as mulheres têm acesso restrito às mesas de negociação.

O **Mapa das Questões de Gênero**, realizado pelas Centrais Sindicais — CUT, CGT, Força Sindical — e pelo DIEESE, é um trabalho que sintetiza e amplia os conhecimentos e as experiências adquiridos em um estudo complexo e de grande abrangência temática. É um instrumento de trabalho, um planejamento estratégico para a atuação sindical. Não se trata de uma pesquisa ou de uma síntese de debates, mas de um conjunto estruturado de reflexões sobre problemas que afetam trabalhadoras e trabalhadores, que indica como realizar seu acompanhamento e um elenco de ações possíveis. Assim, possui o objetivo claro de servir como subsídio para a luta sindical.

Os temas tratados são amplos e abrangem os aspectos mais importantes relacionados ao mundo do trabalho: emprego, salários e remuneração, saúde, segurança e condições de trabalho, formação profissional, organização sindical, organização dos trabalhadores no local de trabalho e novas formas de contratação, terceirização, novas tecnologias e novas formas de gerenciamento e organização do trabalho.

Todo planejamento é resultado de um diagnóstico. Os problemas relacionados em cada um dos temas tratados são parte de um diagnóstico traçado da perspectiva da situação das trabalhadoras e dos trabalhadores hoje no Brasil. E é necessário ressaltar a importância desse ponto de vista em um contexto em que certas idéias se tornam hegemônicas, obscurecendo outras visões da realidade e restringindo as possibilidades de construção democrática da sociedade.

O momento atual coloca novos desafios. Aos ainda não superados entraves ao trabalho da mulher vêm somar-se a precariedade dos postos de trabalho, as altas taxas de desemprego, os retrocessos nas garantias trabalhistas, as novas tecnologias e os novos métodos de organização e gestão do trabalho.

A principal questão tratada no **Mapa das Questões de Gênero** é o emprego de homens e mulheres, em torno da qual se alinham as outras, em um circuito de causas e conseqüências que geram novos problemas ou agravam os já existentes. Assim, em todas as regiões metropolitanas pesquisadas, a taxa de desemprego é maior entre as mulheres: em média, cinco pontos percentuais superior à dos homens (Tabela 3).

A precarização dos postos e das relações de trabalho e as altas e persistentes taxas de desemprego conjugam-se para formar um cenário desfavorável aos trabalhadores, que é geral, mas afeta intensamente as mulheres.

Ou seja, as altas taxas de desemprego e a precariedade dos postos de trabalho conjugam-se a fatores já antigos, como os preconceitos explícitos ou indiretos para a contratação de mulheres, para seu acesso aos postos mais graduados nas empresas ou aos postos de maior qualificação, nos quais a utilização de tecnologia é mais intensiva.

Taxas de desemprego, segundo o sexo, nas regiões metropolitanas do Brasil — 1999

(%)

REGIÕES METROPOLITANAS	MULHERES	HOMENS	TOTAL
São Paulo	21,7	17,3	19,3
Belo Horizonte	20,4	15,9	17,9
Distrito Federal	24,6	18,8	21,6
Porto Alegre	21,9	16,7	19,0
Recife	25,2	19,6	22,1
Salvador	29,9	25,8	27,7

FONTE DOS DADOS BRUTOS: PED-RMPA – Convênio FEE, FGTS/SINE, SEADE-SP e DIEESE.

Os dados relativos ao mercado de trabalho demonstram que, embora as exigências de escolaridade sejam crescentes por parte das empresas (mesmo que o conteúdo objetivo das tarefas a serem desempenhadas permaneça o mesmo), seu acesso aos postos de direção e setores não tradicionalmente considerados femininos continua restrito. Ao mesmo tempo, mantém-se alta a ocupação das mulheres em postos mais precários, em setores menos dinâmicos e nas ocupações do mercado informal, sem carteira de trabalho assinada ou como autônomas.

Em relação aos salários e às remunerações, de forma geral às mulheres cabem ainda os menores salários, ao mesmo tempo em que crescem as tendências em direção à individualização salarial e à ampliação da parte variável da remuneração dos trabalhadores. Os problemas detectados referem-se à falta de informações dos sindicatos a respeito das políticas de salários adotadas pelas empresas, o que dificulta a negociação de critérios de admissão e promoção transparentes e mesmo de planos de implementação de ações afirmativas.

A participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas, que vem se ampliando desde 1995, tem sido negociada, na maior parte das vezes, sem mulheres ou homens sensibilizados para a questão de gênero nas comissões de negociação. Disso resulta que as questões específicas que afetam particularmente as mulheres, como critérios de absenteísmo ou programas de metas que exigem jornada extra, não são discutidas sob essa ótica.

Mais uma vez, chama-se atenção para a falta de programas de promoção e incentivo profissional para as mulheres, o que tem como efeito a manutenção de diferenciações salariais e ocupacionais.

A saúde ocupacional e a reprodutiva requerem outro tratamento por parte de sindicatos e empresários, uma vez que são ainda pouco negociadas e faltam maiores conhecimentos para a atuação nessa área.

As condições de trabalho tratam, basicamente, do incremento da jornada flexível e das horas extras, que têm conseqüências diretas sobre o emprego e afetam a saúde e a vida pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras. Além disso, as condições de trabalho são precárias para grande parte das trabalhadoras, especialmente as rurais, que sequer dispõem de itens básicos, como locais para higiene. As creches e locais para amamentação são um problema por solucionar, pois, muitas vezes, encontram-se em instalações e condições inadequadas, tanto no caso daquelas mantidas pelas próprias empresas como no das chamadas conveniadas.

O assédio sexual relaciona-se às questões do direito, da violência contra a saúde física e mental e das más condições de trabalho das mulheres e foi considerado um problema geral, de todos os trabalhadores, e não específico das mulheres, dadas a dimensão e as dificuldades para sua solução.

O problema básico em relação à formação profissional está na recusa das empresas para a negociação desse item, ao mesmo tempo em que esta se torna uma exigência crescente. Isso traz conseqüências imediatas para as mulheres, pois seu acesso aos programas de treinamento passa pela superação dos mesmos preconceitos existentes sobre seu papel enquanto trabalhadoras. Os cursos oferecidos são, muitas vezes, fora da jornada de trabalho, em horários incompatíveis com suas rotinas pessoais, de cuidado da casa e dos filhos, e em instalações sequer preparadas para receber alunos de ambos os sexos. Ainda, às mulheres são abertas oportunidades de freqüência a cursos comportamentais ou em setores tradicionais e, poucas vezes, àqueles para treinamento para novas áreas, cargos ou funções nas empresas.

As mudanças tecnológicas e organizacionais não são objeto de negociação entre trabalhadores e empregadores, o que resulta em sua aplicação como uma via de mão única, obedecendo a critérios e interesses exclusivos das empresas e não estendendo seus possíveis benefícios, como melhoria nas condições de trabalho ou salários, a não ser de forma marginal, aos trabalhadores. Além disso, como as empresas mantêm critérios próprios e seletivos de aproveitamento e treinamento dos trabalhadores, as mulheres enfrentam o risco do desemprego ou de sua permanência em setores ou postos de trabalho mais atrasados.

Os processos de terceirização vêm se dando em setores nos quais a presença das mulheres é alta — atividades de apoio, limpeza, restaurantes — e têm significado, via de regra, precarização do trabalho e perda de benefícios e garantias.

A ausência de organização sindical dos trabalhadores nos locais de trabalho é o mais grave problema no âmbito sindical, pois diminui o poder de negociação, dificulta o acompanhamento dos problemas dentro das empresas e a fiscalização do cumprimento dos acordos e convenções coletivas. Além disso, concorrem para inibir a organização das trabalhadoras e dos trabalhadores o desemprego, os contratos precários ou parciais e a flexibilização dos direitos trabalhistas. No que se refere às mulheres, estão ausentes nas poucas comissões de empresa ou fábrica existentes. As sindicalistas têm ainda muitas dificuldades para assumir cargos nas entidades sindicais, uma vez que encontram resistências à sua presença nos postos de direção e a atual forma de funcionamento das entidades sindicais não é propícia à sua participação: longas jornadas distante do lar, reuniões freqüentes em horários noturnos ou nos fins de semana, dentre outras.

O **Mapa das Questões de Gênero** traz também um conjunto de sugestões para ações sindicais, que abrange vários âmbitos e envolve todos os atores sociais relacionados ao trabalho. Pode, portanto, ser utilizado pelas entidades sindicais em vários momentos, fazendo as adaptações necessárias para adequá-las às suas particularidades e ao momento que vivem. Ainda se trata de importante instrumento de consulta para todos os atores sociais que trabalham nessas questões.

No plano sindical, as ações dirigem-se para construir um trabalho na perspectiva de gênero, entendendo os problemas que afetam homens e mulheres como estratégicos. Assim, procura-se fortalecer a organização das trabalhadoras e dos trabalhadores e incrementar a negociação coletiva. Nesse aspecto, enfatiza-se o esforço pela implementação de ações afirmativas e quotas como instrumentos importantes para a ação sindical pela igualdade. No esforço organizativo, é preciso promover a sensibilização e a capacitação de homens e mulheres, além de levantar e difundir informações.

No âmbito institucional e no que se refere ao empresariado, busca-se trazê-los para as mesas de uma negociação mais ampla e de maior qualidade, na qual as informações estejam disponíveis e se possa efetivamente democratizar processos de contratação, promoção e treinamento, discutir patamares salariais e proteger o emprego, qualitativa e quantitativamente.

Uma série de iniciativas dirigem-se às esferas do Estado. Assim, alinham-se propostas para apresentação, por parte do movimento sindical, de políticas de desenvolvimento e de emprego e renda. Outras sugestões encaminham-se para que as Comissões de Emprego atuem considerando a ótica de gênero nas demandas ocupacionais e de formação profissional que estão na sua esfera de decisão. Nas questões específicas da formação profissional, o movimento sindical deve intervir criticamente nos fóruns nos quais está presente, visando redirecionar esse debate para a formação como possibilidade de emancipação e de conscientização da cidadania para os trabalhadores. Ainda, encontram-se propostas para a elaboração e a apresentação de projetos de lei ao Congresso Nacional sobre a participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas e sobre horas extras.

Para a sociedade, as ações sugeridas visam realizar atividades como campanhas de conscientização sobre a dupla jornada, propondo a divisão igualitária do trabalho doméstico, e ampliar o debate sobre a discriminação da mulher. Também se sugere organizar os desempregados e as desempregadas, ao mesmo tempo em que se propõem e se discutem projetos de políticas econômicas e sociais.

Esse amplo leque de possibilidades aponta a articulação necessária entre as várias esferas da vida social para que a igualdade de gênero seja, de fato, construída. Mais do que isso, indica possibilidades e caminhos para que homens e mulheres deste país encontrem as condições para um trabalho exercido com dignidade, para sua justa remuneração e para a sua realização enquanto seres humanos.

Bibliografia

ANUÁRIO DOS TRABALHADORES – 1996/97 (1996). 4.ed. São Paulo : DIEESE. 205 p.

BOLETIM DIEESE (1998). São Paulo : DIEESE, v.17, n.203, mar./abr.

BOLETIM DIEESE: 8 de Março de 2000 – Dia Internacional da Mulher (2000). mar. (Ed. Especial).

COMPORTAMENTO das negociações coletivas de trabalho nos anos 90: 1993-1996, O (1999). São Paulo : DIEESE. (Pesquisa DIEESE n. 15).

EQÜIDADE de gênero nas negociações coletivas: cláusulas relativas ao trabalho da mulher no Brasil (1997). São Paulo. 76 p. (Pesquisa DIEESE, 13).

GÊNERO, tecnologia e trabalho (1998). **Revista Latino-Americana de Estudos do Trabalho** (1998).. Rio de Janeiro : ALAST, v.4, n.7.

MAPA das questões de gênero: perspectivas para a ação sindical frente às transformações no mundo do trabalho (1999). São Paulo : DIEESE/ CUT/CGT/ Força Sindical. 90p.

MERCADO de Trabalho em 1999 : Região Metropolitana de São Paulo (2000). **Mulher & Trabalho**, São Paulo : SEADE, mar.

MULHERES EM DADOS: Informativo mensal sobre a mulher paulista (). São Paulo : SEADE. (vários números).

VILCHES. Maria Jesús (1996). La negociación colectiva desde una perspectiva de género. **Cuadernos de Relaciones Laborales**, Madrid, n.9, p.169-177.

A Inserção da Mulher Negra no Mercado de Trabalho da RMPA: Uma Nota Introdutória

Lúcia Garcia*

Os estudos acerca da discriminação racial no mercado de trabalho brasileiro ainda são pouco numerosos, mesmo assim têm cumprido importante papel. De um lado, contribuem para o avanço do entendimento da desigualdade social e da pobreza nacionais, pois, aliados a outras investigações que fogem da visão tradicionalmente homogeneizada do trabalhador, apontam quem são os desiguais, dentre os quais, não raro, a maioria se trata de afro-descendentes. Por outro lado, ao se proporem identificar construções sociais que engendram e mantêm tais desigualdades, essas investigações lançam luz sobre o complexo sistema de relações raciais brasileiro, sobre o qual, apenas recentemente, com o protagonismo assumido pelas organizações negras nas últimas três décadas no debate sobre o racismo, se tenta desconstituir com mais vigor a idéia de que vivemos em uma democracia racial.

O que torna este último aspecto particularmente relevante é que, de modo diverso a outros sistemas de relações entre segmentos étnicos diferentes, nos quais o racismo é institucionalizado, explícito, como é o caso do *apartheid* sul-africano e do sistema Jim Crow do sul dos Estados Unidos, no passado recente, ou das segregações que ressurgem ou se reforçam atualmente nos Balcãs europeus, no Brasil o racismo é camuflado:

“(...) ao contrário do que aconteceu nos países de racismo aberto. O silêncio, o implícito, a sutileza, o velado, o paternalismo, são alguns aspectos dessa ideologia. O racismo brasileiro na sua estratégia age sem demonstrar a sua rigidez, não aparece à luz; é ambíguo, meloso, pegajoso, mas altamente eficiente em seus resultados (...)” (MUNANGA, 1996).

Uma das esferas em que se distingue com mais clareza a eficiência do mecanismo de segregação por cor ou etnia na sociedade brasileira, assim como seu modo sutil de operar, é a do mercado de trabalho. Nele, ocultados por fatores aparentemente objetivos, que seriam derivados de clássicos e novos requisitos da produção, velhas questões permanecem: os indivíduos negros sofrem mais com o desemprego, permanecem mais tempo desocupados e, quando obtêm trabalho, lhes são reservadas ocupações de menor qualidade, *status* e remuneração.

Mas, se a seleção por cor freqüentemente prepondera sobre quaisquer outros critérios no mercado de trabalho, o que acontece quando a ela se somam outras modalidades seletivas sabidamente também discriminantes, como é o caso da segregação por sexo? Além disso, o que ocorre quando o grupo social em desvantagem vive na condição de minoria étnica? Pois este é o caso das mulheres negras no Rio Grande do Sul.

A abordagem dessas questões constitui o propósito desta nota, que busca traçar um breve quadro da inserção da mulher negra no mercado de trabalho da Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA)¹, a partir das informações coletadas em 1999 pela PED/RMPA. Tal inserção, se, por um lado, está marcada pelos três séculos de submissão ao trabalho forçado e pelas características associadas ao estigma de trabalhadoras braçais, por outro, encontra-se condicionada pela história da ocupação econômica e territorial do Rio Grande do Sul. Nosso estado, distante dos entrepostos comerciais e caracterizado por ser território de fronteiras abertas, desempenhou um papel específico no complexo econômico colonial, não se dedicando à grande *plantation* ou à exploração mineral, fixou-se na criação extensiva de rebanhos bovinos em

* Economista, Técnica do DIEESE.

¹ Este trabalho trata, a um só tempo, de recorte e atualização de informações já apresentadas no **Mapa da População Negra no Mercado de Trabalho**, publicado em outubro de 1999 pelo Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial (INSPIR) e elaborado pelo DIEESE, a partir das informações levantadas pela Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) nas Regiões Metropolitanas de São Paulo, Salvador, Recife, Belo Horizonte, Porto Alegre e Distrito Federal.

Das opções de ordem metodológica que nortearam esta avaliação, cumpre destacar duas: em primeiro lugar, este trabalho, como consequência do próprio levantamento do qual se origina, não considera a autodeclaração de cor dos indivíduos entrevistados, baseando-se na observação do pesquisador; além disso, é preciso mencionar que foram considerados indivíduos negros todos aqueles que, no momento da entrevista, foram classificados como sendo de cor preta ou parda pelo entrevistador.

campos abertos. Em tais condições de produção, o sistema escravista não foi considerado adequado, restringindo-se, mais tarde, à indústria do charque e às lidas domésticas nas sedes de estâncias.

Uma das conseqüências da experiência particular do escravismo sul-rio-grandense é a composição étnica do Estado, que se diferencia da de outras regiões pela presença, quantitativamente, pouco expressiva da população negra. De fato, em 1999, entre os 2.984 mil residentes na Região Metropolitana de Porto Alegre com idade igual ou superior a 10 anos — População em Idade Ativa (PIA) —, os negros constituíam proporção minoritária (10,9%). Da parcela negra, por sua vez, 176 mil eram mulheres e 149 mil, homens. Na composição da força de trabalho segundo a cor, surpreendentemente, os resultados apurados para o ano analisado não apresentaram diferenciações relevantes em relação às informações de natureza demográfica. Assim sendo, das 1.740 mil pessoas, que compõem a População Economicamente Ativa (PEA) regional, 96 mil eram mulheres negras, o que correspondia a 5,5% dos trabalhadores engajados quer no exercício de alguma atividade produtiva, quer na procura pelo trabalho.

Examinada a PEA segundo a condição ocupacional, contudo, o mapeamento da inserção das mulheres negras no mercado de trabalho regional se elucidada. Afinal, embora se mantenha a presença majoritária da população não negra nos subgrupos analisados, é notável o crescimento da proporção das afro-brasileiras entre os desempregados (8,1%), assim como seu decréscimo entre os ocupados (4,8%), indicando claramente a existência de maiores dificuldades enfrentadas por essa parcela da população no mercado de trabalho.

A compreensão da dinâmica do mercado de trabalho que dá origem a esse quadro remete, em primeiro lugar, à análise do elevado grau de participação relativa da mulher negra na força de trabalho regional. Essa avaliação dada pela proporção de mulheres negras com 10 anos ou mais de idade efetivamente incorporadas ao mercado de trabalho, como ocupadas ou desempregadas, demonstra que, em 1999, mais da metade do contingente afro-descendente feminino (54,1%) apresentava necessidade de incorporar-se ao mercado de trabalho. Esse mesmo indicador entre as mulheres não negras ficou situado em 48,4%.

A participação minoritária na composição étnica da população regional associada à grande necessidade de trabalhar, expressa em elevadas taxas de participação, não tem garantido às mulheres negras da RMPA melhor sorte, no que diz respeito às possibilidades de sucesso em seu engajamento no mercado de trabalho e aos riscos com o desemprego. Ao contrário, sendo uma das regiões metropolitanas que mais sofreu com a desarticulação econômica em processo no País, a RMPA, além de experimentar intenso incremento do desemprego em 1999, viu serem reafirmados elementos discriminantes em seu mercado de trabalho com a elevação desigual das taxas de desemprego para os diversos segmentos populacionais. Assim é que, apesar de a taxa de desemprego total ter atingido 19,0% da PEA metropolitana, para a população negra a taxa de desemprego chegou a 26,4%.

Consideradas segundo o sexo, as taxas de desemprego são mais elevadas para homens e mulheres negros — atingindo, respectivamente, 24,5% e 28,3% da PEA negra — do que para indivíduos não negros na mesma condição. Se este se trata de um quadro em geral conhecido, alguns aspectos certamente merecem destaque. O primeiro diz respeito à dupla pressão sofrida pela mulher negra no mercado de trabalho, que soma sua condição feminina à discriminação de cor, sintetizada no alto patamar da taxa de desemprego reservada a esse segmento, compreendida principalmente quando contrastada, primeiro, à mulher não negra (21,0%) e, logo após, ao homem não negro (15,8%). O segundo relaciona-se ao fato de ser a diferença entre as taxas de desemprego masculinas de negros e não negros maior do que entre as mulheres negras e não negras.

Em associação ao exame das taxas de desemprego, a análise da duração desse fenômeno oferece uma rica fonte de conhecimento sobre a situação das mulheres negras no mercado de trabalho regional. Nesse caso, o primeiro aspecto a ser observado é que a RMPA, entre as regiões investigadas pela PED, apresenta um dos períodos médios mais prolongados de desemprego, situado, para a população desempregada total, em 46 semanas. Esse desempenho convive com patamares de desemprego bem mais baixos que os encontrados nas regiões metropolitanas do Nordeste, por exemplo, e, muitas vezes, dado o elevado grau de assalariamento da região analisada, é compreendido como reflexo da persistência do trabalhador na busca de um trabalho assalariado.

No tocante à parcela negra da população da RMPA, todavia, o tempo médio de procura de trabalho chegou a atingir 50 semanas no ano analisado. Ademais, considerando-se ainda os elementos de gênero, a comparação entre homens e mulheres negros e não negros demonstra que, praticamente de forma generalizada, a duração do desemprego é sempre superior para as mulheres negras. Para esse grupo, o tempo médio despendido na procura por uma ocupação no ano passado foi de 53 semanas, seis semanas a mais do que despenderam as mulheres brancas e os homens negros. Para os homens não negros, esse período foi de 44 semanas em 1999. Essa situação, conjugada às elevadas taxas de participação e desem-

prego para o segmento de trabalhadoras negras, sugere existir uma maior necessidade de trabalho para esse grupo, que permanece no mercado de trabalho mesmo face à elevada resistência a sua inserção.

Em grandes traços, a estrutura ocupacional da RMPA é, ainda, caracterizada pelo elevado grau de assalariamento de sua força de trabalho ocupada (63,2%), característica que, de maneira geral, não se altera quando analisada segundo a cor. Se esta é uma observação válida, em âmbito geral, quando se procede à análise por gênero, aspectos interessantes devem ser ressaltados. Os homens negros apresentam percentuais de assalariamento (71,8%) expressivamente maiores do que os observados entre os homens não negros (65,2%), enquanto as mulheres negras (52,4%) apresentam percentuais de assalariamento muito inferiores aos das ocupadas não negras (60,6%).

Visto com maior detalhe, a observação do assalariamento tanto no setor público quanto no setor privado demonstra uma concentração maior de empregados negros do que de não negros. Ao reverso, a presença relativa de mulheres negras é menor do que de não negras, tanto no assalariamento público quanto no privado. No segmento privado, porém, a existência da carteira de trabalho assinada é mais freqüente entre os trabalhadores e trabalhadoras não negros. Assim, podemos dizer que, dadas as características do trabalho assalariado, em particular aquele regido pelo controle legal, mais estável e porta de acesso a uma série de direitos sociais, os trabalhadores pertencentes à etnia negra, em especial as mulheres negras, se encontram em uma situação desvantajosa relativamente aos demais segmentos populacionais analisados.

Quando se trata do emprego doméstico, entretanto, sutilezas da inserção ocupacional de negros e não negros desaparecem completamente para dar lugar a expressivas discrepâncias. Enquanto 16,0% dos postos de trabalho ocupados por negros eram de empregos domésticos, apenas 6,7% de não negros foram absorvidos por esse setor no período analisado. No caso das mulheres, a importância do emprego doméstico é clara tanto entre as negras (32,9%) quanto entre as não negras (15,3%), sendo, no entanto, notáveis as diferenças de magnitude encontradas para essas duas parcelas da população feminina.

Combinado ao quadro de inserção frágil, está o acesso mais dificultado do grupo de trabalhadores negros a grupos ocupacionais associados a maior *status*, reconhecimento ou qualidade. Assim, à semelhança dos trabalhadores não negros, os pertencentes à etnia negra ocupam mais os postos de trabalho diretamente ligados à execução, entre estes as afro-descendentes apresentavam maior presença relativa naquelas ocupações não qualificadas — enquanto 31,3% das negras aí se concentravam, apenas 19,9% das trabalhadoras não negras eram absorvidas por tais funções. Ademais, nas atividades de apoio, nas quais também é elevada a concentração de trabalhadores em geral, encontra-se intensa presença relativa tanto de mulheres negras (28,4%) quanto de não negras (24,5%). Destaque-se, entretanto, a acentuada absorção de mulheres negras na categoria de serviços gerais (18,3%) relativamente às trabalhadoras não negras (8,8%).

Por outro lado, enquanto 14,7% dos ocupados não negros chegaram, em 1999, a ocupar cargos ou postos de direção e planejamento, apenas 4,6% dos trabalhadores negros chegaram a tal situação. Embora essa dificuldade esteja presente tanto entre mulheres quanto entre homens negros, parece ser mais acentuada entre a população negra masculina, cujas chances de alcançar postos de comando eram três vezes menor que a dos homens não negros.

Entre os indicadores analisados, aquele que reflete de forma mais explícita a discriminação do trabalhador negro nos mercados de trabalho regionais, sem dúvida, são as informações de rendimento. Esse indicador demonstra, praticamente de forma generalizada, uma situação de menores ganhos para os indivíduos pertencentes à etnia negra face aos não negros. Este é o caso da Região Metropolitana de Porto Alegre que, em 1999, registrou rendimentos médios para o conjunto de ocupados da ordem de R\$ 655,00 para não negros e de R\$ 424,00 — 35% a menos — para negros. Adicionadas à distinção de gênero, essas diferenças são ainda mais ampliadas, conforme se pode verificar pela renda do trabalho auferida pela mulher negra, que se restringe a 45,4% daquela recebida pelos homens não negros.

Bibliografia

MUNANGA, Kabengele. (1996). As facetas de um racismo silenciado. In: SCHWARCZ, Lilia Moritz, QUEIROZ, Renato da Silva, org. **Raça e diversidade**. São Paulo: EDUSP Estação Ciência.

MAPA da população negra no mercado de trabalho: regiões metropolitanas de São Paulo, Salvador, Recife, Belo Horizonte, Porto Alegre e Distrito Federal (1999). São Paulo : DIEESE/ INSPIR. 133p.

SILVA, Nelson do Valle (1980). O preço da cor: diferenciais raciais na distribuição da renda no Brasil. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro : IPEA, v.10, n.1, p.21-45, abr.

O Trabalho Desvalorizado: as Mulheres Valem Menos no Mercado de Trabalho

Irene M. S. Galeazzi*

Nas últimas décadas do século XX, a força de trabalho feminina expandiu-se de forma expressiva em várias regiões do mundo. Na América Latina, a PEA feminina mais que triplicou na segunda metade do século, e o Brasil foi um dos países em que se observaram as maiores taxas de crescimento: 179,4% entre 1970 e 1990 (ABRAMO, 1996). Essa tendência de crescimento manteve-se nos anos 90, apesar da conjuntura de crise vivida pela economia brasileira e seus reflexos no mercado de trabalho.¹

Esse ingresso massivo de mulheres no mercado de trabalho, no entanto, não se fez acompanhar por uma alteração significativa no padrão de desigualdade que tradicionalmente marca a presença de homens e mulheres no mercado de trabalho. As mulheres seguem enfrentando maiores dificuldades: são mais expostas ao risco do desemprego — possuem taxas mais elevadas do que as dos homens — e permanecem por mais tempo na procura por trabalho.² Uma vez ocupadas, a desigualdade expressa-se especialmente através de dois elementos: a segregação ocupacional e a remuneração inferior. Às mulheres cabem ocupações de mais baixo *status*, com menores oportunidades de desenvolvimento e ascensão ocupacional, e seus rendimentos do trabalho são significativamente mais baixos do que os auferidos pelos homens.

Estudos sobre o contexto mais recente de reestruturação produtiva, com a emergência de novas formas de organização do trabalho, novos “conceitos” de produção, especialização flexível, etc., têm mostrado que esses processos podem manter e recriar as desigualdades entre trabalhadores e trabalhadoras. Segundo Hirata (1998), na grande maioria das empresas, observa-se a convivência do “taylorismo” (para as tarefas feminizadas) com a flexibilidade (setor masculinizado), ou a presença de flexibilidade manifesta em dois tipos: formação qualificada e polivalência para os homens e formas de empregos atípicos para as mulheres (HIRATA, 1998, p.12, 13). Continua-se, portanto, a observar a concentração da mão-de-obra feminina em um conjunto mais restrito de atividades, fortemente feminizadas, às quais corresponde, via de regra, uma imagem de tarefas de menor qualificação e às quais são atribuídas remunerações menores.³

A feminização/masculinização das tarefas e ocupações está legitimada nos estereótipos de “ser homem” e “ser mulher”, configurações, social e culturalmente construídas, das identidades masculina e feminina. Na sociedade industrial, a base dessas configurações está na separação do público (esfera da produção social, da direção da sociedade, atribuições masculinas) e do privado (o mundo doméstico, esfera feminina, da produção de valores de uso para o consumo do grupo familiar, da reprodução da espécie). Utilizando-se o conceito de gênero como o processo histórico de construção hierárquica e interdependente de relações sociais de sexo, a existência de “trabalho de homens” e “trabalho de mulheres” nada mais é do que uma das formas de expressão da assimetria nas relações entre os sexos, onde se define a submissão das mulheres aos homens (SILVA, 1997). Assim, a valoração diferenciada entre a mão-de-obra masculina e a feminina pouca relação guarda com capacidades ou atributos naturais ou adquiridos que justificassem tratamento desigual.

A expressão mais contundente dessa desigualdade, sem dúvida, está nos diferenciais de rendimentos do trabalho. Esse indicador mostra uma situação generalizada de ganhos inferiores para a mão-de-obra feminina, qualquer que seja o corte analítico que se faça: considerando-se os níveis de escolaridade ou

* Socióloga da FGTAS/SINE-RS.

¹ Segundo Hirata (1998), vem sendo observado um comportamento diferenciado da taxa de atividade feminina em quase todos os países industrializados: enquanto “(...) as taxas masculinas estagnam ou decrescem, as femininas ampliam-se durante os períodos de expansão e continuam a crescer durante a crise”.

² Segundo resultados da Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de Porto Alegre (PED-RMPA), a taxa de desemprego das mulheres, em 1999, foi de 21,9%, enquanto a dos homens ficou em 16,7%. O tempo médio de procura por trabalho foi de 48 semanas para as mulheres e de 45 semanas para os homens.

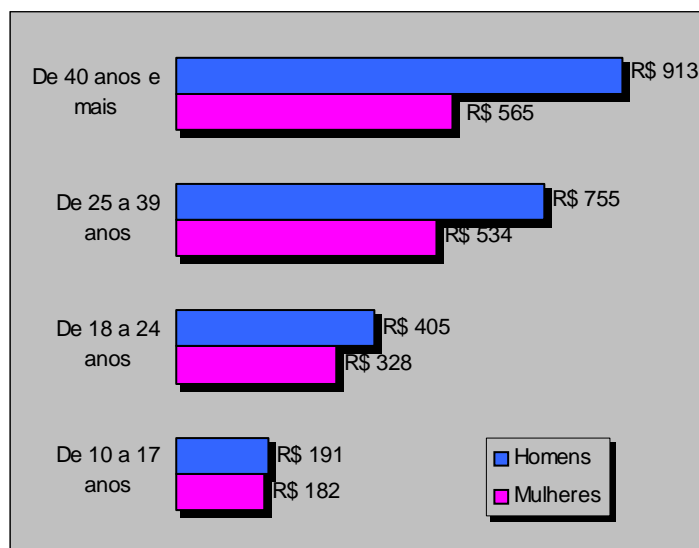
³ Sobre essa questão, ver, dentre outros, Hirata (1998) e Abramo (1996).

qualificação profissional, o tipo de contrato de trabalho ou forma de inserção na ocupação, idade, etc. Os diferenciais de ganhos variam segundo diferentes situações ocupacionais ou atributos, mas estão presentes em todas as comparações que se façam com a força de trabalho masculina, reiterando, no âmbito do trabalho, a posição de desvantagem em que as mulheres se encontram na sociedade. Essa presença permanente de diferenciais de ganhos, mesmo quando as condições de exercício da atividade se equiparam, desnuda as reais determinações das desigualdades e remete a discussão ao âmbito mais geral do estado atual das relações sociais entre os sexos.⁴

Utilizando dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego da RMPA, visualizam-se com clareza essas questões. O rendimento médio real das mulheres ocupadas na RMPA, no período em que a Pesquisa vem sendo realizada, alcançou seu melhor desempenho em 1998, quando ficou em 70,0% do valor auferido pelos homens. Houve um crescimento em relação ao primeiro ano da série (1993), quando esse percentual era de 65,3%, mas, em 1999, ano em que ocorreu queda generalizada nos ganhos do trabalho, as perdas foram maiores para as mulheres, e a diferença aumentou. É interessante registrar que esse diferencial de rendimento é menor entre o segmento de assalariados: nos últimos quatro anos, o salário médio real das mulheres oscilou em torno de 80,0% do salário dos homens. Essa melhor performance dos salários decorre de uma especificidade da mão-de-obra feminina: para as mulheres, o rendimento médio real do conjunto de ocupadas — que inclui todas as formas de inserção na ocupação, como assalariadas, autônomas, empregadas domésticas, etc. — apresenta valores inferiores aos ganhos percebidos pelo segmento das assalariadas.

Gráfico 1

Rendimento médio real dos ocupados, por sexo e idade, na RMPA — 1993-99



FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP, DIEESE e apoio PMPA.

A análise desses indicadores, considerando-se estratos de rendimento, mostra que os diferenciais são mais acentuados para os 25% dos trabalhadores mais pobres: nesse grupo, o rendimento médio das mulheres atingiu 68,3% do rendimento dos homens em 1999, enquanto entre os 25% com maiores rendimentos, as mulheres alcançaram 70,8% dos ganhos dos homens. Esses resultados apontam para um

⁴ Dados do MTb RAIS para os anos 1988, 1992 e 1995, disponibilizados no Banco de Dados Trabalho Feminino: Séries Históricas da Fundação Carlos Chagas (Internet), mostram diferenciais constantes de rendimento, inclusive em ocupações tipicamente femininas, como costureiro, secretário, telefonista, professor de ensino fundamental, etc. Os diferenciais mais expressivos foram encontrados entre os funcionários públicos de nível superior, telefonista/telegrafista, agente administrativo, secretário, dentre outros.

empobrecimento mais acentuado entre as mulheres, destacando-se que o valor monetário das mulheres mais pobres foi de R\$ 138,00 em 1999, similar a um salário mínimo (entre os homens esse valor foi de R\$ 202,00). Considerando-se exclusivamente os salários, o valor monetário do grupo de menores rendimentos apresenta uma diferença importante (R\$ 193,00) para as mulheres, atingindo 83,5% do valor registrado para os homens (R\$ 231,00). Entre os 25% que auferem os maiores rendimentos, o salário das mulheres atingiu 83,1% do salário dos homens.⁵

Examinando os rendimentos sob a ótica das diferentes formas de inserção na ocupação, percebe-se que, onde as mulheres mantêm melhor posicionamento frente aos trabalhadores masculinos, é como assalariadas do setor público, e o diferencial mais intenso é encontrado entre os trabalhadores autônomos, onde o rendimento médio das mulheres atingiu apenas 59,3% do auferido pelos homens. Este último fato, associado ao grande número de mulheres ocupadas em empregos domésticos, onde o salário médio era de R\$ 235,00 em 1999, pode estar na raiz da melhor performance do rendimento das assalariadas frente ao conjunto das trabalhadoras (Tabela 1).

Ao se detalhar a inserção ocupacional por grupos de ocupação que levam em consideração níveis hierárquicos e graus de qualificação, a situação se repete: as mulheres ganham menos do que os homens em qualquer um dos níveis. Contudo pode-se notar menores diferenciais conforme aumenta a qualificação: entre os trabalhadores qualificados ligados à produção, os ganhos das mulheres chegaram a 85,3% dos masculinos; entre os trabalhadores de apoio que executam serviços operacionais, esse percentual ficou em patamar semelhante (85,4%). A situação mais desvantajosa foi encontrada entre os trabalhadores de escritório, cujas mulheres obtiveram ganhos que não ultrapassaram 67,2% dos rendimentos dos colegas do sexo masculino.

Outros recortes analíticos reafirmam as constatações até aqui feitas, mostrando que, seja qual for a comparação que se estabeleça, independentemente do tipo de ocupação desempenhada e das qualificações que possuem, homens e mulheres se inserem de forma desigual na ocupação e têm seu trabalho desigualmente valorado. Todavia alguns requisitos tendem a atenuar os efeitos da desvalorização do trabalho feminino: é o caso da qualificação profissional, que já foi referida na análise dos grupos de ocupação, e da escolaridade. Quanto a este último atributo, os dados são claros ao mostrar a importância que esse quesito tem como facilitador da inserção e de um melhor posicionamento no mundo do trabalho: quanto mais elevado o nível escolar, menores são os diferenciais de renda entre homens e mulheres. A menor valorização da força de trabalho feminina não é eliminada pela escolarização — tanto que, mesmo quando portadoras de ensino superior completo, as mulheres não atingem os mesmos ganhos dos homens na mesma condição —, mas é reduzida a desigualdade. Cabe registrar que a força de trabalho feminina apresenta maior escolarização frente à PEA masculina, fato que garante alguma condição de competitividade.

Por fim, é interessante mencionar que os diferenciais de rendimento apresentam um comportamento diretamente proporcional à idade dos indivíduos: quanto mais elevada a faixa etária, maiores são as diferenças nos ganhos entre homens e mulheres. Esse fato aponta para um outro aspecto das desvantagens vivenciadas pelas mulheres no mundo do trabalho, qual seja, a dificuldade maior em desenvolver sua carreira ocupacional. Quando se observa o comportamento dos rendimentos, segundo faixas etárias, separadamente para cada sexo, pode-se notar que, para os homens, o rendimento cresce conforme aumenta a idade. Para as mulheres, contudo, o incremento, na passagem da faixa de 25 a 39 anos de idade para 40 anos e mais, é muito discreto, o que contribui para o aumento dos diferenciais nesta última faixa. Aparentemente, após os 40 anos são poucas as possibilidades que as mulheres têm de continuar ascendendo profissionalmente e aumentar seus ganhos.

Essas informações revelam um quadro que se agrava quando se considera que há uma tendência de crescimento no número de domicílios chefiados por mulheres: na RMPA, esse número já atinge cerca de um quarto do total de domicílios da Região. Os resultados da PED-RMPA mostram que, se a contribuição das mulheres na composição da renda familiar fica em torno dos 21,0% quando a chefe do domicílio é masculina, esse percentual sobe para aproximadamente 80,0% quando ela é o chefe do domicílio onde reside. Considerando-se que os níveis de rendimento da força de trabalho feminina ficam muito abaixo dos auferidos pelos homens, essa condição agrava a situação de pobreza de parcela significativa das famílias de trabalhadores.

⁵ Esses dados encontram-se disponíveis no conjunto de tabelas que compõe a publicação especial **Informe PED Mulher**, de março de 2000.

Tabela 1

Proporção do rendimento médio real das mulheres em relação ao dos homens, segundo escolaridade, idade, posição no domicílio, posição na ocupação, grupos ocupacionais e tamanho do negócio ou empresa onde trabalham, na RMPA — 1993-99

	(%)						
CATEGORIAS	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Escolaridade							
Sem escolaridade	59,5	60,4	56,7	62,8	64,9	60,8	62,8
Ensino fundamental incompleto	56,8	56,4	56,2	57,3	56,8	56,3	57,1
Ensino fundamental completo (1)	62,1	60,0	58,6	60,7	61,3	61,4	60,5
Ensino médio (2)	60,8	64,2	62,1	63,6	64,3	62,8	61,6
Ensino superior	57,2	62,1	64,0	65,0	64,4	66,8	64,2
Idade							
De 10 a 17 anos	94,0	93,2	86,9	90,1	92,5	93,6	95,6
De 18 a 24 anos	80,4	81,4	79,2	78,5	82,9	79,9	80,9
De 25 a 39 anos	67,6	69,5	66,5	72,2	72,5	73,6	70,7
De 40 anos e mais	57,2	58,0	60,3	63,6	61,4	62,8	61,8
Posição no domicílio							
Chefe	67,1	66,7	67,6	74,2	70,9	72,4	69,9
Cônjuge	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)
Filho	90,5	95,9	87,1	91,4	96,0	94,5	90,1
Outros	74,0	67,5	74,8	73,9	72,6	72,3	70,4
Posição na ocupação							
Assalariados do setor privado	69,8	70,8	68,4	75,1	75,7	74,7	71,9
Com carteira assinada	68,5	69,8	67,1	73,9	74,2	73,9	70,9
Sem carteira assinada	75,6	69,8	71,2	77,2	82,7	78,0	73,7
Assalariados do setor público	70,3	74,9	79,5	76,3	79,9	81,3	81,2
Autônomos	57,0	59,6	61,4	63,4	60,9	62,7	59,3
Empregados domésticos	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)
Outros (4)	77,1	86,1	79,8	81,0	79,5	81,0	77,0
Grupos ocupacionais							
Empresários	69,6	66,1	70,5	77,5	69,6	71,9	77,5
Gerência Intermediária e Direção Superior	61,0	74,1	72,0	79,1	74,4	66,0	75,3
Profissionais responsáveis por atividades de planejamento	75,4	78,3	77,0	78,3	78,5	82,9	73,4
Trabalhadores ligados à execução qualificados	76,0	83,4	78,0	83,2	90,3	88,4	85,3
Trabalhadores ligados à execução semiqualificados	65,7	66,4	65,8	66,0	67,0	67,4	68,6
Trabalhadores ligados à execução não qualificados	64,5	61,5	57,9	61,1	62,1	66,2	66,0
Trabalhadores ligados ao Apoio-Serviços Operacionais	89,0	98,1	95,5	90,7	88,3	91,4	85,4
Trabalhadores ligados ao Apoio-Escritório	66,4	67,3	71,3	63,6	68,9	69,1	67,2
Trabalhadores ligados ao Apoio-Serviços Gerais	76,3	77,2	89,6	85,3	79,4	80,4	78,1
Outros (não definidos e não especificados)	84,3	86,9	83,2	81,7	81,4	85,1	77,7
Tamanho do negócio ou empresa onde trabalha (5)							
Nenhum, trabalha sozinho	64,7	68,8	65,0	67,9	63,8	73,7	66,0
Nenhum, trabalha com familiares ou sócios	78,0	86,5	90,1	81,1	80,1	83,2	81,5
De um a cinco empregados	70,2	75,7	63,9	69,2	73,7	69,9	68,8
De seis a nove empregados	68,9	58,3	60,8	69,5	70,3	68,0	72,9
De 10 a 49 empregados	74,6	76,6	71,0	76,6	70,6	72,0	70,6
De 50 a 99 empregados	67,9	72,9	70,4	74,8	71,0	78,5	70,8
De 100 a 499 empregados	69,0	68,0	70,7	78,7	75,3	73,3	73,1
De 500 e mais empregados	62,1	67,4	63,5	71,4	72,9	74,3	68,1

FONTE: PED-RMPA - Convênio FEE, FGTAS/SINE-RS, SEADE-SP e DIEESE.

NOTA: Inflator utilizado: IPC-IEPE; valores em reais de nov./99.

(1) Inclui 1º grau completo e 2º grau incompleto. (2) Inclui 2º grau completo e 3º grau incompleto. (3) A amostra não comporta essa desagregação. (4) Inclui empregador, profissional universitário autônomo, dono de negócio familiar e trabalhador familiar sem remuneração. (5) Exclui os assalariados públicos e empregados assalariados que não tiveram remuneração no mês, os trabalhadores familiares sem remuneração salarial, empregados domésticos e os trabalhadores que ganham exclusivamente em espécie ou benefício.

Bibliografia

- BRAMO, Laís (1996). **Imágenes de genero y políticas de recursos humanos em um contexto de modernización productiva**. ONU/ILCA/CEPAL-Consejo Regional de Planificación. (distr. restringida).
- BRUSCHINI, Cristina (1994). O trabalho da mulher no Brasil: tendências recentes. In: SAFFIOTI, Heleith, VARGAS, Monica Muñoz, org. **Mulher Brasileira é assim**. Rio de Janeiro : Rosa dos Ventos/ NIPAS; Brasília, D.F. : UNICEF.
- BRUSCHINI, Cristina (1994). Trabalho feminino: trajetória de um tema, perspectivas para o futuro. **Estudos Feministas**, Rio de Janeiro, UFRJ/ECO/CIEC, v.2, n.3.
- HIRATA, Helena (1998). Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero. **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**, v.4, n.7.
- SILVA, Lorena Holzmann da (1997). Divisão sexual do trabalho. In: CATTANI, Antonio David, org. **Trabalho e tecnologia: dicionário crítico**. Petrópolis : Vozes; Porto Alegre : Editora da Universidade. 292p.
- YANNOULAS, Silvia C. (1994). Iguais mas não idênticos. **Estudos Feministas**, Rio de Janeiro, UFRJ/ECO/CIEC, v.2, n.3.

Notas metodológicas

1 - A Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de Porto Alegre

A Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de Porto Alegre (PED/RMPA) tem como unidade amostral o domicílio da área urbana dos 22 municípios que compõem a Região Metropolitana de Porto Alegre. São pesquisados em torno de 2.500 domicílios por mês, sem repetição das unidades selecionadas, de modo a garantir a aplicação efetiva de questionários em, no mínimo, 6.000 domicílios por trimestre. A pesquisa coleta informações sobre os moradores do domicílio, sendo realizadas entrevistas individuais com as pessoas de 10 ou mais anos de idade.

As informações divulgadas mensalmente referem-se a médias móveis trimestrais dos dados levantados, as quais são assumidas como resultado do mês de encerramento do trimestre. Deste modo, os resultados de junho correspondem à média do trimestre abril, maio e junho; os resultados de julho, à do trimestre maio, junho e julho; e assim, sucessivamente.

2 - Expansão da amostra

As estimativas populacionais divulgadas pela Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de Porto Alegre (PED/RMPA) são obtidas a partir de critérios que combinam as estimativas da população total da Região Metropolitana, elaboradas pela FEE, e os resultados da própria Pesquisa.

Deste modo, a expansão da amostra, com vistas à obtenção das estimativas dos números absolutos da População Economicamente Ativa, dos ocupados, dos desempregados e dos inativos, em cada mês, tem como ponto de referência a estimativa da População em Idade Ativa (com 10 anos e mais) - PIA, a qual é obtida através do produto da população residente na Região Metropolitana de Porto Alegre, estimada, pela participação média da população em idade ativa na população total da amostra da PED no semestre.

A respeito dos procedimentos adotados para obtenção das estimativas populacionais da PED cabe, ainda, destacar dois aspectos:

- a população da Região Metropolitana de Porto Alegre foi projetada considerando-a como parte da população residente total do Estado do Rio Grande do Sul, estimada. Essa participação foi obtida através de um modelo logístico baseado em informações censitárias de 1980 e 1991 e intercensitárias da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, do IBGE. Os detalhes técnicos desse processo encontram-se no estudo **Projeção Mensal da População da Região Metropolitana de Porto Alegre - nota metodológica**, de Maria de Lourdes Jardim, do Núcleo de Sistematização de Indicadores, da FEE.
- os critérios utilizados na expansão da amostra da PED atendem a uma necessidade imediata da Pesquisa e incorporam informações demográficas disponíveis. Quando da divulgação definitiva do Censo Demográfico de 1991, ou sempre que houver novas projeções, a PED/RMPA recalculará as séries números absolutos referentes às variáveis da Pesquisa.

3 - Principais conceitos

PIA - População em Idade Ativa: população com 10 anos e mais.

PEA - População Economicamente Ativa: parcela da PIA que está ocupada ou desempregada.

Ocupados - conjunto de pessoas que:

- possuem trabalho remunerado exercido com regularidade;
- possuem trabalho remunerado exercido de forma irregular, mas sem procura de trabalho diferente do atual. Excluem-se as pessoas que, não tendo procura, exerceram algum trabalho de forma excepcional nos últimos sete dias;
- possuem trabalho não remunerado de ajuda em negócios de parentes, ou remunerado em espécie ou benefício, sem procura de trabalho.

Desempregados - conjunto de pessoas que se encontram em uma das situações a seguir.

- **Desemprego aberto** - pessoas que procuraram trabalho de maneira efetiva nos 30 dias anteriores ao da entrevista e não exerceram nenhum trabalho nos últimos sete dias.
- **Desemprego oculto pelo trabalho precário** - compreende as pessoas que procuraram efetivamente trabalho nos 30 dias anteriores ao dia da Pesquisa, ou nos últimos 12 meses, e que se encontram em alguma das seguintes situações: realizam, de forma irregular, algum trabalho remunerado, realizam algum trabalho não remunerado de ajuda em negócios de parentes, ou realizam algum trabalho recebendo exclusivamente em espécie ou benefício.
- **Desemprego oculto pelo desalento e outros** - pessoas sem trabalho e que não procuraram nos últimos 30 dias por desestímulo do mercado de trabalho, ou por circunstâncias fortuitas, mas apresentaram procura efetiva de trabalho nos últimos 12 meses.

Inativos (maiores de 10 anos) - parcela da PIA que não está ocupada nem desempregada.

4 - Principais indicadores

Taxa global de participação é a relação entre a População Economicamente Ativa e a População em Idade Ativa (PEA/PIA) e indica a proporção de pessoas com 10 anos e mais incorporada ao mercado de trabalho como ocupada ou desempregada.

Taxa de desemprego total é igual à relação Desempregados/PEA e indica a proporção da PEA que se encontra na situação de desemprego aberto ou oculto.

Taxa de ocupação é igual à relação Ocupados/PEA e indica a proporção da PEA que se encontra na situação de ocupados.



Estado do Rio Grande do Sul

FUNDAÇÃO DE ECONOMIA E ESTATÍSTICA Siegfried Emanuel Heuser

CONSELHO DE PLANEJAMENTO: Presidente: José Antonio Fialho Alonso. Membros: Egídio Pedro Backes, José Renato Braga de Almeida, Olemar Antônio Teixeira, Otilia Beatriz Kroeff Carrion, Sérgio Sant'Anna Pegoraro e Valmir Antônio Susin.

CONSELHO CURADOR: Edison Deffenti e Francisco Hypólito da Silveira.

DIRETORIA:

PRESIDENTE: JOSÉ ANTONIO FIALHO ALONSO

DIRETOR TÉCNICO: FLÁVIO BENEVETT FLIGENSPAN

DIRETOR ADMINISTRATIVO: CELSO ANVERSA

PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO NA REGIÃO METROPOLITANA DE PORTO ALEGRE (PED-RMPA)

SECRETARIA DO TRABALHO, CIDADANIA E ASSISTÊNCIA SOCIAL

Secretário: Tarcísio João Zimmermann

FUNDAÇÃO GAÚCHA DO TRABALHO E AÇÃO SOCIAL/SISTEMA NACIONAL DE EMPREGO (FGTAS/SINE-RS)

Diretor-Presidente: Heitor Luiz Lermen

FUNDAÇÃO SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS (SEADE)

Diretor-Executivo: Pedro Paulo Martoni Branco

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIO-ECONÔMICOS (DIEESE)

Presidente: José Dilton Braga da Silva

Apoio Financeiro: MINISTÉRIO DO TRABALHO

Ministro: Francisco Oswaldo Neves Dornelles

EQUIPE EXECUTORA

Supervisão: Roberto da Silva Wiltgen (FEE), Lúcia dos Santos Garcia (DIEESE), Irene M. Sassi Galeazzi (FGTAS/SINE-RS). **Secretária:** Londi Milke (FEE).

Assessoria Estatística: Marilene Dias Bandeira (FEE).

Pesquisa de Campo: Dulce Helena Vergara (Coordenadora — FEE). **Auxiliares:** Aurora Célia V. Maciel, Clotilde Rejane Meneghetti, Silvio J. Ferreira, Valmir dos Santos Goulart (FEE). **Estagiários:** Tais Names, Rafael Vieira, Camila Mazot, Cristina Machado (FEE). **Equipe de Aplicação:** **Técnicos:** Estela Belíssimo Campos de Abreu (FEE), Juçara Zdonek Mongeló, Lisiane Nunes Pontes, Sueli Maria Cabral (FGTAS/SINE-RS). **Auxiliares:** Emerson Guedes Magalhães, Vera Lúcia Menezes (FEE). **Equipe de Crítica:** Taís Sirangelo Machado (Coordenadora — FGTAS/SINE-RS). **Técnicos:** Janet Stein, Nara Noronha Valle Machado, Rosali M. Becker, Sílvia Flores da C. Moraes (FGTAS/SINE-RS). **Controle Metodológico:** Maria Munhoz Driemeier (FGTAS/SINE-RS).

Análise Sócio-Econômica e Estatística: André Luiz Leite Chaves (Coordenador — FEE). **Técnicos:** Denise Zaions, Norma Herminia Kreling, Romeu Luiz Knob (FEE). **Auxiliar:** Ana Paula Sperotto (DIEESE).

Controle de Qualidade: Elisabet Maria Salete Rosa Brack (Coordenadora — FEE). **Auxiliares:** Carmem Maria Franzoni, Cloves Jesus Lopes Evangelista, Helenita Ferreira Vargas (FEE). **Estagiários:** Anderson do Couto Soares, Alex Dimas da Luz Silva, Argeu Lucas, Carla Patrícia G. de Almeida, Cristiano Fogaça Falkembach, Marisa Nunes da Silva, Maurício J. Melo, Nilton Viganico, Rafael Silva da Silva, Rodrigo Neves Arriaga (FEE).

Conceitos e Metodologia: Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados;

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos.

Apoio: FUNDAÇÃO DE AMPARO À PESQUISA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL (FAPERGS).

Toda correspondência para esta publicação deverá ser endereçada à:
FUNDAÇÃO DE ECONOMIA E ESTATÍSTICA Siegfried Emanuel Heuser
Duque de Caxias, 1691 — Fone: (51) 225-9455 — Fax: (51) 225-0006
Telex: 51 (5042) — 90010-283 - Porto Alegre — RS
e-mail feeanalise@pampa.tche.br
www.fee.tche.br