

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO - UFPE
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE - CAA
NÚCLEO DE GESTÃO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS

Diego Viana Feitosa

**ASCENSÃO DO EMPREGO FEMININO NA REGIÃO
METROPOLITANA DO RECIFE.**

CARUARU

2014

DIEGO VIANA FEITOSA

**ASCENSÃO DO EMPREGO FEMININO NA REGIÃO
METROPOLITANA DO RECIFE.**

**Monografia apresentada ao Curso de Ciências
Econômicas da Universidade Federal de
Pernambuco, como parte dos requisitos
necessários à obtenção do título de Bacharel em
Ciências Econômicas.**

Orientador: Prof. Dr. André Martins

CARUARU

2014

DIEGO VIANA FEITOSA

**ASCENSÃO DO EMPREGO FEMININO NA REGIÃO
METROPOLITANA DO RECIFE.**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências
Econômicas da Universidade Federal de
Pernambuco, como parte dos requisitos
necessários à obtenção do título de Bacharel em
Ciências Econômicas.

APROVADA POR:

Orientador: Prof. Dr. André Luiz de Miranda Martins
(NG-CAA-UFPE)

2º Examinador: Prof. Dr. Glaudionor Gomes Barbosa
(NG-CAA-UFPE)

P/ _____

3º Examinador: Prof. MSc. Artur Gilberto Garcéa Rocha
(Fac. Ciências Humanas – ESUDA)

CARUARU/PE: 28 de Abril de 2014

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Deus por minha vida, família e amigos. E também por ter me dado saúde e força para superar as dificuldades. À esta universidade, seu corpo docente, direção e administração que oportunizaram a janela que hoje vislumbro um horizonte superior.

Ao Professor Dr. André Martins pela oportunidade e apoio na elaboração deste trabalho. À minha esposa, Nathalia Santos, pelo amor, incentivo e apoio incondicional.

Agradeço a minha mãe, Sélia Viana, heroína que me deu apoio, incentivo nas horas difíceis, de desânimo e cansaço.

A todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

RESUMO

O presente estudo sobre a Ascensão do Emprego Feminino na Região Metropolitana do Recife, teve como objetivo analisar os avanços alcançados em relação ao papel da mulher na história, na forma da mulher ser vista, como parte igual e integrante na sociedade em geral e a caracterização do mercado de trabalho brasileiro. Conhecer e entender melhor este contexto levou ao interesse de uma investigação mais aprofundada sobre a trajetória da mulher e sua evolução, fazendo um breve histórico da mulher no mercado de trabalho, bem como suas evoluções no Direito trabalhista. De forma mais específica foram abordadas as características de mercado de trabalho formal na Região Metropolitana do Recife, analisando o perfil das mulheres, os setores mais expressivos, o rendimento médio e a jornada de trabalho. Mesmo com todas as evoluções da mulher no mercado de trabalho, ela ainda não está numa condição de vantagem em relação aos homens, pois continua existindo muito preconceito e discriminação, principalmente na desigualdade salarial, mesmo assim a cada dia que passa, acumulam-se evidências das habilidades e perspectivas das mulheres no mundo dos negócios.

Palavras-chave: Mulher, mercado de trabalho, desigualdade de gênero, RMR.

ABSTRACT

The present study on the rise of female employment in the Metropolitan Region of Recife, aimed to analyze the progress made in relation to the role of women in history, in the way women are viewed, as an equal and integral part of society in general, and the characterization of the Brazilian labor market. Knowing and understanding this context has led to the interest of a more in-depth investigation of the trajectory of women and their evolution, making a brief history of women in the labor market, as well as their evolution in labor law. More specifically, the characteristics of the formal labor market in the Metropolitan Region of Recife were analyzed, analyzing the profile of women, the most expressive sectors, the average income and the working day. Even with all the evolutions of women in the labor market, it is not yet in a position of advantage over men, because there is still a lot of prejudice and discrimination, especially in wage inequality, yet with every passing day, evidence accumulates skills and perspectives of women in the business world.

Key words: Women, labor market, gender inequality, RMR.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MF – Ministério da Fazenda

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PEA – População Economicamente Ativa

PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego

PIA – População em Idade Ativa

PME – Pesquisa Mensal de Emprego

RMR – Região Metropolitana do Recife

SPE – Secretaria de Política Econômica

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	DESIGUALDADE DE GÊNERO: MASCULINO x FEMININO	10
3	A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	11
3.1	Breve histórico	11
3.2	Evolução do Direito do Trabalho: aspectos relevantes para o trabalho feminino	13
4	CARACTERIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO	16
5	O MERCADO DE TRABALHO FEMININO NA REGIÃO METROPOLITANA DO RECIFE	20
5.1	O mercado de trabalho na Região Metropolitana do Recife (RMR)	20
5.2	Perfil das mulheres no mercado de trabalho	23
5.3	Setores mais expressivos	23
5.4	Rendimento médio mensal	25
5.5	Jornada de trabalho da mulher	25
6	CONCLUSÃO	27
	REFERÊNCIAS	28

1 INTRODUÇÃO

A evolução da mulher e seu papel no mercado de trabalho atual vem sendo área de interesse científico neste último século. A inserção da mulher no mercado competitivo levou a mudança na forma desta ser vista pela sociedade em geral. Na década de 1950 as brasileiras respondiam por 10% da população economicamente ativa e hoje já representam mais de 49% da força de trabalho. A crescente urbanização fez aumentar consideravelmente o setor de serviços, ramo da economia que é predominantemente ocupado por mulheres.

A pesquisa apresentada nesta monografia constituiu-se de um estudo de abordagem bibliográfica que teve por objetivo analisar e compreender a evolução da mulher e seu papel no mercado de trabalho. Os conceitos encontrados na literatura científica da área contribuíram para a melhor compreensão do processo de evolução do papel feminino no Brasil. Essa análise será realizada, portanto, tendo como pano de fundo a performance da economia no período de 2008 a 2012 na Região Metropolitana do Recife. Pretende-se verificar a situação global do mercado de trabalho para homens e mulheres, expressa pelas taxas de participação, ocupação e desemprego e as especificidades da estrutura ocupacional no que se refere à posição na ocupação.

Verificamos que mundo aposta cada vez mais no empreendedorismo feminino e não há dúvidas de que as mulheres vêm ocupando cada vez mais espaço no que tange à sociedade, aos negócios e à política, deixando de serem vistas apenas como esposas, mães e donas do lar. No entanto, o espaço ocupado nas diferentes áreas, ainda nos dias de hoje, vem acompanhado considerável grau de discriminação, não só relacionado à qualidade das ocupações, grau de instrução, mas principalmente, à desigualdade salarial. Segundo (BARDWICK, 1981, p. 51), “ao lutar pela oportunidade de obter sucesso, de admitir sua ambição, desenvolver sua competência, assumir liderança, adquirir poder, tentar e arriscar, tal como fazem os homens, a mulher dá um corajoso testemunho de sua individualidade”.

2 DESIGUALDADE DE GÊNERO: MASCULINO x FEMININO

A força do trabalho feminino está cada vez mais presente na produção econômica e vem assumindo posição significativa no mercado de trabalho, mas a discriminação originada pela desigualdade é latente. Ao longo da história, observa-se que as mulheres conquistaram alguns direitos, que parece marcar uma ruptura na história da invisibilidade das mulheres a partir do século XX (PRIORE, 1997). Invisibilidade que está desaparecendo aos poucos e se fortalece na entrada do século XXI, mas deixa a mulher ainda uma incógnita no tipo de relação pessoal, afetiva e profissional. Nascer macho ou fêmea é um assunto da natureza (CARREIRA, 2001). No entanto, a educação diferenciada, bem como todo processo de integração no grupo, transformam-nos em homens e mulheres com características específicas. A educação que os homens recebem tende à vida pública, produtiva, autônoma. Já a feminina tenda à vida doméstica, passividade e dependência (MURARO, 2002). Essencialmente, a distinção entre sexo e gênero é feita para enfatizar que tudo que homens e mulheres fazem, tudo que é deles(as) esperado – com exceção das funções sexualmente distintas (gestação, parto, amamentação, fecundação) – pode mudar, e muda, através do tempo e de acordo com a transformação e a variação de fatores socioculturais (MORAES, 2013).

O conceito de gênero serve como instrumento político de análise das relações construídas socialmente entre homens e mulheres. O debate sobre gênero está no campo social, pois é nesse espaço que as relações acontecem na prática e que as desigualdades e as discriminações se efetivam. Dessa forma, é preciso focar o conceito de forma multidimensional, pois as concepções diferem em lugares, espaços e tempos. Gênero deve ser entendido como construção de identidades múltiplas, plurais, dos sujeitos, que se transformam e são dinâmicas.

3 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

3.1 Breve histórico

Na antiguidade, a mulher era vista apenas como procriadora e devia total obediência aos homens. Ao longo de toda a história, o trabalho foi tratado de forma diferente pelos povos e nações. Ainda na Idade Média, pode-se notar com nitidez a marginalização da mulher dentro do sistema produtivo (ALVES, 2013). O endeusamento dos valores do trabalho que vemos hoje é uma concepção recente, fruto do pensamento moderno-contemporâneo, produto histórico da transição e consolidação capitalistas. Nas sociedades primitivas, a relação dos homens com a produção de bens materiais era completamente diferente do que temos hoje (MORAES, 2013). Na Idade Média, a mulher mesmo sendo vista como um ser inferior, começou a exercer com exclusividade determinados ofícios, como fiandeira e tecedeira de seda. (QUADROS, 2012)

Uma grande mudança que afetou a classe operária, e também a maioria de outros setores das sociedades desenvolvidas, foi o papel impressionantemente maior nela desempenhado pelas mulheres; e sobretudo – fenômeno novo e revolucionário – as mulheres casadas. A mudança foi de fato sensacional. Em 1940, as mulheres casadas que viviam com os maridos e trabalhavam por salário somavam menos de 14% do total da população feminina dos EUA. Em 1980, eram mais da metade: a porcentagem quase duplicou entre 1950 e 1970. O fato de a mulher ter entrado no mercado de trabalho não era claro, novo. A partir do fim do século XIX, o trabalho em escritórios, lojas e certos tipos de serviço, por exemplo em centrais telefônicas e profissões assistências, estava fortemente feminizado, e essas ocupações terciárias se expandiram e incharam à custa (relativa e por fim absolutamente) dos setores primários e secundários, quer dizer, agricultura e indústria. Na verdade, o aumento do setor terciário foi uma das tendências mais impressionantes do século XX. (Hobsbawm, 1917)

Após as grandes Guerras Mundiais (1914-1918/1939-1945), intensifica-se a entrada feminina no mercado de trabalho, por diversas razões e processos históricos, regionais-locais e também mundiais. Enfrentando dificuldades e preconceitos, em um primeiro momento, as atividades exercidas pelas mulheres não eram bem vistas e muito menos valorizadas pela sociedade. Nas décadas de 1960 a 1970, os movimentos emancipatórios foram o início desta transformação. A partir dessas décadas, houve um significativo acréscimo de mulheres entre os estudantes universitários e passaram a considerar a carreira tão importante quanto à função procriadora.

As mulheres também entraram, e em número impressionantemente crescente, na educação superior, que era agora a mais óbvia porta de acesso às profissões liberais (...) A entrada em massa de mulheres casadas – ou seja, em grande parte mães – no mercado de trabalho e a sensacional expansão da educação superior formaram o pano de fundo, pelo menos nos países ocidentais típicos, para o impressionante reflorescimento dos movimentos feministas a partir da década de 1960. Na verdade, os movimentos de mulheres são inexplicáveis sem esses acontecimentos. Desde que as mulheres em tantas partes da Europa e da América do Norte tinham conseguido o grande objetivo do voto e direitos civis iguais depois da Primeira Guerra Mundial e da Revolução Russa, os movimentos feministas haviam trocado a luz do sol pelas sombras, mesmo onde o triunfo de regimes facistas e reacionários não os destruíram. Continuaram nas sombras, apesar da vitória do antifascismo e (na Europa Oriental e partes do Leste Asiático) da revolução, que estenderam os direitos conquistados após 1917 à maioria dos países que ainda não os tinham, mais nitidamente dando direito de voto às mulheres da França e Itália na Europa Ocidental, e na verdade às mulheres em todos os países recém-comunistas, em quase todas as ex-colônias e (nos primeiros dez anos do pós-guerra) na América Latina. Na verdade, onde se realizavam eleições, as mulheres em toda parte do mundo haviam adquirido direito de voto na década de 1960, com exceção de alguns Estados islâmicos e, um tanto curiosamente, da Suíça. (Hobsbawm, 1917)

No século XIX, com a consolidação do sistema capitalista, inúmeras mudanças ocorreram na produção e na organização do trabalho feminino. Com o desenvolvimento tecnológico e o intenso crescimento da maquinaria, boa parte da mão-de-obra feminina foi transferida para as fábricas. (PROBST, 2013). No período da Revolução Industrial, observa-se que, assim como o homem, a mulher operária era submetida a condições de trabalho extremamente precárias. Não havia qualquer tipo de regulamentação da atividade laborativa, ficando os empregados submetidos a todo tipo de exploração. Eram pagos salários de miséria por jornadas exaustivas. A remuneração que as mulheres recebiam pelo mesmo serviço prestado era bastante inferior à do homem. Apesar de o problema central residir na exploração da força de trabalho humana, os fatos não deixam de revelar que a discriminação da mulher no que tange às condições salariais é histórica.

Na perspectiva de contribuir para a mudança desta realidade é que a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, estabeleceu a igualdade de salário para igual trabalho e o Pacto de Internacional relativo aos direitos econômicos, sociais e culturais, de 1960, reafirmou a equidade de salário e a igualdade da remuneração paga por um trabalho de mesmo valor (MORAES, 2013). Essas transformações mudaram o pensamento humano e a perspectiva de desenvolvimento da carreira da mulher que pode ser repensada a níveis além das fronteiras da organização. Assim, a carreira feminina ganha espaço no mercado atual. (PROBST, 2013)

3.2 Evolução do Direito do Trabalho: aspectos relevantes para o trabalho feminino

A proteção ao trabalho da mulher iniciou-se com a criação do projeto do código de trabalho, em 1912, que apresentava, dentre outras coisas, legislação específica do trabalho da mulher, tais como a sua liberdade para obtenção de emprego, independentemente de autorização do marido. Tal projeto foi discutido durante 30 anos, gerando grandes debates sobre a ideia de que o advento dessas leis iria desonrar os maridos, o que fez com que, tal projeto não fosse aprovado.

A primeira Constituição a tratar sobre o tema dos direitos do trabalho da mulher foi a que foi promulgada em 1932. Proibindo a discriminação das mulheres quanto aos salários, além de estabelecer outras garantias, tais como a proibição do trabalho da mulher em locais insalubres, o direito ao gozo de repouso antes e após o parto sem prejuízo do salário e do emprego e alguns serviços que deveriam ser disponibilizados em amparo à maternidade, tais como a instituição da previdência em favor da mesma. A Constituição de 1937 garantiu assistência médica e higiênica à gestante, antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário da empregada. Entretanto, omitiu de seu texto questões relativas à garantia de emprego à gestante e à isonomia salarial entre homens e mulheres. Em decorrência disso, o Decreto-lei n. 2.548 abriu a possibilidade de as mulheres receberem salários até dez por cento menores do que os pagos aos homens.

Além dos direitos já existentes dos trabalhadores do Brasil, a assistência aos desempregados, garantia do direito de greve e participação obrigatória e direta no lucro das empresas surgiu como novidade na Constituição de 1946

Com a reestruturação política oriunda do golpe militar de 1964, a Constituição de 1967 foi promulgada em substituição à de 1946 e trouxe consigo grandes alterações no seu texto através da Emenda Constitucional n.1 de 17 de outubro de 1969. Tamanhas foram as reformas, que alguns juristas passaram a considerá-la como uma nova constituição.

A Constituição de 1967 trouxe inovações com a proibição de critérios de admissão diferentes por motivo de sexo, cor ou estado civil, além de assegurar aposentadoria à mulher aos 30 anos e com salário integral. Apesar da mudança no modelo político-econômico e social, o país continuou em crescimento até o início dos anos 80, quando nesta década mergulhou numa profunda recessão. Recessão intensa e aumento da inflação foram os principais fatos econômicos vivenciados naquela época, prejudicando principalmente a camada mais pobre da população e aumentando mais ainda a desigualdade socioeconômica no país e obrigando as mulheres a ingressarem definitivamente no mercado de trabalho em prol da sua sobrevivência e da sua família.

Outro fator preponderante na década de 80 foi o aumento do número de postos de trabalho no setor de comércio e prestação de serviços por conta da forte estagnação da economia. Em tais áreas, as mulheres tiveram inclusive mais oportunidades de emprego. Nas indústrias, muitas vezes as mulheres não tinham a mesma chance devido ao protecionismo das leis, que as impediam de trabalhar em ambientes insalubres ou com maquinários pesados.

Com a Constituição Brasileira de 1988 surge uma nova concepção da igualdade entre homens e mulheres. É o reflexo da impressionante transformação social que tomou corpo a partir da segunda metade do século XX e ainda não acabou. Trata-se da superação de um paradigma jurídico que legitimava declaradamente a organização patriarcal e a conseqüente preferência do homem ante a mulher, especialmente no locus da família. Em seu lugar, delineia-se uma ideologia de igualdade de direitos e deveres. Desaparece a figura da chefia da sociedade conjugal e com ela as preferências e privilégios que sustentavam juridicamente a dominação masculina. Direito à licença gestante de 120 dias, sem prejuízo do emprego ou salário, realização de ações que visassem a proteção do trabalho da mulher, proibição de diferenças de salários, estabelecimento de critérios de admissão e exercício de função em função do gênero e igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres. Estas foram as principais conquistas que a Constituição de 1988 veio assegurar para as mulheres, dentre outros direitos, embora se saiba que, infelizmente, ainda hoje há muita diferenciação no mercado de trabalho.

A Carta Magna de 1988 abarca, portanto, diversos princípios, normas e Direitos Fundamentais de proteção à mulher, como o disposto no Art. 5º:

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.

O art. 7º também trata da igualdade salarial entre os gêneros, o advento da norma resulta da discriminação sofrida pelas mulheres que, quase sempre, recebem salários inferiores aos dos homens, sendo que a sua edição visa à proteção do mercado de trabalho da mulher através de políticas de incentivos fiscais para sua contratação, não possuindo, contudo, desrespeito ao princípio da igualdade, por tratar-se de uma ação afirmativa, uma garantia advinda da sua condição fisiológica. O art. 7º, XVIII da Constituição Federal traz à baila a questão da licença a gestante, a qual não resultará em prejuízo salarial para empregada e terá duração de cento e vinte dias, bem como, a licença-paternidade, fixada no inciso XIX do mesmo artigo. Outra questão pertinente, foi a assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até os cinco anos de idade em creches e pré-escolas. (QUADROS, 2012)

4 CARACTERIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Uma característica do mercado de trabalho no Brasil sempre foi a existência de um “excedente de mão de obra”. Por mais que o país desenvolvesse economicamente, existia um número maior de pessoas à procura de trabalho, com consequente redução das taxas salariais do país. Em momentos de desaceleração econômica, a consequência seria um crescimento exponencial da ocupação em relações de trabalho mais precárias.

O mercado de trabalho brasileiro notou amplo dinamismo na última década, com acentuada geração de emprego, o que tornou plausível absorver as pessoas que ingressavam na População Economicamente Ativa (PEA) e parte dos desempregados, criando ligames de trabalho formais, com melhores salários e diminuição do período de espera por um novo emprego.

Entretanto, vem ocorrendo o envelhecimento da população, expresso principalmente pela redução das taxas de natalidade, por conseguinte do crescimento populacional, e pelo aumento da expectativa de vida. Essa alteração se reflete em maior estabilidade no crescimento da População em Idade Ativa (PIA) e da População Economicamente Ativa (PEA), que representa a somatória da população que efetivamente participa do mercado de trabalho, na categoria de ocupada ou desocupada.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), uma das agências das Nações Unidas (ONU), divulgou relatório sobre as mudanças nas condições de trabalho do Brasil. Foram constatados avanços em várias áreas. Uma das dificuldades apontadas pela OIT é que, apesar de 90% dos novos empregos formais criados recentemente demandarem pelo menos o ensino médio completo, 40% dos trabalhadores da População Economicamente Ativa (PEA) não possuem nem mesmo o ensino fundamental. A pesquisa confirmou que as mulheres trabalham mais que os homens, somadas as horas trabalhadas no emprego e em afazeres domésticos. Elas ficam ocupadas cinco horas a mais que eles por semana (58 horas contra 52,9), embora o tempo dispendido pelo sexo masculino exclusivamente no emprego seja maior (43,4 contra 36). Entre 2003 e 2010 foram gerados 15,3 milhões de postos formais de trabalho, um aumento acumulado de 53,6% em um período de oito anos. A expansão ocorreu em todas as regiões e estados, com as regiões Norte (85,7%) e Nordeste (64,9%) sendo destaque.

O mercado de trabalho, todavia, na comparação com momentos anteriores, prosseguiu avançando, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2012 – a mais recente disponível. Continuaram os movimentos de redução das taxas de

desocupação e da desigualdade dos rendimentos do trabalho e houve expansão nas taxas de formalização, no número de contribuintes da Previdência, nos rendimentos médios do trabalho e na escolaridade dos ocupados, assim como continuidade no aumento do peso do emprego assalariado formal frente ao total da ocupação.

A taxa de desocupação em dezembro foi estimada em 4,6%, a menor taxa de toda a série histórica da Pesquisa Mensal de Emprego (PME), como mostra o Gráfico 1. Com esse resultado, na média dos 12 meses de 2012, a taxa de desocupação ficou em 5,5%, também a menor média anual, inferior em 0,5 ponto percentual à observada em 2011 (6,0%). Na média de 2012, os ocupados somaram 23 milhões de pessoas, um contingente 2,2% maior que o de 2011 (22,5 milhões). O número de trabalhadores com carteira assinada no setor privado (11,6 milhões) cresceu 1,3% na comparação com novembro, e teve elevação de 3,6% na comparação com dezembro de 2011, o que representou um adicional de 408 mil postos de trabalho com carteira assinada no período de um ano. Esses resultados levaram, na média de 2012, a um recorde na proporção de trabalhadores com carteira assinada em relação ao total de ocupados.

A prática da política de valorização do salário mínimo, negociada pelas centrais sindicais a partir de 2005, e uma série de políticas sociais e/ou de transferência de renda apresentaram resultados positivos no mercado de trabalho formal, entre os aposentados e pensionistas e na inclusão da parte da população brasileira que estava fora dele.

Nessa conjuntura, foi presumível aspirar tanto contingentes cada vez maiores do “excedente de mão de obra” pré-existente, quanto ingressantes, em específicos jovens e mulheres, com diminuição das taxas de desocupação e acréscimo da renda. Ressalta-se, ainda, que a melhora da renda do trabalho estendeu a renda familiar, que, por sua vez, fez crescer o número de jovens dedicados apenas aos estudos. Esse acontecimento revela-se bastante positivo, pois permite o aumento da escolaridade e colaborou para uma maior estabilidade da PEA, ao adiar o ingresso desse segmento no mercado de trabalho.

O rendimento médio real habitual dos ocupados (R\$1.805,00) caiu 0,9% em comparação com novembro. Frente a dezembro de 2011, cresceu 3,2%. A média anual do rendimento médio mensal habitualmente recebido no trabalho principal foi estimada em R\$1.793,96, o que correspondeu a um crescimento de 4,1%, em relação a 2011. Entre 2003 e 2012, o poder de compra do rendimento de trabalho aumentou em 27,2%. No que se refere à qualidade dos empregos gerados e à proteção do trabalhador é importante mencionar que o montante de contribuintes para a previdência social em qualquer trabalho computou 73,2% da população ocupada, conforme gráfico.

GRÁFICO 1

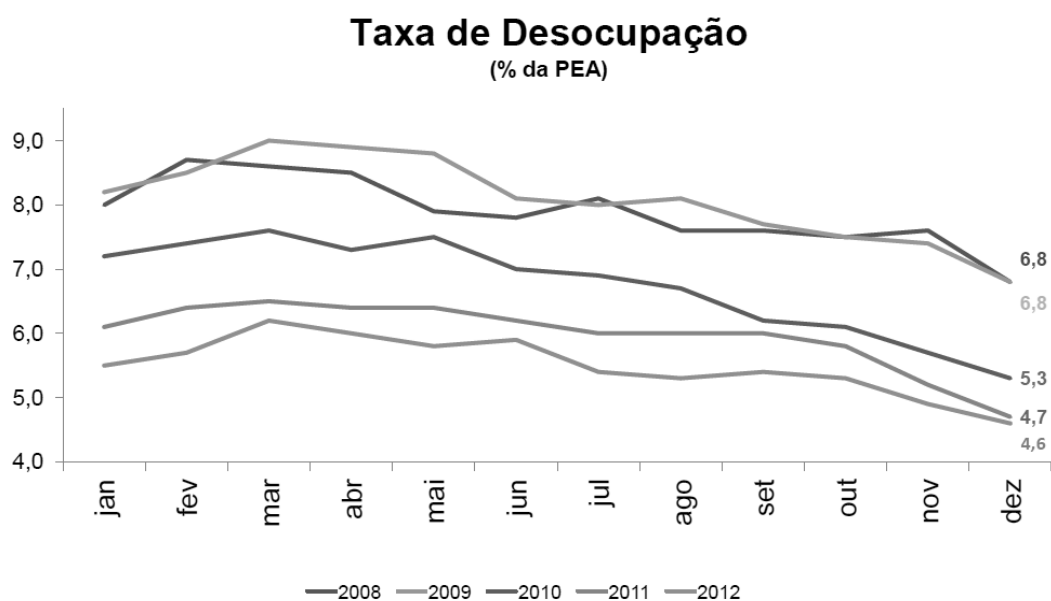


GRÁFICO 2

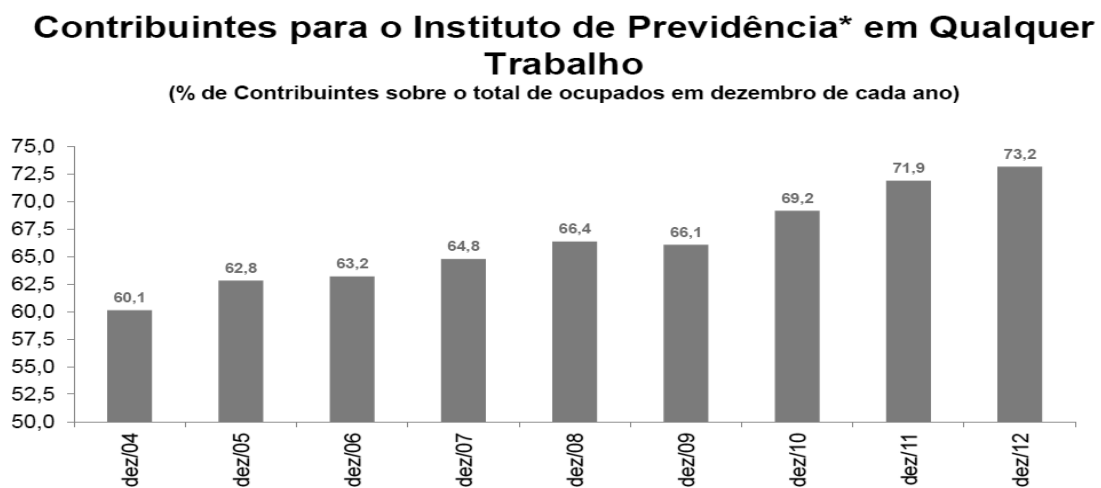
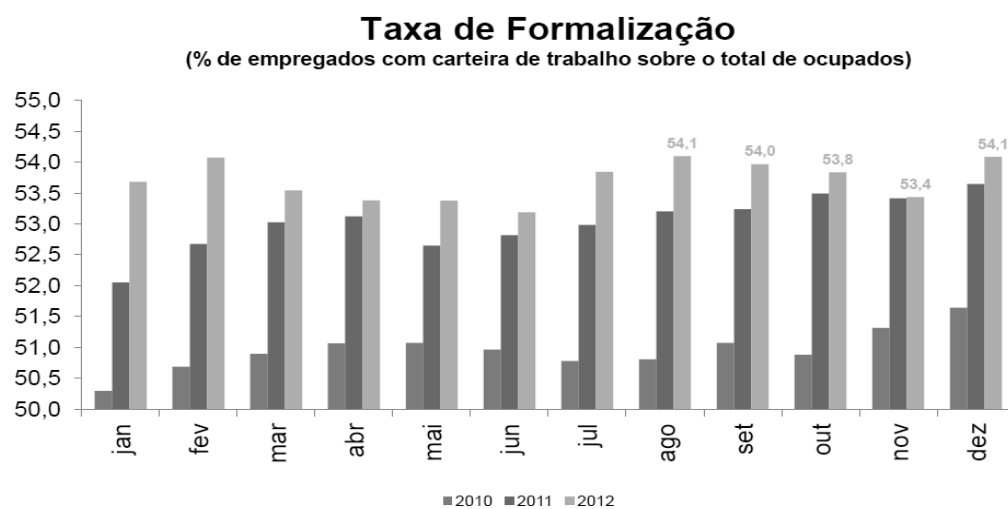


GRÁFICO 3



Elaboração: MF/SPE

Fonte: IBGE/PME

5. O MERCADO DE TRABALHO FEMININO NA REGIÃO METROPOLITANA DO RECIFE

5.1 O mercado de trabalho na Região Metropolitana do Recife (RMR)

O Estado de Pernambuco divide-se em cinco mesorregiões, sendo a mesorregião Região Metropolitana do Recife (RMR) a primeira em importância econômica. A origem institucional da mesorregião Metropolitana do Recife data nos anos 70, pela Lei Complementar Federal número 14, de 8 de junho de 1973, embora a identificação do fenômeno metropolitano remonte a meados do século XX, quando o urbanista pernambucano Antônio Baltar (1951) caracteriza o Recife – município sede e núcleo da região - como cidade transmunicipal, cidade conurbada, cidade metropolitana. A RMR integra atualmente, 14 municípios: Jaboatão dos Guararapes, Olinda, Paulista, Igarassu, Abreu e Lima, Camaragibe, Cabo de Santo Agostinho, São Lourenço da Mata, Araçoiaba, Ilha de Itamaracá, Ipojuca, Moreno, Itapissuma e Recife.

A taxa de participação (População Economicamente Ativa/População em Idade Ativa – PEA/PIA) - indicador que reflete a parcela da população com 10 anos ou mais que está trabalhando ou procurando emprego – mostra o potencial da força de trabalho para o mercado local. Apesar de apontar a predominância da participação masculina, a taxa de participação das mulheres em 2008, na RMR, foi de 44,5% e a taxa de desemprego total feminina foi de 22,9%. A redução da taxa de desemprego das mulheres reflete o expressivo aumento do nível ocupacional na Região, embora em ritmo menor que a sua entrada no mercado de trabalho. A participação feminina no total de ocupados da RMR manteve-se relativamente estável em 2008 mantendo-se em 43,6%. O desempenho positivo da ocupação na RMR, repercutiu de forma diferenciada sobre o conjunto da força de trabalho, privilegiando o segmento feminino.

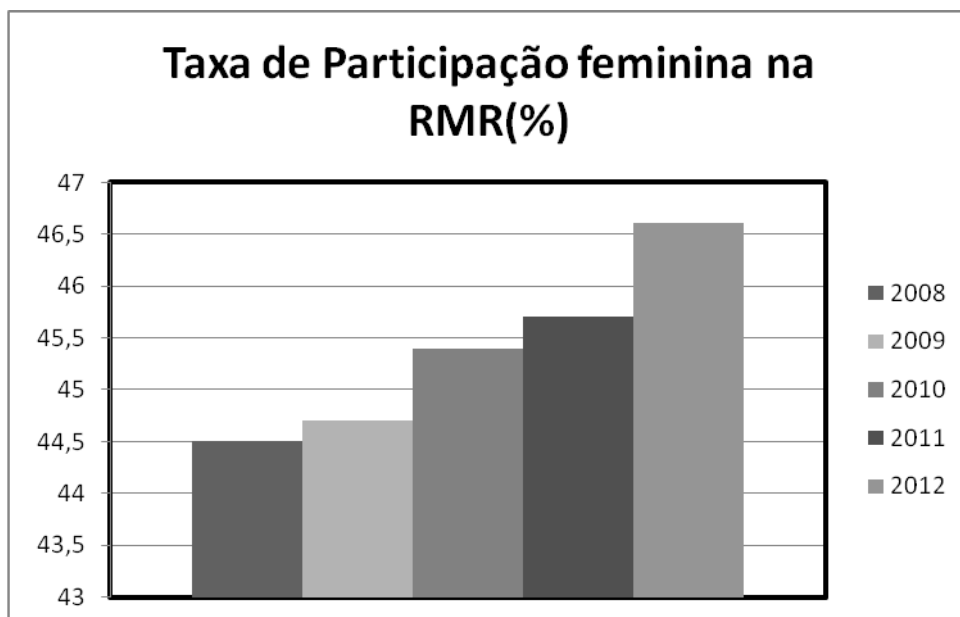
Em 2009, as mulheres seguem na inserção do mercado de trabalho, registrando uma taxa de participação feminina na RMR de 44,7%. E ocupando 43,7% do total de postos de trabalho existentes na Região Metropolitana do Recife.

A incorporação feminina na População Economicamente Ativa (PEA) regional continua intensa em 2010, passando de 44,7%, a proporção de mulheres com 10 anos ou mais na situação de ocupadas ou desempregadas em 2009, para 45,4%. Com estes movimentos, o contingente de mulheres economicamente ativas passou a somar 835 mil pessoas. A taxa de desemprego das mulheres diminuiu, passando de 22,7% da PEA feminina para 19,2%, entre 2009 e 2010.

Para as mulheres, o desempenho positivo do mercado de trabalho foi o fator preponderante na redução do contingente de desempregadas sendo determinada pela expansão do nível ocupacional. Em 2011, as mulheres seguiram sendo minoria entre os ocupados (44,4%) e maioria entre os desempregados (57,3%). A incorporação feminina na População Economicamente Ativa regional registrou elevação mais uma vez. A Taxa de Participação desse segmento populacional atingiu 45,7%, em 2011. O aumento da participação feminina, verificada no último ano, ocorreu em um ambiente positivo criado pela expansão do nível ocupacional, que provocou a redução da taxa de desemprego. A taxa de desemprego das mulheres diminuiu de 19,2% da PEA feminina para 16,7%, entre 2010 e 2011.

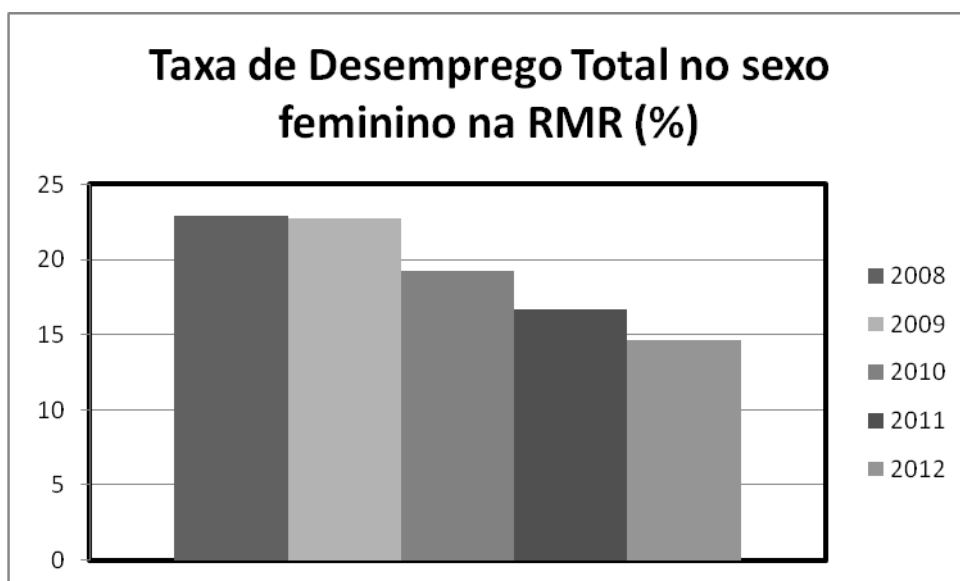
De acordo com informações da PED-RMR, o mercado de trabalho da região apresentou desempenho positivo em 2012. O crescimento do nível ocupacional impactou favoravelmente para a redução do desemprego. O aumento das oportunidades de trabalho nos anos recentes foi acompanhado pelo crescimento na taxa de participação da força de trabalho no mercado laboral regional em níveis nunca registrados na região. No último ano, a incorporação feminina na População Economicamente Ativa regional elevou-se, refletindo maior engajamento relativo na força de trabalho, uma tendência registrada no período recente. A Taxa de Participação das mulheres observou comportamento positivo, passando de 45,7% da População em Idade Ativa (PIA) feminina, em 2011, para 46,6% em 2012. O aumento da participação feminina, em 2012, ocorreu em um ambiente positivo criado pela expansão do nível ocupacional, que provocou a redução da taxa de desemprego. Em 2012, a taxa de desemprego total das mulheres diminuiu mais intensamente do que a dos homens, passando de 16,7% da PEA feminina para 14,6%, entre 2011 e 2012.

GRÁFICO 4



Fonte: PED-RMR. Convênio: DIEESE e MTE/FAT

GRÁFICO 5



Fonte: PED-RMR. Convênio: DIEESE e MTE/FAT

5.2 Perfil das mulheres no mercado de trabalho

A participação feminina no mercado de trabalho tem sido crescente e relaciona-se, entre outras questões, às novas estratégias de sobrevivência familiar, redução na taxa de fecundidade e elevação da escolaridade das mulheres. Nos últimos cinco anos, este é um fenômeno perceptível na RMR, e também são notáveis as diferenças na intensidade da inserção produtiva dentre as mulheres, que aumenta com a elevação do patamar escolar alcançado.

De acordo com a Pesquisa de Emprego e Desemprego o tipo de arranjo familiar influencia a inserção de mulheres cônjuges e chefias femininas no mercado de trabalho.

Os dados da PED confirmam as tendências já identificadas em vários estudos de declínio do número médio de pessoas na família, resultado da combinação de vários fatores, em especial da redução do número médio de filhos, decorrente da queda da fecundidade e, também, do aumento da proporção de famílias com chefes sem cônjuge e das pessoas que moram sozinhas.

Entre 2008 e 2012, o nível ocupacional feminino na RMR cresceu, sobretudo, impulsionado pela absorção das mulheres de escolaridade mais elevada. Nos últimos cinco anos, o crescimento ocupacional para os segmentos das trabalhadoras mais escolarizadas da RMR, que ultrapassou a marcha de elevação da escolaridade da população em idade ativa feminina, elevou a parcela de mulheres com ensino superior completo dentre as ocupadas. A elevação educacional, em particular o acesso ao diploma de ensino superior, parece contribuir pouco para diversificar a atuação profissional das mulheres da RMR. Isto se evidencia pelos resultados apurados pela PED, quando a presença de ocupadas, que não haviam concluído a etapa universitária, era visível em praticamente todos os setores de atividade. Entre essas trabalhadoras, de menor escolaridade, prevalecia a inserção nos serviços, acompanhando a tendência geral da ocupação urbana, mas também era intensa a proporção de mulheres em outros segmentos, que inclui os serviços domésticos, e comércio.

5.3 Setores mais expressivos

Em 2008, o contingente de mulheres ocupadas cresceu na maioria dos setores de atividade analisados. Entre as mulheres houve acréscimos expressivos no setor de Serviços, que abrigam mais da metade das mulheres ocupadas na RMR (53,8%), seguido do Comércio,

setor em que atuam 20,2% das mulheres em 2008 e da Indústria, responsável por 5,5% das ocupadas.

Em 2009 as mulheres ocuparam 43,7% do total de postos de trabalho existentes na Região Metropolitana do Recife. Os Serviços respondem por mais da metade do contingente de trabalhadoras (54,4%), seguido pelo Comércio (19,8%), pelos Serviços Domésticos (18,3%) e Indústria (4,9%)(13). Em 2010, os Serviços corresponderam 55,4%, o Comércio registrou 19,3%, nos serviços domésticos atingiram 16,9% das mulheres ocupadas e na indústria 5,5%.

Para as mulheres em 2011, o incremento ocupacional foi observado em quase todos os setores de atividade econômica, excetuando-se o da indústria (-2,7%). No Comércio, o contingente feminino registrou um crescimento de 8,5%. Nos serviços houve aumento de 5,9%. Já nos serviços domésticos, reduto feminino por excelência, houve ampliação de 6,1% no número de mulheres ocupadas.

O nível de ocupação feminina registrou desempenho positivo em todos os setores de atividade econômica em 2012. Na Indústria, a ampliação ocupacional foi levemente superior para as mulheres (2,5%) em relação aos homens (1,9%). Na Construção, a criação de novos postos de trabalho foi mais acentuada entre as mulheres (40,0%) do que entre os homens (19,8%), no entanto a participação feminina (1,0%) no setor é bastante inferior à masculina (14,4%), em relação ao total dos ocupados. No Comércio, o contingente feminino registrou um crescimento de 7,1% e nos Serviços houve um aumento de 4,7%, setor que ocupava 71,4% das mulheres trabalhadoras da RMR.

Tabela: índices do nível de ocupação por setor de atividade das mulheres na RMR 2008 - 2012

	2008	2009	2010	2011	2012
Comércio	20,2	19,8	19,3	27,5	
Indústria	5,5	4,9	5,5	2,8	
Serviços	53,8	54,4	55,4	61,3	
Serviços Domésticos		18,3	16,9		

5.4 Rendimento médio mensal

A principal manifestação da consolidação da mulher no mercado de trabalho se revela na constante ampliação das taxas de participação feminina, em todas as idades, elevando assim o peso da mulher na força de trabalho. A consolidação da participação feminina em um mercado de trabalho desfavorável para a população em geral, e para a mulher em particular, dificultou uma maior diversificação da inserção da mulher por setor de atividade econômica e tipo de ocupação e a obrigou a continuar muito concentrada em determinados tipos de ocupação e setores de atividade, destacando-se alguns postos de trabalho menos organizados, menos formalizados e pior remunerados. Então, quando ocupada, a mulher enfrenta outra dificuldade, que é a desigualdade de remuneração em relação ao homem.

Na evolução dos rendimentos médios mensais das mulheres ocupadas na RMR, houve crescimento entre 2008 e 2012. Mas, os avanços das mulheres em termos de rendimentos não foram, contudo, suficientes para eliminar a enorme diferença existente em relação aos homens, conforme mostra a Tabela.

Tabela: Rendimento médio real habitualmente recebido no trabalho principal, segundo o sexo na RMR (em reais) - a preços de dez/12

	2008	2009	2010	2011	2012
MULHER	928,63	921,92	1020,72	1029,87	1103,18
HOMEM	1185,51	1173,59	1326,65	1370,38	1482,53

FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego

5.5 Jornada de trabalho da mulher

Aumentou nos últimos anos a diferença de carga de trabalho total entre homens e mulheres. Enquanto em 2005 elas trabalhavam 6,9 horas a mais por semana do que os homens em 2014 a diferença cresceu para 7,5 horas, segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística).

Devido à dupla jornada, as mulheres trabalham mais que os homens por semana, incluindo tarefas domésticas e trabalho remunerado. Apesar da taxa de escolaridade das mulheres ser mais alta, a jornada também é.

A responsabilidade feminina pelo trabalho doméstico ainda continua impedindo que muitas mulheres entrem no mercado de trabalho e, em paralelo, aquelas que entram no mercado continuam respondendo pelas tarefas domésticas.

Entre as décadas de 1960 e 1980, a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho aumentou muito, mas, nos últimos 20 anos, houve uma estabilização. Estima-se que as mulheres alcançaram o teto de entrada no mercado de trabalho. Elas não conseguiram superar os 60%, que em comparação a muitos países, considera-se um patamar baixo.

As famílias chefiadas por mulheres não são exclusivamente aquelas nas quais não há a presença masculina: em 34% delas havia a presença de um cônjuge. Muitas vezes, tais famílias se encontram em maior risco de vulnerabilidade social, já que a renda média das mulheres, especialmente a das mulheres negras, continua bastante inferior não só à dos homens, como também à das mulheres brancas.

6 CONCLUSÃO

O aumento das taxas de participação e ocupação das mulheres, a diminuição das suas taxas de informalidade, a melhoria da qualidade do seu emprego, o aumento das suas oportunidades de formação e promoção, a redução das desigualdades de rendimento em relação aos homens são, na atualidade, alguns dos objetivos fundamentais das políticas de promoção da igualdade de gênero no mundo do trabalho. Para atingir esses objetivos, é fundamental avançar na construção de formas mais amigáveis de articulação entre a vida e o trabalho, diminuindo a carga das responsabilidades familiares assumidas de forma unilateral ou exclusiva pelas mulheres, em especial as mais pobres. (OIT, 2010)

O conhecimento gerado por meio desta pesquisa bibliográfica tornou possível verificar o avanço revolucionário da mulher nas últimas décadas, superando as barreiras e os obstáculos impostos pelo homem, retratando seu novo perfil e destacando sua importância no meio social. Desde então a mulher vem ocupando o espaço tão desejado na história da humanidade, conquistando direitos, deveres e respondendo pelos movimentos determinados ao fim do preconceito e da desigualdade. As histórias nos mostram o quanto o perfil das mulheres da atualidade é muito diferente do começo do século. Além de trabalharem e ocuparem cargos de responsabilidade, assim como os homens, as mulheres acumulam as tarefas tradicionais de ser mãe, esposa e dona de casa, sempre com muita competência. Trabalhar fora de casa, conquistar sua autonomia financeira ganhando seu próprio dinheiro, ser independente e ainda ter sua competência reconhecida, é motivo de orgulho para todas.

Por outro lado, percebe-se uma relativa estagnação do percentual feminino entre os trabalhadores empregados e o que parece ser um esgotamento do crescimento da participação feminina no mercado de trabalho. A inserção das mulheres no mercado de trabalho ocorre de forma desigual. As mulheres são maioria na administração pública e quase a totalidade nos serviços domésticos, mas minoritárias nos grupamentos que incluem a indústria, construção, comércio, serviços prestados a empresas e outros serviços.

REFERÊNCIAS

ALVES, Bruno; GUIMARAES, Marina. **A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro: direitos, desigualdades e perspectivas.** Disponível em:

http://www.unisuam.edu.br/augustus/pdf/rev_augustus_ed%2028_art04.pdf. Acessado em 22.1.2013

BARDWICK, Judith Márcia. **Mulher, Sociedade, Transição: como o feminismo, a libertação sexual e a procura da auto-realização alteraram as nossas vidas.** Trad. de Wanda de Oliveira Roselli. São Paulo: Difel, 1981.

CARREIRA, Denise; AJAMIL, Menchu; MOREIRA, Tereza. **Mudando o mundo: a liderança feminina no século 21.** São Paulo: Rede Mulher de Educação, 2001.

MORAES, Eunice. **Construindo Identidades Sociais: Relação gênero e raça na política pública de qualificação social e profissional.** Disponível em:
<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BAFFE3B012BCB072D191C87/ConstruindoIdenticidades.pdf>. Acessado em 02.01.2013.

MURARO, Rose Marie; BOFF, Leonardo. **Feminino e Masculino: uma nova consciência para o encontro das diferenças.** 3. ed. Rio de Janeiro, 2002.

OIT BRASIL. **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios.** Brasília: OIT, 2011 <http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>. Acessado em 22.01.2013, 216 p.
Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/igualdade_genero_262.pdf

PRIORE, Mary Del e BASSANEZI, Carla. **História das mulheres no Brasil.** 2. ed. São Paulo: Contexto, 1997.

PROBST, Elisiana; RAMOS, Paulo. **A evolução da mulher no mercado de trabalho.**

QUADROS, Grazielle. **A Discriminação Do Trabalho da Mulher no Brasil.**