



II Simpósio Internacional Interdisciplinar em Ciências Sociais Aplicadas
22 a 24 de novembro de 2017

GT 5: POLÍTICAS PÚBLICAS E PRÁTICAS SOCIAIS

RESPONSABILIDADES FAMILIARES, POLÍTICAS SOCIAIS DE TRABALHO E DESIGUALDADE DE GÊNERO

Volney Campos dos Santos (UEPG); Email: volneycs@yahoo.com.br
Lenir Aparecida Mainardes da Silva (UEPG); Email: lenirmainardes@gmail.com

TEMÁTICA: TRABALHO E GÊNERO

RESUMO: A consolidação da participação feminina no mercado de trabalho nas últimas décadas no Brasil tem suscitado questionamentos acerca das desigualdades de gênero que aparecem de maneira expressiva nas relações laborais e constituem verdadeiras barreiras ao acesso da mulher a um trabalho produtivo, com a garantia de padrões mínimos de rendimentos e proteção social. Essa desigualdade assume diferentes feições e prejudica sobremaneira o acesso dessas trabalhadoras a direitos e condições de trabalho, com fundamento em uma divisão sexual do trabalho na qual elas aparecem como principais responsáveis pelos afazeres domésticos e cuidados com a família. O presente trabalho tem por objeto uma análise da divisão sexual do trabalho no contexto das responsabilidades familiares e as desigualdades dela decorrentes, sobretudo em relação à reprodução social dos papéis de gênero pelas produções legislativas e políticas públicas. Com o objetivo de quantificar e analisar qualitativamente as desigualdades existentes, a pesquisa tem por metodologia a pesquisa bibliográfica, associada à análise de dados.

Palavras chave: trabalho; gênero; divisão sexual do trabalho; políticas públicas.

1. INTRODUÇÃO

A importância das mulheres no processo produtivo brasileiro é uma realidade que tem ganhado cada vez mais vulto no decorrer dos anos. Dados do IBGE confirmam o crescimento constante da taxa de participação feminina na população economicamente ativa, fato esse presente não só no Brasil, mas em diferentes países e contextos sociais. Além disso, a participação econômica da mulher na composição do rendimento familiar tem tido importância crescente na superação da situação de pobreza. Nesse sentido, a questão da igualdade de gênero no mercado de trabalho tem sido reconhecida universalmente como um elemento estruturante para a promoção de uma justiça social que tenha por fundamento a concretização dos direitos humanos fundamentais dos indivíduos, sustentando pelo crescimento e desenvolvimento econômico e social de cada país.

Porém, essa consolidação da participação feminina tem suscitado relevantes questionamentos acerca das desigualdades de gênero que, percebidas em distintas esferas das relações sociais, aparecem de maneira expressiva nas relações laborais, constituindo verdadeiras barreiras ao acesso da mulher a um trabalho produtivo em que padrões mínimos de rendimentos e proteção social sejam garantidos. A discriminação baseada no sexo assume diferentes feições no mundo



do trabalho, prejudicando sobremaneira o acesso das mulheres trabalhadoras a direitos, benefícios, formação profissional, progressão funcional etc.

Muitas dessas limitações enfrentadas estão relacionadas à permanência de uma divisão sexual do trabalho na qual as mulheres aparecem como principais responsáveis pelos afazeres domésticos e cuidados com a família. As responsabilidades familiares podem constituir uma barreira importante ao acesso ao mercado de trabalho, já que essas responsabilidades recaem de modo desigual sobre elas.

Assim, o presente trabalho tem por objeto uma análise da divisão sexual do trabalho no contexto das responsabilidades familiares e as desigualdades dela decorrentes, sobretudo em relação à reprodução social dos papéis de gênero pelas produções legislativas e políticas públicas. Com o objetivo de quantificar e analisar qualitativamente as desigualdades existentes, a pesquisa tem por metodologia a pesquisa bibliográfica, associada à análise de dados

2. GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

A consolidação da mulher enquanto força de trabalho ativa no Brasil tem reconfigurado o cenário das relações de trabalho ao longo dos anos. De acordo com

Valle e Costa (2014, p. 156) “embora persista a desigualdade salarial entre homens e mulheres, houve maior inserção das mulheres no mercado formal de trabalho, a chamada “feminização” do mercado de trabalho, com a elevação da escolaridade das mulheres”. A presença crescente das mulheres nas mais diversas esferas da sociedade, contudo, não apaga diferenças em torno de direitos e de oportunidades, permanecendo determinadas relações de desigualdade que demarcam papéis tradicionais atribuídos às mulheres.

Dados coletados pelo IBGE ao longo de décadas têm demonstrando um crescimento constante da participação de mulheres na PEA (população economicamente ativa). Segundo Alves (2013):

O Brasil apresentou um grande crescimento da População Economicamente Ativa (PEA) nas últimas 6 décadas. A PEA total passou de 17,1 milhões de pessoas, em 1950, para quase 93,5 milhões de pessoas, em 2010 (aumento de 5,5 vezes). A PEA masculina passou de 14,6 milhões para 52,8 milhões (incremento de 3,6 vezes), enquanto a PEA feminina teve uma elevação extraordinária, passando de 2,5 milhões, em 1950, para 40,7 milhões, em 2010 (crescimento de 16,3 vezes).

No caso das mulheres houve aumento das taxas de atividade em todas as idades. A taxa de atividade feminina era de apenas 13,6% em 1950 e passou para 48,9% em 2010. Em 1950, a faixa etária das mulheres em atividade variava entre 15 e 19 anos. Para os anos de 1970 e 1980, a faixa etária predominante era de 20 a 24 anos, caindo para as idades posteriores. Porém, a partir de 1991 as taxas de atividade feminina continuaram crescendo até o grupo etário 30 a 39 anos e só apresentando uma tendência de queda rápida a partir dos 49 anos de idade. (ALVES, 2013).

A conclusão da análise estatística para o citado autor é que as diferenças de gênero nas taxas de atividades eram muito grandes em 1950 e diminuíram muito em



2010: “O padrão de participação, por sexo, está cada vez mais parecido, mas devido a divisão sexual do trabalho as mulheres continuam com menor inserção no mercado de trabalho remunerado e maior presença no trabalho doméstico não remunerado”. (ALVES, 2013).

Portanto, o aumento da participação feminina no mercado de trabalho não eliminou os problemas de segregação ocupacional e discriminação salarial, embora tenham sido abrandados no período analisado.

Uma forte referência na afirmação dessas desigualdades pode ser aferida a partir dos dados da Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios (PNAD) 2013. Eles apontam que, dos quase 96 milhões de ocupados, 57,2% eram homens (55 milhões) e 42,8%, mulheres (40,9 milhões). Proporcionalmente, há quase o dobro (8,5%) de mulheres ocupadas e sem rendimento do que homens (4,7%). Ainda de acordo com a pesquisa, a desigualdade salarial aparece na seguinte proporção: em média, em 2013, os homens receberam R\$ 1.890 e as mulheres R\$ 1.392.

Outro dado que reforça a desigualdade existente decorre do Índice de Igualdade de Gênero (IDG) apurado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) no Relatório de Desenvolvimento Humano 2016.

O IDG reflete as desigualdades baseadas em gênero em três dimensões: saúde reprodutiva, empoderamento e atividade econômica. A saúde reprodutiva é medida pela mortalidade materna e as taxas de gravidez entre adolescentes; o empoderamento é medido pela proporção de assentos parlamentares ocupados por mulheres e a realização do ensino fundamental e médio por cada gênero; e a atividade econômica é medida pela taxa de participação das mulheres e homens no mercado de trabalho. O IDG pode ser interpretado como a perda no desenvolvimento humano devido à desigualdade entre as realizações femininas e masculinas nas três dimensões analisadas (PNUD, 2016).

O IDG do Brasil no Relatório de 2016 é 0,414 (quanto mais próximo de 1 maior a desigualdade), o que o coloca na 92ª posição no ranking. Nesse indicador, portanto, o Brasil está na metade mais mal avaliada de 159 países. Comparativamente, com este índice o Brasil possui mais desigualdade de gênero que a média da América Latina e Caribe (0,390), que a Argentina (0,362), Chile (0,322) e Uruguai (0,284). São mais desiguais em gênero que o Brasil o Paraguai (0,464) e a Venezuela (0,461). Apenas para ilustrar um dos critérios usados como indicador, no Brasil 10,8% dos assentos parlamentares são ocupados por mulheres, enquanto na República Centro- Africana, país com o menor IDH do mundo, as mulheres representam 12,5% do parlamento (PNUD, 2016).

O Relatório de Desenvolvimento Humano 2016 (PNUD) traz ainda o Índice de Desenvolvimento Humano Ajustado à Desigualdade (IDH-D), que quantifica os efeitos da desigualdade em desenvolvimento humano, medido em função do IDH. O IDH-D considerada todas as três dimensões do IDH (padrão de vida, acesso ao conhecimento e expectativa de vida ao nascer), descontado o valor médio de cada dimensão, de acordo com seu nível de desigualdade.

Assim, embora o Brasil tenha um IDH de 0,754, quando é descontada a desigualdade, o IDH-D cai para 0,561, o que significa uma perda de desenvolvimento humano de 25,59% devido à desigualdade na distribuição dos índices. Em comparação com os índices latino-americanos, México apresenta uma



perda de 22,9%, Colômbia 24,6% e Chile 18,2%. Entre os países do Mercosul o Uruguai tem perda de 15,7%; a Argentina 15,6%; a Venezuela 19,4% e o Paraguai 24,3%. O Brasil é o membro do Mercosul com maior percentual de perda de desenvolvimento pela desigualdade (PNUD, 2016).

É possível afirmar, portanto, que o Brasil é um país onde a desigualdade interfere sobremaneira no desenvolvimento econômico e social. Nesse contexto, a desigualdade de gênero permeia o cenário nacional, assumindo sua feição cruel quando as estatísticas demonstram o quanto homens e mulheres são diferentemente considerados no ambiente de trabalho. As relações assimétricas no âmbito do mercado de trabalho podem ser diagnosticadas nos mais variados níveis: de hierarquia, de qualificação, das oportunidades, da carreira e do salário, que aparecem marcadamente diferenciadas de acordo com o sexo, fundamentadas em construções históricas e culturais de comportamentos considerados como tipicamente femininos e masculinos (GONZALEZ, 2011).

Neste sentido, as ocupações em que se inserem as mulheres no trabalho assalariado aparecem como uma extensão do trabalho realizado no âmbito doméstico, relacionadas a capacidades ou habilidades identificadas como tipicamente femininas, valorizando características como delicadeza, destreza, habilidade manual, paciência, etc.

Já o trabalho realizado pelos homens é associado a um conhecimento teórico formalizado, profissional, enquanto as mulheres o desenvolvem de acordo com um conhecimento (inato) não formalizado adquirido pela prática na esfera doméstica. Esta consideração diferenciada e subqualificada do trabalho feminino relaciona-se a uma construção social do gênero que inclui também as qualidades de gênero desenvolvidas socialmente através da educação e do trabalho (SOUZA-LOBO, 1991). A essa desvalorização profissional relacionada a estereótipos de gênero associam-se as expressivas desigualdades salariais entre homens e mulheres em diversos setores do mercado de trabalho e a sobrerrepresentação feminina nas ocupações de maior vulnerabilidade social e precariedade das condições de trabalho.

De outra sorte, um outro elemento relacionado às desigualdades entre homens e mulheres no trabalho diz respeito à distribuição das responsabilidades familiares. A permanência da responsabilidade feminina pela esfera familiar e pelos afazeres domésticos revela-se fator determinante a ser considerado nesta conjuntura, na medida em que incide diretamente nas possibilidades de acesso e profissionalização das mulheres (GONZALEZ, 2011).

3. RESPONSABILIDADES FAMILIARES E DESIGUALDADE NO EMPREGO

As responsabilidades familiares (cuidar de filhos, filhas, de pessoas dependentes e realizar diferentes tarefas domésticas) podem constituir uma barreira importante ao acesso ao mercado de trabalho, restringir opções de emprego e limitar a capacidade de gerar renda. Elas afetam particularmente as mulheres, já que, na maioria das sociedades, essas responsabilidades recaem de modo desproporcional sobre elas.



A presença de filhos, associada ao ciclo de vida das trabalhadoras, à sua posição no grupo familiar (como cônjuge, chefe de família etc.), à necessidade de prover ou complementar o sustento do lar, são fatores que estão sempre presentes nas decisões das mulheres de ingressar ou permanecer no mercado de trabalho. (OIT, 2011a)

Em muitas famílias com dupla renda, um dos membros do casal (geralmente o homem) tende a continuar a ser considerado como o trabalhador “principal”, ou seja, tende a trabalhar sem limitações domésticas e familiares. O outro membro (geralmente a mulher) busca oportunidades de trabalho compatíveis com suas responsabilidades familiares (um emprego em tempo parcial, por conta própria ou no próprio domicílio), fazendo com que a sua renda tenda a ser mais baixa. Segundo Valle e Costa (2014, p. 150), a mulher, ao ocupar espaço no mercado de trabalho, teve que conciliar o tempo do trabalho com suas atividades dentro da família, impondo a elas uma dupla jornada de trabalho, que marcou e ainda marca a vida das mulheres, gerando uma relação familiar desigual na distribuição dos afazeres domésticos. O estabelecimento de uma divisão do trabalho no interior das famílias que reproduza estereótipos tradicionais que associam o papel de cuidadora à função “natural” da mulher acaba por repercutir também no mercado de trabalho, estabelecendo relações de gênero em prejuízo do trabalho feminino.

Esse prejuízo fica evidente, conforme Valle e Costa (2014, p. 150), quando se constata que as trajetórias laborais das mulheres são mais descontínuas e com menores opções de promoção, se comparadas aos homens. O desempenho das mulheres como assalariadas, em muitos casos, se vê interrompido pela necessidade de cuidados na criação dos filhos e, dessa forma, se traduz em uma redução de oportunidades de emprego, de perspectiva de carreira e até mesmo em prejuízos previdenciários, tal como uma aposentadoria tardia em relação aos homens. E mesmo aquelas trabalhadoras que não se enquadram neste perfil, sofrem das mesmas atitudes uma vez que, pelo simples fato de ser mulher, respondem pelo estigma social de que toda mulher se preocupa mais com a família do que com o trabalho.

Por exemplo, os empregadores podem ter dúvidas no momento de contratar mulheres para desempenhar determinadas funções (em regra aquelas que oferecem melhores perspectivas em termos de carreiras) e também em relação a investir na sua formação profissional. A dúvida de contratar ou não mulheres se baseia na premissa de que suas responsabilidades familiares atuais ou futuras gerarão problemas ou custos. Assim, as mulheres podem ser penalizadas pelas responsabilidades familiares devido à persistência de um estereótipo que alimenta questões em relação ao seu profissionalismo no desempenho de tarefas a elas designadas em razão de conflitos entre suas responsabilidades familiares e condições de trabalho. (VALLE e COSTA, 2014, p. 158-9)

Se nos dias atuais, por um lado, as mulheres compartilham com os homens o tempo de trabalho remunerado, por outro lado não ocorreu um processo equivalente de mudança com relação à redistribuição das responsabilidades sobre as tarefas domésticas. Ainda, pouco se fez por parte do Estado em relação à oferta significativa de serviços públicos de apoio a estas tarefas, nem se alcançou um grau efetivo de reorganização da vida social e seus estereótipos. Pelo contrário, os



marcos legais existentes – leis, políticas e serviços – muitas vezes apresentam deficiências e acabam, direta ou indiretamente, contribuindo pouco ou quase nada para a construção de um ambiente mais igualitário em relação à matéria.

4. O ESTADO COMO AGENTE DA REPRODUÇÃO DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO

Uma redistribuição mais igualitária das responsabilidades familiares entre homens e mulheres exige, para além de uma modificação no modo de vida social e dos papéis a serem desempenhados por eles e elas, o estabelecimento de serviços e políticas públicas voltadas à satisfação das tarefas familiares, sobretudo, a conciliação efetiva entre o trabalho produtivo e a vida familiar. A legislação trabalhista, a previdência social e as políticas de conciliação determinam a interação entre a vida no trabalho e familiar. Porém, as referências legais que existem apresentam, por vezes, algumas deficiências.

Essas discrepâncias acabam por promover uma crise dos métodos tradicionais de conciliação, cujo peso recai sobre as trabalhadoras. A sobrecarga de responsabilidades familiares costuma ser o combustível das discriminações e desvantagens que experimentam as mulheres no mercado de trabalho. Desvantagens essas que se manifestam de diversas formas, tais como: a) maiores dificuldades para inserir-se no mercado de trabalho (o que significa menor taxa de participação e maiores taxas de desemprego); b) menores oportunidades em função da segmentação ocupacional (leque de ocupações mais restrito); c) menores rendimentos: resultado da discriminação salarial e da desvalorização das ocupações nas quais as mulheres se concentram; e d) maior informalidade, que se manifesta na sobrerrepresentação das mulheres na economia informal e nos empregos sem proteção social (OIT, 2009b)

Exemplificando, se a proteção da maternidade, de um lado, representa um grande avanço legislativo na proteção da trabalhadora, por outro lado, ela segue sendo uma das causas de discriminação laboral mais importante, afinal, em vez de contribuir para eliminar o modelo familiar segundo o qual compete exclusivamente à mulher as responsabilidades de cuidado familiar, acaba por afirmá-lo, podendo trazer para as mulheres diversos reflexos negativos no âmbito do trabalho conforme antes mencionado (VALLE e COSTA, 2014, p. 161).

A sobrecarga de trabalho doméstico e de cuidado que pesa sobre as mulheres acaba por gerar ainda consequências negativas para as famílias, que acabam por experimentar maiores dificuldades em propiciar uma atenção adequada às crianças, idosos e doentes. Os homens são privados de participar ativamente da criação de seus filhos e do cuidado de seus familiares, fragilizando seus laços afetivos; as crianças são privadas, em sua vida cotidiana, do contato com papéis masculinos, o que dificulta seu desenvolvimento integral (OIT, 2009b).

A omissão política e legislativa sobre o tema também surge como reprodutores dessa lógica discriminatória. É o que ocorre quando a legislação obriga que as crianças brasileiras frequentem a escola a partir dos quatro anos de idade, mas as escolas não oferecem educação integral, proporcionando dificuldades aos pais no cuidado com o filho no período em que não está na escola. A se reproduzir a



diferença de gênero estabelecida no modelo de família predominante, caberá mais à mulher a obrigação do cuidado com filho, colocando em segundo plano sua trajetória profissional. De se mencionar, por fim, que a OIT possui normas internacionais do trabalho que abordam, específica ou indiretamente, o tema da relação entre a vida laboral e a familiar. De se mencionar as Convenções da OIT nº 183 (ano 2000), sobre a Proteção da Maternidade e nº 156 (ano 1981) sobre Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares. O Brasil não ratificou nenhuma dessas Convenções, o que representa uma barreira na construção da igualdade de homens e mulheres, fazendo com que o debate acerca das responsabilidades familiares continue sendo um assunto pertencente à esfera privada das famílias, e não uma política pública (OIT, 2009b).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Às mulheres, histórica e culturalmente, sempre coube a responsabilidade pelos cuidados com a casa e com a família. Este trabalho, realizado no espaço doméstico de maneira não-remunerada e não contabilizado como trabalho, ainda é visto como atribuição natural das mulheres, independentemente de sua idade, condição de ocupação e nível de renda. Assim, em pleno século XXI, as mulheres continuam respondendo pelas tarefas familiares de organização do lar, pela higiene do espaço doméstico e das roupas dos membros da família, pelos cuidados das crianças, dos idosos, dos enfermos, das pessoas com deficiência, além de outras atribuições presentes em alguns contextos específicos. Todas essas atividades cotidianas exigem grande esforço físico, demandam muito tempo de quem as exerce e, apesar de invisibilizadas, são indispensáveis para a reprodução social e econômica de nossa sociedade.

Esta configuração, no entanto, vem sendo colocada em xeque na medida em que as mulheres ocupam, a cada dia, mais espaço no mercado de trabalho. A tradicional divisão sexual do trabalho, com um homem provedor encarregado do trabalho para o mercado e uma mulher cuidadora exclusiva, responsável pelas responsabilidades familiares, dá lugar a um arranjo no qual mulheres e homens realizam o trabalho no mercado enquanto o trabalho familiar continua prioritariamente a cargo das mulheres, que passam a ter uma sobrecarga laboral, mantendo deste modo uma divisão sexual do trabalho, reorganizada a partir das alterações no mercado de trabalho. Trata-se de uma situação de desigualdade de fato que, a despeito dos esforços políticos e sociais, tem resistido a desaparecer. O presente trabalho buscou demonstrar que a desigualdade de gênero no Brasil muito está relacionada com a reprodução dos papéis de gênero pelo próprio Estado e por aqueles que teriam por missão elaborar políticas voltadas para a promoção da igualdade. Essa reprodução de papéis acaba por gerar uma sobrecarga de responsabilidades familiares sobre as mulheres, funcionando como uma força potencial de desvantagens que experimentam as mulheres no mercado de trabalho.

O Brasil, a despeito de Estado-Membro da OIT, não tem ratificado as normativas internacionais elaboradas estrategicamente para promover a igualdade de gênero nas relações de trabalho, situação que acaba por dificultar (e quiçá



reforçar) as barreiras a serem superadas para o estabelecimento de uma condição mais equitativa entre os sexos no mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS

ALVES, José Eustáquio Diniz. **O crescimento da PEA e a redução do hiato de gênero nas taxas de atividade no mercado de trabalho**, 2013. Disponível em <http://www.ie.ufrj.br/aparte/pdfs/artigo_112_a_reducao_do_hiato_de_genero_nas_taxas_de_atividade_no_mercado_de_trabalho.pdf>

GONZALEZ, Débora de Fina. Políticas laborais de igualdade de gênero: o Programa Pró-Equidade de Gênero no Brasil. **Anais II Simpósio Gênero e Políticas Públicas**, 2011. Disponível em <<http://www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/debora.pdf>>

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Perfil do trabalho decente no Brasil. Brasília e Genebra: OIT, 2009a.

_____. **Trabalho e Família: rumo a novas formas de conciliação com co-responsabilidade social**. Brasília: OIT, 2009b. Disponível em http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho_e_familia_275.pdf

PNUD – Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. **Informe sobre Desarrollo Humano 2016: Desarrollo humano para todas las personas**.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. **A classe operária tem dois sexos: trabalho dominação e resistência**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1991.

VALLE, Alejandro Hugo Del; COSTA, Lucia Cortes da. (Des)igualdade de gênero, trabalho e proteção social na Argentina e no Brasil. In: SILVA, Lenir Aparecida Mainardes; MANDALAZZO, Silvana; MENDES, Jussara Maria Rosas (Org). **Trabalho e proteção social**. Ponta Grossa: Estúdio Texto, 2014.