

# Desigualdade entre gêneros no mercado de trabalho: desafio para o sindicalismo

---

Lorena Ferraz C. Gonçalves<sup>1</sup>

Para se tratar das desigualdades de gênero na esfera laboral é prudente considerar primeiro o que se define como “TRABALHO” histórica e contemporaneamente. Na História moderna, o trabalho está intimamente vinculado à idéia de produção ou de produtividade, é o **trabalho produtivo**. O atrelamento do trabalho à indústria (em seu sentido global) e à economia é que vai forjar a conceituação de trabalho produtivo dominante. O trabalho produtivo é nesse sentido a própria reprodução material de sistemas, da vida (na forma de renda e salário/meios de existência material individual) e das relações sociais e capitalistas. Importante notar que o trabalho necessário à reprodução da espécie (cuidados da prole), o trabalho que se dá na esfera da casa e da vida privada ficam então descolados do entendimento de produtividade ou de trabalho produtivo.

A subordinação do trabalho reprodutivo ao produtivo está conectada às relações de dominação de gênero, e subalterniza social e economicamente o gênero mais afetado pelo processo de reprodução da espécie, neste caso o feminino, como constatado por estudos de “uso do tempo”<sup>2</sup> da Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM/PR) e IPEA (Retrato das desigualdades de gênero e raça, 2011). No mercado de trabalho, e apesar de alguns melhoramentos modernos, esse processo de subalternização ainda se reproduz de modo marcante, e reverbera dentro das instituições de representação do trabalho, como os sindicatos e as centrais sindicais, e dentro das esferas de poder e decisão.

Os números do mercado de trabalho confirmam esse cenário em que as mulheres encontram-se negativamente afetadas na maioria dos índices do mercado de trabalho, como renda, bem-estar, saúde, tempo livre, taxa de

---

<sup>1</sup> Socióloga, mestre em Ciências Sociais (UnB).

<sup>2</sup> Cômputo do tempo dedicado ao trabalho da vida cotidiana (casa, corpo, prole, sexualidade) e nos deslocamentos para o local de trabalho.

sindicalização e qualidade do emprego. A taxa de desemprego é maior entre as mulheres<sup>3</sup>, principalmente se mulheres negras. Do ponto de vista do emprego e da empregabilidade, o fator qualitativo é desconcertante, além das desigualdades de renda por gênero, que podem variar em média no Brasil entre 30% e 78% a depender da idade e da raça<sup>4</sup>, as mulheres estão sobrerrepresentadas nos trabalhos precário, doméstico, flexível, informal e na economia “não declarada”.

Além disso, observa-se uma dupla sub-representação das mulheres nas instâncias representantes dos interesses dos trabalhadores. O caráter duplo está em uma sub-representação que se dá tanto do ponto de vista institucional, como no nível da base, quer dizer, entre os representantes e os sindicalizados ou representados. O trabalho formal com carteira assinada ainda é um espaço predominantemente masculino (IPEA, 2011), e uma de suas conseqüências é a sub-representação das mulheres no meio sindical. Este retrato teve (e tem) influencia na conformação histórica do movimento sindical, no sentido de que o envolvimento das mulheres como classe no mercado de trabalho e em suas tensões é um fato relativamente novo, que acompanha toda uma movimentação tecnológica e reinterpretação de valores sociais; uma mudança quantitativa da participação das mulheres no mercado de trabalho se verifica mais claramente na segunda metade do século XX.

De acordo com o relatório da *International Trade Union Confederation (ITUC/CSI)*, 2009, sobre desigualdade de gênero no mercado de trabalho, a sindicalização tem influência positiva na igualdade salarial entre gêneros. Em muitos países, a lacuna de ganhos entre homens e mulheres é menor entre aqueles que estão sindicalizados, se comparada aos trabalhadores que não estão sindicalizados. Isto é ainda mais evidente quando há representação sindical no local de trabalho. Negociação coletiva no local de trabalho também tem contribuído para diminuir a desigualdade de renda entre gêneros em muitos casos. Ainda segundo o relatório acima, o Brasil é o país com mais alto desnível de renda entre salário bruto pago ao trabalhador masculino e o salário

---

<sup>3</sup>35% maior do que o dos homens em média, dados do Panorama Laboral da América Latina e do Caribe, 2013.

<sup>4</sup>Mulheres negras chegam a ganhar em média 1/3 do que ganham homens brancos (SPM/PR. IPEA, 2011).

bruto pago à trabalhadora mulher (38,5%. O menor índice é o do Paraguai com 11,1%).

No Brasil, a taxa de participação de mulheres no mercado de trabalho é de 49,3%, comparada com uma taxa de participação masculina de 58,9% (IBGE, 2013). O que representa um crescimento fantástico da Taxa de participação na PEA<sup>5</sup> das mulheres nos últimos 60 anos. Em 1950, a Taxa de participação na PEA das mulheres era de 13,6%; em 2013, essa taxa sobe para 49,3% do total da população de mulheres em idade ativa (Censos demográficos do IBGE).

Existem muitos fatores por trás do crescimento das taxas de emprego feminino nas últimas décadas. Primeiramente, muitos autores apontam para mudanças em atitudes sociais, como na estigmatização da mulher casada trabalhadora, e em alterações na percepção das mulheres sobre as carreiras profissionais (PISSARIDES, 2003, FERNANDEZ et al. 2004, GOLDIN, 2006). Em segundo lugar, o aumento do nível educacional feminino contribuiu moderadamente para o aumento da taxa de participação no mercado de trabalho (PISSARIDES 2003, EUWALS et al. 2007). Também, o desenvolvimento de tecnologia doméstica (eletrodomésticos) permitiu a diminuição do tempo despendido em trabalhos “do lar” pelas mulheres, aumentando assim seu engajamento no mercado de trabalho. Autores como Greenwood et al. (2003) descobriram que este fator pode influenciar em média metade da mudança na participação feminina; Cavalcanti e Tavares (2008) sugerem que o aumento da acessibilidade às tecnologias domésticas resultou em 10% ou 15% do aumento da participação da mulher no mercado de trabalho no Reino Unido entre 1975-1999. Finalmente, a acessibilidade aos métodos contraceptivos desempenha papel positivo no aumento da presença feminina em empregos de alta performance ou especialização (GOLDIN e KATZ 2002, BAILEY 2006; tradução nossa).

Há também os fatores do lado da demanda conduzindo a participação mulheril no mercado de trabalho, se referem principalmente à ascensão do setor de serviços e ocupações ditas “amigáveis” ao gênero feminino ou “*female-friendly occupations*”, assim como o trabalho de tempo parcial, que é uma realidade

---

<sup>5</sup> População Economicamente Ativa.

formal em muitos países da Europa como a Holanda, a Alemanha, a Espanha e outros (GALOR e WEIL 1996, JAUMOTTE 2003, PISSARIDES 2003, CIPOLLONE et al. 2012; tradução nossa).

O chamado “aprimoramento de intensidade” por P. Lewandowski ET AL (2013) parece ser o fator de maior impacto no aumento da participação feminina na força de trabalho nas últimas duas décadas. Esse aprimoramento diz respeito à pura e intensiva utilização do trabalho entre diferentes cortes da população de mulheres. “Muitas políticas levam ao aumento da intensidade do emprego feminino quando concentradas em duas áreas: políticas previdenciárias/aposentadorias e aquelas que visam arranjos de emprego flexível, criando uma legislação de contratos flexíveis e horas de trabalho flexíveis, mas a qualidade desses empregos continua um motivo de preocupação. Limitar o acesso aos esquemas de aposentadoria precoce e elevar a idade de aposentadoria feminina prolongam a participação feminina no mercado de trabalho, o que se traduz em aumento nas taxas de emprego dessa população. (LEWANDOWSKI et al, 2013, tradução nossa)”. Isto está ligado ao processo de envelhecimento da população, uma tendência generalizada no mundo.

O que se pode conjecturar aqui é que, a despeito de as instituições de representação das trabalhadoras terem um peso considerável nos processos de melhoramento da condição feminina no mercado de trabalho, essas instituições esbarram em deficiências e distorções institucionais internas que limitam sua capacidade de intervenção na realidade descrita. Há uma inabilidade em lidar com as formas contemporâneas de trabalho não-tradicionais, do ponto de vista da sindicalização e da representação legítima desses interesses, circunscrevendo os alcances da ação sindical majoritariamente ao meio formalizado, categorizado e setorial. Não se logrou refletir e sistematizar idéias e ferramentas para lidar com os desafios que as novas formas de trabalho impõem, nem para a construção de um conceito de trabalho mais abrangente, complexo e inclusivo em sua interação com as variedades de capitalismo e de desenvolvimentismo.

O meio sindical está mais sensível às desigualdades entre gêneros, e é importante ressaltar algumas conquistas já obtidas. Sistematizar a luta pela adoção pragmática das categorias de “uso do tempo” e do trabalho com a reprodução da espécie pelo mercado de trabalho é absolutamente fundamental para amainar essas desigualdades e para construir um conceito mais humanizado de “trabalho produtivo”.

#### Texto referência

Piotr Lewandowski, Iga Magda & Jan Baran (IBS), Olena Fedjuk & Attila Bartha (CEU CPS). Gender Dimension of the Labour Markets over the Past two Decades: NEUJOBS, 2013.