

# DESIGUALDADES E DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E RAÇA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO E SUAS IMPLICAÇÕES PARA A FORMULAÇÃO DE UMA POLÍTICA DE EMPREGO<sup>1</sup>

Laís Abramo  
Especialista Regional em Gênero e Trabalho  
OIT

## 1. Introdução

O mercado de trabalho brasileiro está marcado por significativas e persistentes desigualdades de gênero e raça e esse é um aspecto que deve ser levado em conta nos processos de formulação, implementação e avaliação das políticas públicas em geral, e, em particular, das políticas de emprego, inclusão social e redução da pobreza.

Este é o argumento fundamental deste texto. Ele se divide em duas partes. Na primeira se analisam alguns indicadores das desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro.<sup>2</sup> Na segunda se apresentam algumas indicações sobre a necessidade de incluir as dimensões de gênero e raça nas políticas de emprego.

A questão da equidade está no centro da Agenda de Trabalho Decente da OIT. Para a OIT *Trabalho Decente* significa um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, e que seja capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem do seu trabalho. *Trabalho decente* significa também um trabalho livre de qualquer discriminação. Por discriminação se entende, tal como definido na Convenção no. 111 da OIT, que foi ratificada pelo Brasil em 1965, tratar as pessoas em forma diferenciada e menos favorável, a partir de determinadas características pessoais, tais como, entre outras, o sexo, a raça, a cor, a origem étnica, a classe social, a religião, as opiniões políticas, a ascendência nacional, que não estão relacionadas com os seus méritos e nem com as qualificações necessárias ao exercício do seu trabalho.

Antes de entrar na exposição dos dados relativos ao mercado de trabalho é necessário assinalar que as desigualdades de gênero e raça no Brasil não são fenômenos que estão referidos a “minorias” ou a grupos específicos da sociedade. Pelo contrário, são problemas que dizem respeito às grandes maiorias da nossa sociedade: segundo os dados da PNAD 2001, as mulheres representam 42% da População Economicamente Ativa (PEA) no Brasil e os negros (de ambos os sexos) representam 45%. Somados, correspondem a 68% da PEA (55 milhões de pessoas). As mulheres negras, por sua vez, correspondem a 14 milhões de pessoas (18% da PEA) e, como resultado de uma dupla discriminação (de gênero e raça), apresentam uma

---

<sup>1</sup> Texto elaborado para o *Seminário Nacional: Política geral de emprego: Necessidades, opções, prioridades*, OIT, Brasília, 9 e 10 de dezembro de 2004.

<sup>2</sup> Microdados da PNAD 2001 e 2003.

situação de sistemática desvantagem em todos os indicadores sociais e de mercado de trabalho considerados. Além disso, é necessário assinalar que as desigualdades de gênero e raça são eixos estruturantes da matriz ou do padrão de desigualdade social no Brasil, padrão esse que está na raiz da permanência e reprodução das situações de pobreza e exclusão social.

## **2. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro**

Nesta seção, apresentaremos alguns dados sobre as desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro, a partir de um processamento dos microdados da PNAD 2001 realizado pela OIT.

- a) *A taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro continua aumentando, mas ainda está marcada por uma forte diferença em relação à taxa de participação dos homens.*

A taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho é um indicador importante para analisar a evolução dos níveis de igualdade de gênero existentes em uma sociedade. A inserção no mercado de trabalho é um indicador relevante de avanço para as mulheres, já que constitui um fator cada vez mais importante para aumentar o seu grau de autonomia pessoal, assim como seus níveis de bem-estar (próprio e de suas famílias).

A taxa de participação das mulheres no Brasil é de 55%, uma cifra consideravelmente superior à média latino-americana (49%), mas ainda inferior aos níveis de muitos dos países desenvolvidos. Ainda que essa participação venha crescendo significativamente nas últimas três décadas, é ainda quase 30 pontos percentuais inferior à taxa de participação masculina (82%). Esses dados refletem a dificuldade que um contingente importante de mulheres, especialmente as mais pobres e com menor escolaridade, entre as quais as negras estão sobrerrepresentadas, ainda têm de enfrentar para poder entrar no mercado de trabalho.

A diferença entre a taxa de participação de homens e mulheres diminuiu no período analisado (1990-2001): de 33 para 27 pontos percentuais.

- b) *A taxa de participação das mulheres mais pobres e com menos escolaridade ainda é muito inferior à taxa de participação das mulheres mais escolarizadas.*

A taxa de participação das mulheres tem uma relação muito significativa com os seus níveis de escolaridade, indicador que, por sua vez, também está relacionado de forma significativa com a origem e a situação socioeconômica. O mesmo não acontece com os homens. As taxas de participação das mulheres mais pobres e com menos escolaridade são significativamente inferiores às observadas nos grupos de mulheres com rendimentos médios e altos. Isso significa que as mulheres mais pobres e menos escolarizadas enfrentam importantes dificuldades adicionais para entrar no mercado de trabalho, como consequência, entre outros fatores, dos maiores obstáculos que têm de enfrentar para compartilhar as responsabilidades domésticas, em particular o cuidado com os filhos.

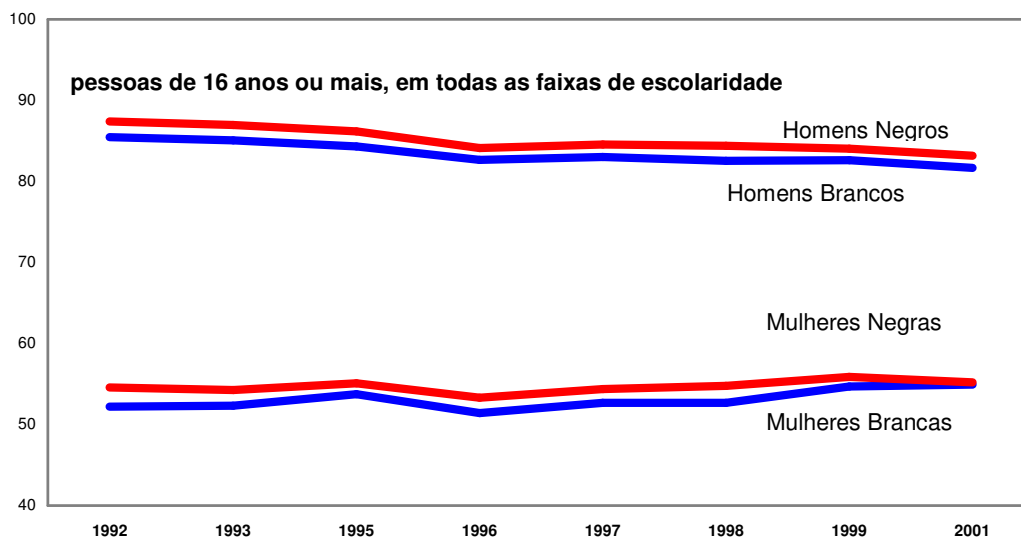
Essa situação se evidencia claramente nos dados analisados: as mulheres com até três anos de estudo apresentam uma taxa de participação de 42%, e essa cifra se eleva a 82% (ou seja, é 40 pontos percentuais mais elevada) entre as mulheres com 15 anos e mais de estudo. Devido a essa diferença no comportamento das taxas de participação de homens e mulheres, também as desigualdades entre essas taxas variam muito de acordo com os níveis de escolaridade: na faixa de 0 a 3 anos de estudo, a diferença entre as taxas de participação de homens e mulheres é de

55%, enquanto na faixa superior de escolaridade essa diferença se reduz a 9%. Isso significa que nesse nível de escolaridade (ensino superior) a taxa de participação das mulheres se aproxima muito à dos homens.

Por outro lado, as taxas de participação das mulheres negras são levemente superiores às taxas de participação das mulheres brancas (Gráficos 2 e 3).

**Gráfico 2**  
Taxa de participação<sup>(1)</sup>, segundo sexo e cor/raça  
Brasil 1992 - 2001

**Gráfico 1 - Taxa de participação por sexo e raça/cor (2), 1992-2001**



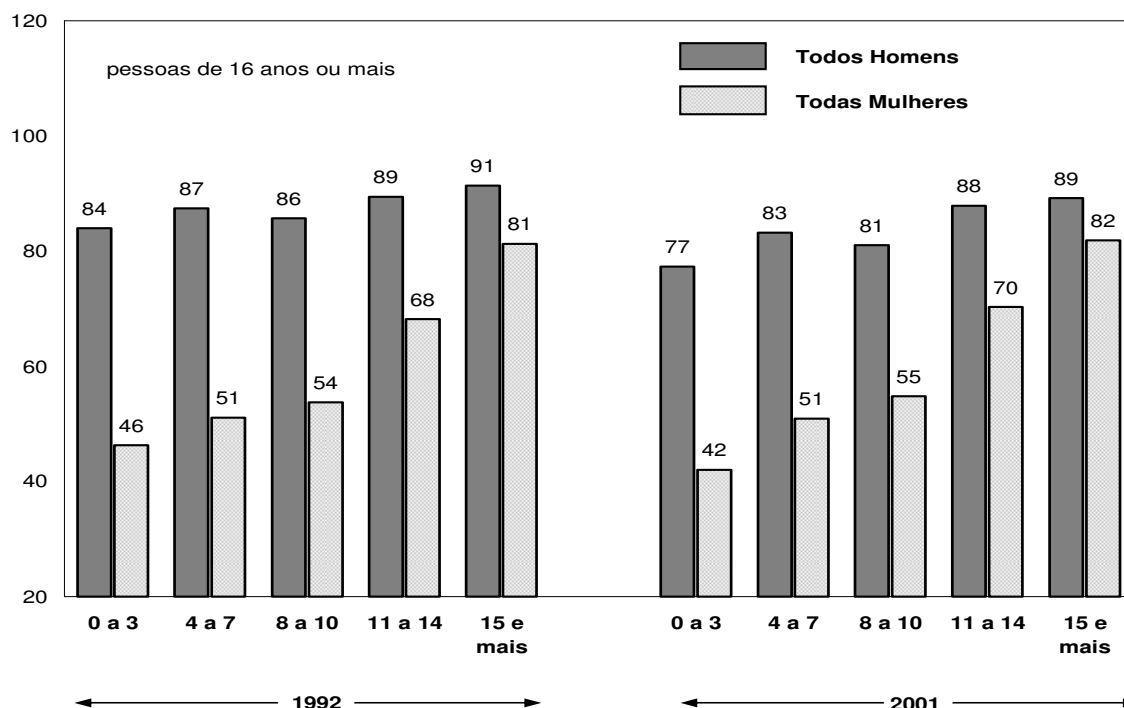
Fonte: IBGE. PNAD 2001

Elaboração: OIT

Nota: (1) Pessoas de 16 anos e mais

**Gráfico 3**  
Taxa de participação<sup>(1)</sup>, segundo sexo e escolaridade  
Brasil 1992 - 2001

**Gráfico 2 - Taxa de participação por sexo e escolaridade, 1992 e 2001**



Fonte: Elaboração OIT a partir dos microdados da PNAD/IBGE.

***c) Melhora significativamente o perfil educacional da PEA, mas persistem importantes desigualdades de raça. Por outro lado, o nível de escolaridade das mulheres é claramente superior ao dos homens.***

Observa-se, no período analisado, um importante progresso nos níveis de escolaridade da População Economicamente Ativa (PEA), com uma significativa diminuição da porcentagem de pessoas com menos escolaridade e um aumento nos níveis superiores de escolaridade. No conjunto da PEA, a porcentagem de pessoas com menos de quatro anos de estudo se reduziu de 35% para 24%, com menos de oito anos passou de 67% para 53% e com mais de oito anos cresceu de 33% para 47%.

No entanto, observam-se diferenças importantes por gênero e raça. Ainda que esses avanços tenham beneficiado homens, mulheres, negros e brancos, eles não se distribuíram igualmente entre esses grupos. Pelo contrário, tenderam a reforçar as disparidades existentes no começo da década passada.

Em relação a esse aspecto evidenciam-se claramente diferenças importantes entre os padrões de discriminação e desigualdade entre homens e mulheres, negros e brancos, na sociedade brasileira.

No caso das mulheres, observa-se que elas, no começo dos anos 90, já tinham um perfil educacional claramente superior ao dos homens no conjunto da população economicamente ativa e que essa diferença se acentuou ao longo da década (Tabela 1 e Gráfico 4.) Essas características se repetem no interior de cada grupo racial: as mulheres brancas são mais escolarizadas que os homens brancos, e as mulheres negras são mais escolarizadas que os homens negros.

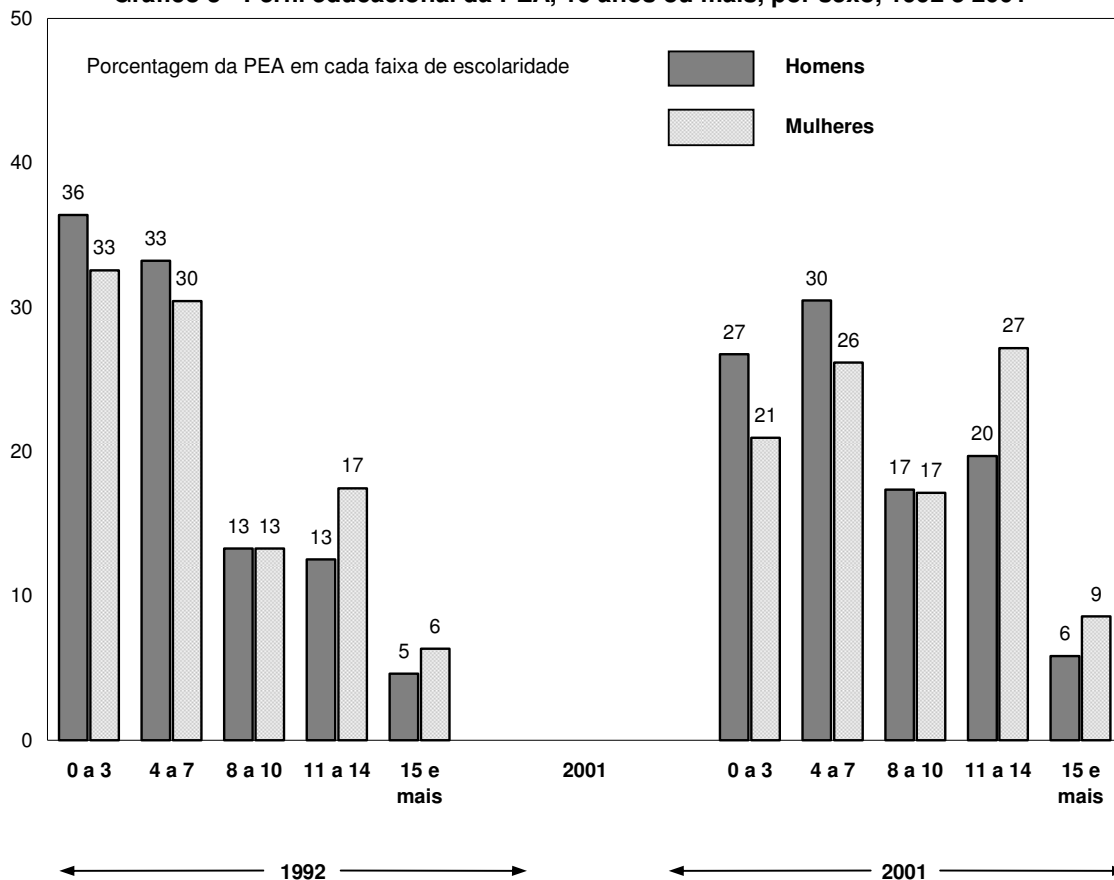
**Tabela 1 - Perfil educacional da PEA de 16 anos de idade ou mais, por sexo, raça/cor, 1992 e 2001**

Escolaridade (em anos)	Todos Homens	Todas Mulheres	Todos Branco	Todos Negros	Homens branco	Mulheres branca	Homens negros	Mulheres negras
<b>1992</b>								
0 a 3	36	33	25	47	26	23	49	45
4 a 7	33	30	33	31	35	31	31	29
8 a 10	13	13	15	11	15	15	11	11
11 a 14	13	17	18	10	16	21	8	13
15 e mais	5	6	8	2	7	9	1	2
<b>2001</b>								
0 a 3	27	21	17	34	18	14	37	30
4 a 7	30	26	27	30	30	24	32	29
8 a 10	17	17	18	16	19	17	16	17
11 a 14	20	27	28	17	25	32	14	21
15 e mais	6	9	11	2	9	12	2	3
<b>variação</b>								
0 a 3	-10	-12	-9	-13	-8	-9	-12	-15
4 a 7	-3	-4	-6	0	-5	-7	0	-1
8 a 10	4	4	3	5	3	2	5	6
11 a 14	7	10	9	7	8	10	6	9
15 e mais	1	2	2	1	2	3	1	1

- (1) A tabela mostra a porcentagem de cada grupo de sexo e/ou raça em cada faixa de escolaridade  
(2) Todos homens e todas mulheres inclui pessoas de todas as categorias de cor/raça  
(3) A PNAD não inclui as populações rurais de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.  
(4) "Negros" inclui todas as pessoas que se declararam "pardas" ou "pretas"

Fonte : Microdados da PNAD, IBGE, processados especialmente para este trabalho.

**Gráfico 3 - Perfil educacional da PEA, 16 anos ou mais, por sexo, 1992 e 2001**

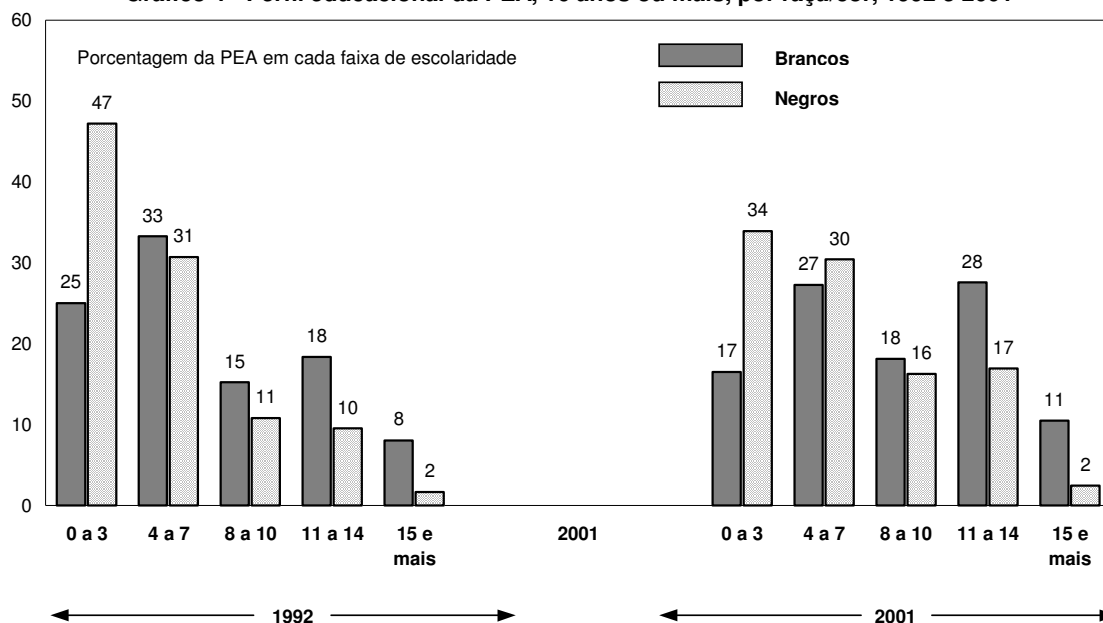


Fonte: Elaboração OIT a partir dos microdados da PNAD/IBGE, processados especialmente para este trabalho.

Por outro lado, tanto o padrão da desigualdade racial quanto a sua evolução na década são bastante diferentes. Ainda que o perfil educacional dos negros também tenha melhorado significativamente nesse período, eles partem de um patamar tão inferior (com uma concentração de quase 80% da população nas duas faixas iniciais, ou seja, com até sete anos de escolaridade) que, mesmo com um progresso rápido na base da pirâmide, sua estrutura continuou fortemente concentrada nos estratos inferiores e muito rarefeita nos níveis superiores.

Em 2001 a proporção de negros que se situava nas duas faixas iniciais de escolaridade se reduz a 64% (enquanto no caso dos brancos essa proporção era de 44%). Nas faixas superiores de escolaridade (11 a 14 e 15 anos e mais), a proporção de brancos e negros era, em 2001, respectivamente 39% e 19% (Gráfico 5). Em outras palavras, a proporção de brancos com 11 anos e mais de escolaridade era, em 2001, 20 pontos percentuais superior à proporção de negros com esse mesmo nível de escolaridade.

**Gráfico 4 - Perfil educacional da PEA, 16 anos ou mais, por raça/cor, 1992 e 2001**



Fonte: Elaboração OIT a partir dos microdados da PNAD/IBGE, processados especialmente para este trabalho.

Mais preocupante ainda é o fato de que essa defasagem entre o perfil educacional de negros e brancos aumentou, ao invés de diminuir, no período analisado, como pode ser observado na Tabela 1 e no Gráfico 5.

**d) *Aumenta a taxa de desemprego de homens, mulheres, brancos/as e negros/as. A taxa de desemprego das mulheres é superior à dos homens, e essa diferença se acentua na década. A taxa de desemprego dos negros é superior à dos brancos, e a dos jovens é superior à dos adultos.***

A taxa média de desemprego no Brasil, medida pela PNAD, variou entre 6% e aproximadamente 9% no Brasil entre 1992 e 2001. No entanto, essa média encerra amplas diferenças entre os grupos aqui considerados. As mulheres e os negros, em todos os anos, faixas etárias e de escolaridade apresentam sempre taxas de desemprego mais elevadas que os homens e os brancos. Por sua vez, a diferença entre a taxa de desemprego de homens e mulheres é superior à diferença entre a taxa de desemprego de negros e brancos (Tabelas 2, 3 e 4).

**Tabela 2 - Taxa de desemprego, por sexo e raça/cor, 1992-2001**  
( pessoas de 16 anos de idade ou mais, em todas as faixas de escolaridade)

Ano	Todos Homens	Todas Mulheres	Todos Brancos	Todos Negros	Homens brancos	Mulheres brancas	Homens negros	Mulheres negras
1992	5.2	7.8	5.7	6.9	4.7	7.2	5.9	8.6
1993	5.0	7.1	5.3	6.6	4.4	6.5	5.7	8.0
1995	5.0	7.0	5.4	6.4	4.6	6.4	5.4	7.9
1996	5.4	8.4	6.1	7.1	5.0	7.8	5.9	9.1
1997	6.0	9.6	6.9	8.2	5.5	8.9	6.6	10.7
1998	6.9	11.2	8.1	9.4	6.4	10.6	7.6	12.1
1999	7.7	11.9	8.6	10.5	6.9	10.9	8.6	13.1
2001	7.4	11.7	8.1	10.6	6.5	10.2	8.4	13.8

(1) A taxa de desemprego é a porcentagem de pessoas desempregadas na PEA da faixa etária selecionada

(2) Todos homens e todas mulheres incluem pessoas de todas as categorias de cor/raça

(3) A PNAD não inclui as populações rurais de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

(4) "Negros" inclui todas as pessoas que se declararam "pardas" ou "pretas"

Fonte : Microdados da PNAD, IBGE, processados especialmente para este trabalho.

**Tabela 3 - Taxa de desemprego, por sexo e raça/cor, 1992-2001**  
( pessoas de 25 anos de idade ou mais, em todas as faixas de escolaridade)

Ano	Todos Homens	Todas Mulheres	Todos Brancos	Todos Negros	Homens brancos	Mulheres brancas	Homens negros	Mulheres negras
1992	3.6	5.2	3.9	4.8	3.3	4.8	4.1	5.8
1993	3.4	4.7	3.5	4.5	2.9	4.3	4.0	5.4
1995	3.4	4.8	3.7	4.4	3.1	4.5	3.8	5.1
1996	3.8	6.0	4.3	5.1	3.4	5.6	4.2	6.5
1997	4.2	6.9	4.9	5.9	3.8	6.3	4.7	7.6
1998	4.7	7.7	5.6	6.4	4.3	7.4	5.1	8.3
1999	5.3	8.4	6.0	7.3	4.7	7.7	6.0	9.3
2001	5.0	8.4	5.6	7.5	4.4	7.2	5.8	10.0

(1) A taxa de desemprego é a porcentagem de pessoas desempregadas na PEA da faixa etária selecionada

(2) Todos homens e todas mulheres incluem pessoas de todas as categorias de cor/raça

(3) A PNAD não inclui as populações rurais de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

(4) "Negros" inclui todas as pessoas que se declararam "pardas" ou "pretas"

Fonte : Microdados da PNAD, IBGE, processados especialmente para este trabalho.

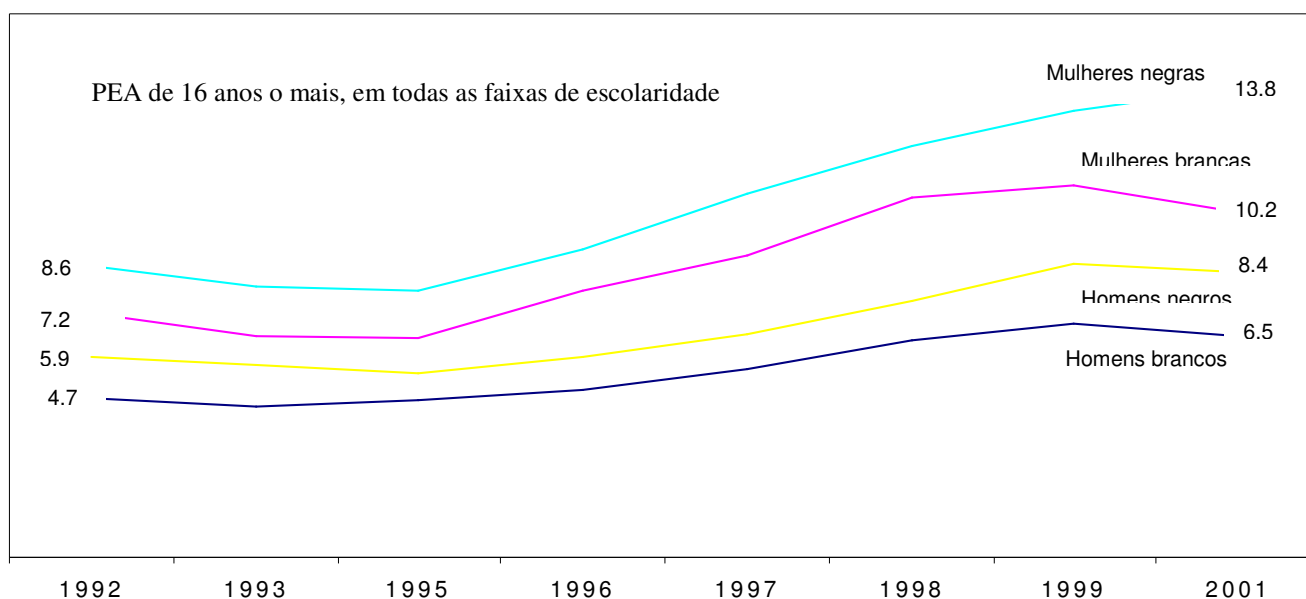
**Tabela 4- Taxa de desemprego, por sexo e raça/cor, 1992-2001**  
 ( pessoas de 16 a 24 anos de idade, em todas as faixas de escolaridade)

Ano	Todos Homens	Todas Mulheres	Todos Brancos	Todos Negros	Homens brancos	Mulheres brancas	Homens negros	Mulheres negras
1992	9.7	14.9	11.2	12.3	9.1	14.1	10.2	15.8
1993	9.5	14.0	10.9	11.7	9.2	13.2	9.8	14.9
1995	9.5	14.0	10.9	11.8	9.7	12.7	9.3	15.9
1996	10.1	15.6	12.0	12.6	10.0	14.9	10.2	16.5
1997	11.5	18.1	13.9	14.5	11.4	17.2	11.5	19.5
1998	13.6	21.9	16.6	17.3	13.3	21.0	13.8	23.0
1999	14.9	22.7	17.4	18.9	14.3	21.4	15.5	24.4
2001	14.5	22.2	16.4	19.2	13.6	19.9	15.4	25.0

- (1) A taxa de desemprego é a porcentagem de pessoas desempregadas na PEA da faixa etária selecionada  
 (2) Todos homens e todas mulheres incluem pessoas de todas as categorias de cor/raça  
 (3) A PNAD não inclui as populações rurais de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.  
 (4) "Negros" inclui todas as pessoas que se declararam "pardas" ou "pretas"  
 Fonte : Microdados da PNAD, IBGE, processados especialmente para este trabalho.

A taxa de desemprego das mulheres é superior à dos homens e aumenta no período analisado: era de 7,8% em 1992 e se eleva a 11,7% em 2001. Para os homens essas cifras eram respectivamente 5,2% e 7,4%. Isso significa também que as diferenças entre as taxas de desemprego de homens e mulheres (ao contrário do que acontece com as diferenças entre as respectivas taxas de participação) aumentam na década: em 1992, a taxa de desemprego feminina era 50% superior à masculina e passa a ser 58% superior em 2001.

**Gráfico 6 – Taxa desemprego, por raça e sexo, 1992-2001**



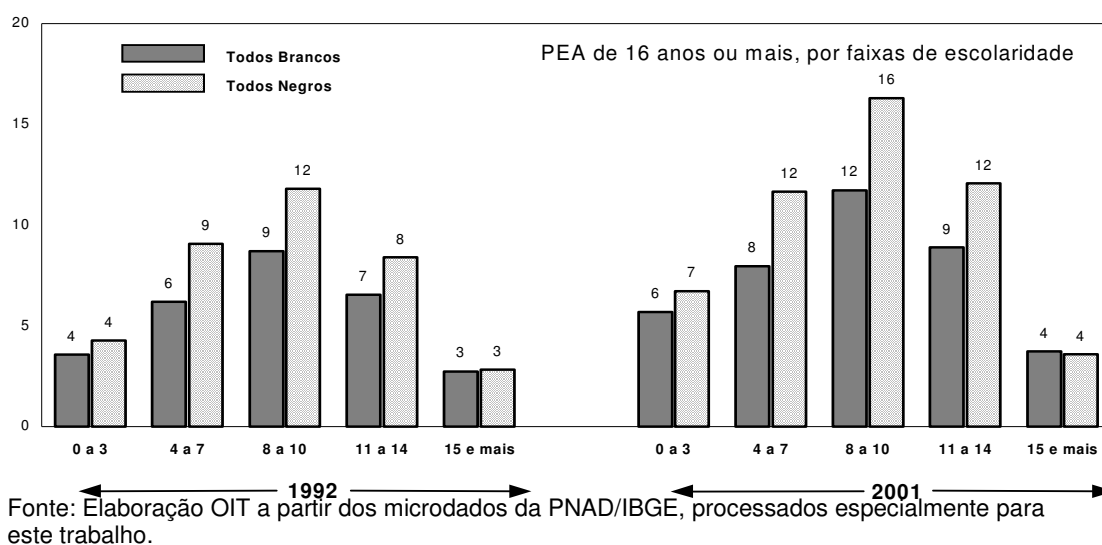
Fonte: Elaboração OIT a partir dos microdados da PNAD/IBGE, processados especialmente para este trabalho.

A taxa de desemprego dos negros é superior à dos brancos, e essa diferença também se acentua na década: em 2001, a taxa de desemprego dos negros (10,6%) era 31% superior à dos brancos (8,1%). Em 1992, as taxas de desemprego de negros e brancos eram respectivamente 6,9% e 5,7%, o que expressa uma diferença menor: 21%.

Como fica demonstrado pelas observações anteriores, nesse caso, as desigualdades de gênero são mais acentuadas que as de raça, ou seja, a diferença entre as taxas de desemprego de homens e mulheres são superiores à diferença entre as taxas de desemprego de brancos e negros. Em situação de especial desvantagem estão as mulheres negras, cuja taxa de desemprego em 2001 era de 13,8% (e se situava em um nível 112,3% superior - ou seja, mais que o dobro - à dos homens brancos).

A relação entre escolaridade e empregabilidade no Brasil no período analisado é bastante complexa: não se observa empiricamente nenhuma relação simples, direta ou inversa, entre as duas variáveis. Tanto para os homens como para as mulheres, para os/as negros/as e os/as brancos/as a taxa de desemprego aumenta com a escolaridade até atingir um máximo na faixa de 8 a 10 anos de estudo e volta a declinar nas faixas de 11 a 14 e de 15 anos e mais, atingindo nessa última o seu ponto mínimo (Gráfico 7).

**Gráfico 7 - Taxa de desemprego, por raça/cor e escolaridade, 1992 e 2001**



As taxas de desemprego dos jovens (16 a 24 anos) são significativamente superiores às dos trabalhadores de 25 anos e mais, como pode ser visto na tabela 3.3: 13,6% (jovens brancos do sexo masculino), 15,4% (jovens negros do sexo masculino), 19,9% (jovens brancas) e 25% (jovens negras). Os dados evidenciam que a taxa de desemprego das mulheres jovens brancas são significativamente superiores à dos jovens do sexo masculino, tanto brancos como negros. Outra vez as jovens negras são as que se encontram em uma situação mais desfavorável: uma em cada quatro está desempregada.

**e) *Persistem importantes diferenciais de remuneração no mercado de trabalho brasileiro relacionadas ao sexo e à raça/cor das pessoas.***

As diferenças de remuneração são uma das formas mais persistentes de desigualdade entre homens e mulheres e por isso são um tema central em quase todas as discussões relativas à eliminação da discriminação no mundo do trabalho. Os dados da PNAD 2001 evidenciam de forma muito eloqüente a persistência de acentuadas desigualdades de rendimentos entre homens e mulheres, brancos e negros no mercado de trabalho brasileiro.

A remuneração média das mulheres é sistematicamente inferior à dos homens em todas as faixas etárias consideradas e em todos os anos do período analisado. Por hora trabalhada, as mulheres recebem, em média, 79% da remuneração média dos homens (ou seja, 21% a menos).

O mesmo acontece com os trabalhadores negros de ambos os sexos em relação aos brancos: eles recebem em média a metade (50%) do que recebem o conjunto dos trabalhadores brancos de ambos os sexos por hora trabalhada. Por sua vez, as mulheres negras recebem apenas 39% do que recebem os homens brancos (ou seja, 61% a menos). Por mês, essas diferenças são ainda mais acentuadas: as mulheres recebem em média 66% do que recebem os homens, os negros 50% do que recebem os brancos, e as mulheres negras apenas 32% do que recebem os homens brancos (Tabela 5).

**Tabela 5 Renda média por hora e por mês por sexo e raça/cor (Ocupados/as com 16 anos de idade ou mais)**

Renda/Médios	Mulheres/Homens (Total)	Negros/Branco (Ambos os sexos)	Mulheres Negras / Homens Branco
Por hora trabalhada			
1992	69	50	35
2001	77	49	38
Por mês			
1992	57	50	29
2001	60	50	32

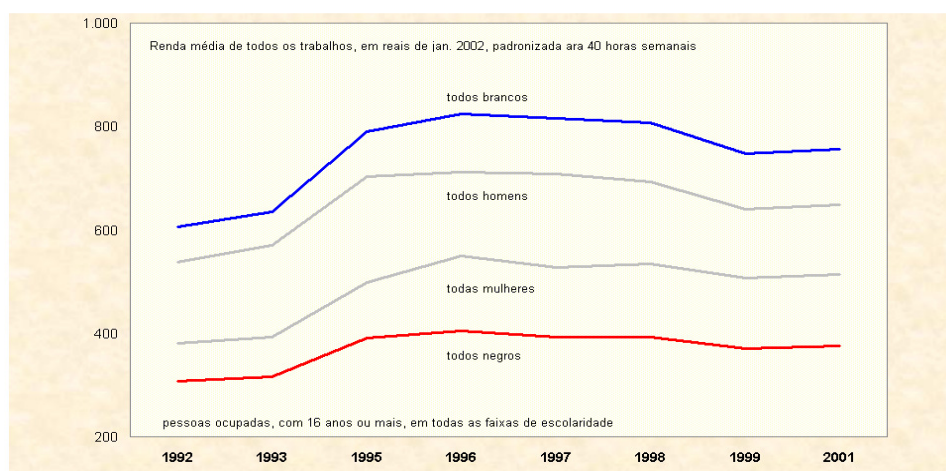
Fonte: Elaboração OIT a partir dos microdados da PNAD/IBGE, processados especialmente para este trabalho.

**Tabela 6 - Renda por hora trabalhada por sexo, raça/cor e escolaridade, (Ocupados/as com 16 anos de idade ou mais)**

	Escolaridade (anos)	Mulheres/Homens (Total)	Negros/Branco (Ambos os sexos)	Mulheres Negras / Homens Branco
1992	Todas	71	51	37
	0 - 3	70	71	50
	4 - 7	62	73	45
	8 - 10	65	70	45
	11 - 14	64	71	47
	15 ou mais	57	74	46
2001	Todas	79	50	39
	0 - 3	85	71	62
	4 - 7	73	74	53
	8 - 10	69	73	50
	11 - 14	65	68	46
	15 ou mais	61	73	46

"Negros" inclui todas as pessoas que se declaram "pardas" ou "pretas"  
 A PNAD não inclui as populações rurais de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá  
 Fonte: Microdados da PNAD, IBGE, processados especialmente para este trabalho.

**Gráfico 8 – Renda média por hora trabalhada, por raça e sexo, 1992-2001**

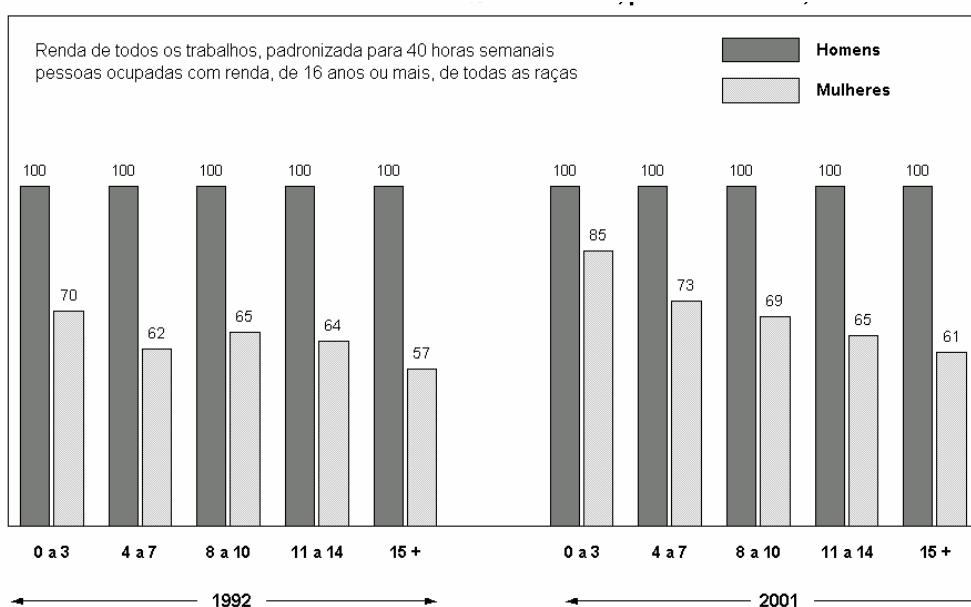


Fonte: Elaboração OIT a partir dos microdados da PNAD/IBGE, processados especialmente para este trabalho.

O perfil educacional mais elevado das mulheres deveria refletir-se em uma renda média mais alta que a dos homens. No entanto, isso não acontece. A renda das mulheres é sistematicamente inferior à renda dos homens com os mesmos níveis de escolaridade. Mais ainda. Ao contrário do que se poderia esperar, as desigualdades de remuneração entre homens e mulheres aumentam, ao invés de diminuir, quanto maior é o nível de escolaridade (Tabela 6 e Gráfico 8.). No ano 2001, enquanto o total das mulheres ocupadas recebia em média, por hora trabalhada, 79% dos rendimentos dos homens, essa proporção se reduzia a 65% entre os/as que tinham 11 a 14 anos de estudo e a 61% entre os/as que tinham 15 anos ou mais de estudo.

Esse fato pode ser explicado em parte pelos efeitos da segmentação ocupacional, ou seja, a concentração da grande maioria da força de trabalho feminina, inclusive as de nível universitário, em um número reduzido de ocupações e funções menos valorizadas no mercado de trabalho porque associadas às funções de “cuidado” (entre elas as professoras da pré-escola, do ensino fundamental e as enfermeiras). É resultado também da discriminação direta e das maiores barreiras que as mulheres enfrentam em termos de ascenso e promoção.

**Gráfico 9 – Renda das mulheres por hora trabalhada como porcentagem da renda dos homens, por escolaridade, 1992 e 2001**



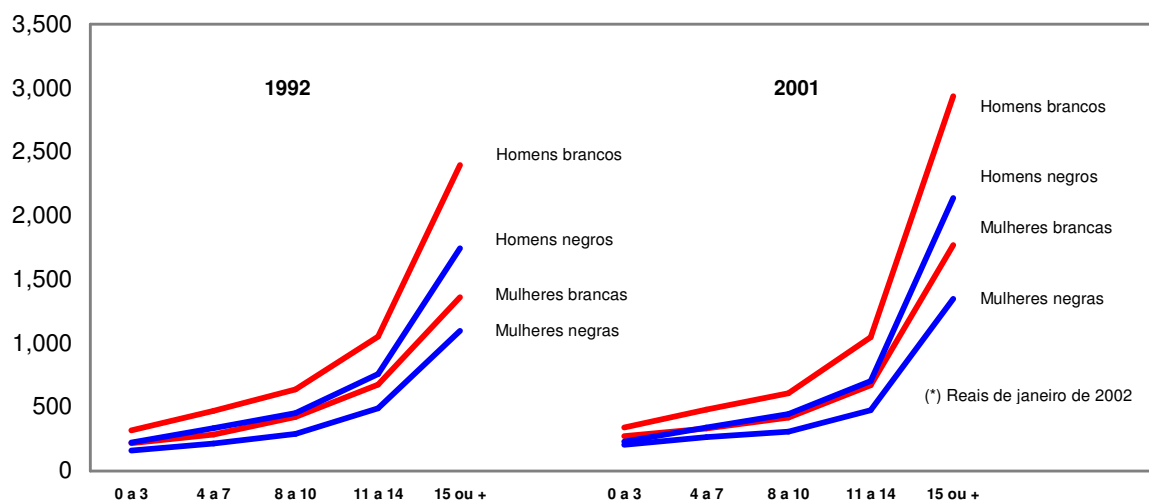
Fonte: Elaboração OIT a partir dos microdados da PNAD/IBGE, processados especialmente para este trabalho.

Por sua vez, as desigualdades raciais relativas à remuneração do trabalho impressionam pela sua magnitude e persistência. Em todos os anos da série, a remuneração média dos negros jamais ultrapassa 51% da remuneração média dos brancos. A remuneração média das mulheres negras atinge no máximo 53% da renda média das brancas.

A introdução da variável “anos de escolaridade” na análise dos diferenciais de rendimento de homens e mulheres, negros e brancos, é fundamental para entender melhor a complexidade do problema. Se, no seu conjunto, os diferenciais de remuneração entre negros e brancos (de

ambos os sexos) são muito mais acentuados que os diferenciais de remuneração entre homens e mulheres, essa “hierarquia” se inverte ao introduzir a variável anos de escolaridade, como pode ser observado no Gráfico 10: comparando níveis similares de escolaridade, as mulheres brancas estão em uma situação de maior desvantagem em relação aos homens negros.

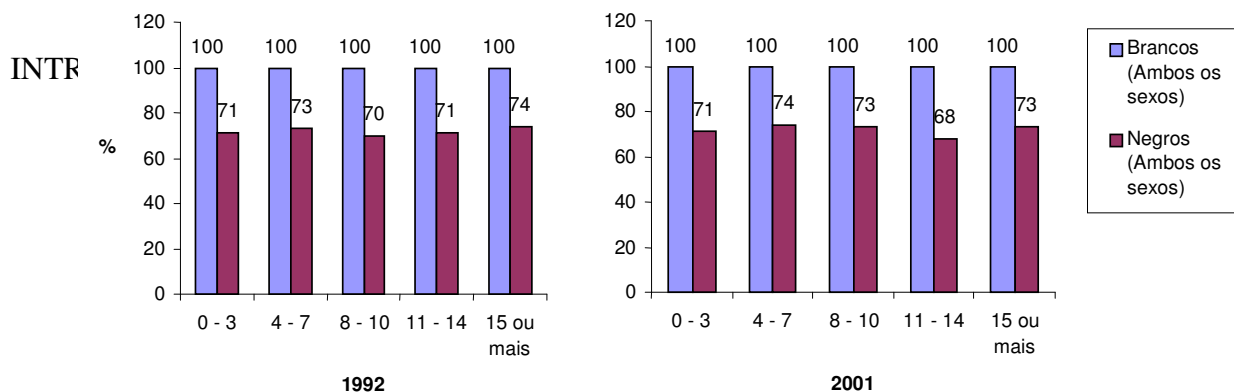
Gráfico 10 - Renda média\* do trabalho, por faixas de escolaridade, 1992 e 2001



Fonte: Elaboração OIT a partir dos microdados da PNAD/IBGE, processados especialmente para este trabalho.

Por outro lado, um dos argumentos mais frequentes para justificar os acentuados diferenciais de rendimento entre negros e brancos é o fato de que o nível de escolaridade dos trabalhadores negros no seu conjunto é significativamente menor que o nível de escolaridade dos trabalhadores brancos. Esse argumento, porém, não se sustenta se examinamos novamente os dados da Tabela 6 e do Gráfico 11. Em cada uma das faixas de escolaridade, os rendimentos dos negros são sistematicamente inferiores aos dos brancos. Mesmo entre aqueles que têm estudos pós secundários (11 a 14 e 15 anos e mais), os negros recebem aproximadamente 30% a menos que os brancos (nas mesmas faixas de escolaridade).

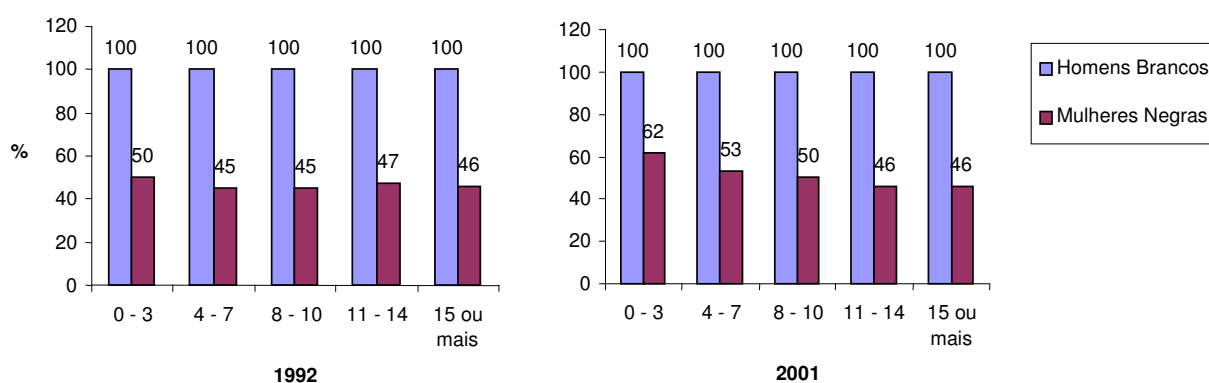
**Gráfico 11 - Renda dos Negros de ambos sexos por hora trabalhada como porcentagem da renda dos Brancos de ambos sexos, por escolaridade**  
(Ocupados/as com 16 anos de idade ou mais)



Fonte: Elaboração OIT a partir dos microdados da PNAD/IBGE, processados especialmente para este trabalho.

A gravidade da situação da mulher negra, vítima, como já se disse, de uma dupla discriminação (de gênero e de raça) evidencia-se uma vez mais ao examinar os dados relativos aos rendimentos do trabalho por nível de escolaridade: entre os que têm 11 anos e mais de estudo elas recebem apenas 46% do que recebem os homens brancos por hora trabalhada (Gráfico 12).

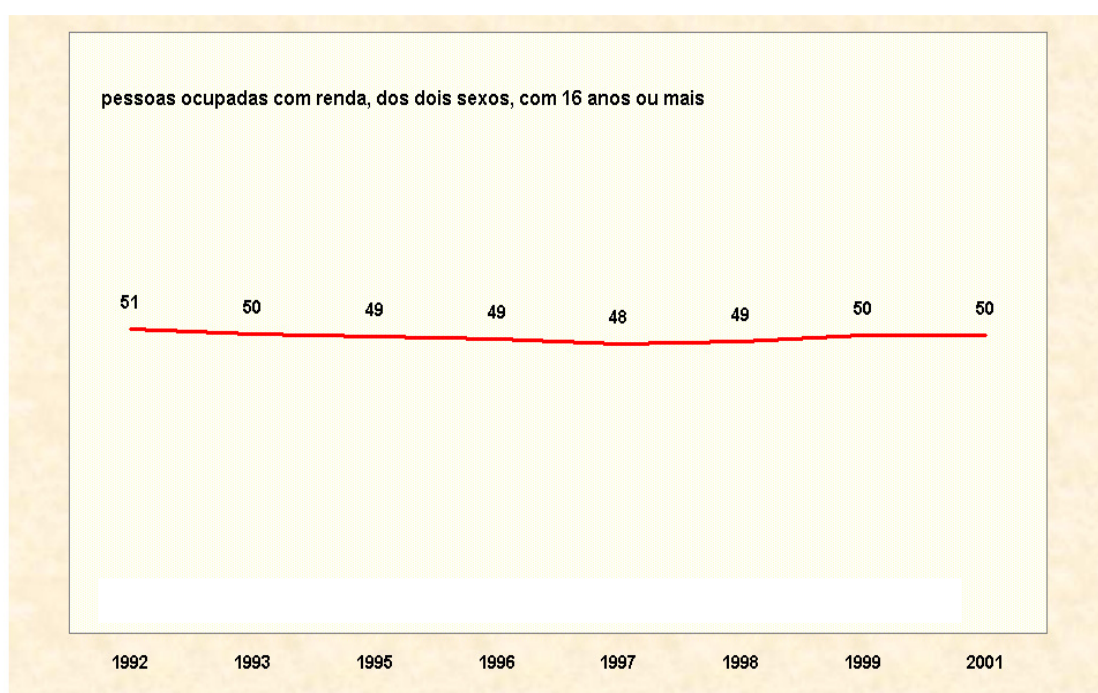
**Gráfico 12- Renda das Mulheres Negras por hora trabalhada como porcentagem da renda dos Homens Brancos, por escolaridade**  
(Ocupados/as com 16 anos de idade ou mais)



A incidência da segmentação ocupacional e da discriminação direta nos diferenciais de rendimento entre homens e mulheres, negros e brancos se evidenciam uma vez mais nestes seguintes gráficos.

Qual é a evolução dos diferenciais de rendimento por hora trabalhada entre homens e mulheres, negros e brancos? Aqui observam-se duas tendências distintas. As desigualdades entre homens e mulheres se reduzem no período em oito pontos percentuais: em 1992 as mulheres recebiam 71% dos rendimentos dos homens e em 2001 passam a receber 79%. Por outro lado, não se observa nenhuma alteração significativa nas desigualdades de rendimentos segundo a raça/cor das pessoas: em 1992 o rendimento médio por hora trabalhada do total de ocupados negros (de ambos sexos) correspondia a apenas a metade do rendimento médio dos ocupados brancos (de ambos sexos); a relação entre o rendimento médio por hora trabalhada das mulheres negras também se mantém praticamente estável entre 1992 e 2001, em um nível muito baixo (passa de 37% a 39%).

**Gráfico 16 – Renda do trabalho dos negros como porcentagem da renda dos brancos, 1992-2001**



Fonte: Elaboração OIT a partir dos microdados da PNAD/IBGE, processados especialmente para este trabalho.

f) *A segmentação ocupacional por gênero e raça persiste e exerce uma forte influência sobre os rendimentos e demais indicadores de qualidade de emprego de homens e mulheres, negros e brancos.*

A distribuição ocupacional de homens e mulheres, negros e brancos, é muito diferenciada no mercado de trabalho brasileiro, indicando a persistência e a reprodução de uma acentuada segmentação ocupacional de gênero e raça. Essa segmentação, por sua vez, é uma das expressões mais claras de poderosos mecanismos de discriminação, já que está claramente relacionada, mais que a atributos técnicos ou de escolarização dos indivíduos que conformam a

força de trabalho, a construções culturais e sociais que atribuem “lugares” e valores diferenciados (e hierarquicamente definidos) ao trabalho realizado por mulheres e homens, negros e brancos. A segmentação ocupacional baseada no sexo e na raça/cor, por sua vez, é um fator que tem grande influência nos indicadores da qualidade do emprego de homens e mulheres, negros e brancos: níveis de remuneração, oportunidades de qualificação, treinamento e promoção, possibilidade de acesso a empregos formais e à proteção social.

A porcentagem de ocupações precárias, informais e de baixa qualidade sobre o total do emprego no Brasil é muito significativa: 57% (dados da PNAD elaborados pela OIT; nesse conjunto se incluem os assalariados sem carteira assinada, os ocupados na microempresa, os trabalhadores por conta própria com exceção dos profissionais e técnicos, os ocupados sem remuneração e os trabalhadores no serviço doméstico). Mas essas cifras também evidenciam importantes diferenças de gênero e raça. No ano 2001, enquanto a proporção de ocupações informais e precárias sobre o total do emprego masculino era de 54%, para as mulheres essa cifra era de 61% (ou seja, 13% superior). Em termos de raça essas desigualdades são ainda mais acentuadas: foram classificadas como informais ou precárias 50,4% das ocupações dos brancos (de ambos os sexos) e 65,3% das dos negros (de ambos os sexos), o que configura uma diferença de 29% (Tabela 7).

Uma grande proporção da ocupação feminina se concentrava em 2001 nos segmentos mais precários do mercado de trabalho: trabalhadores por conta própria (com exceção dos profissionais ou técnicos), serviço doméstico e ocupados sem remuneração. A porcentagem de mulheres ocupadas no serviço doméstico (18%) está entre as mais altas entre os países latino-americanos. Se somamos a isso a porcentagem de ocupadas sem remuneração (15%), chegamos a uma cifra de 33%. Isso significa que um terço das mulheres que trabalham no Brasil ou não recebem nenhuma remuneração pelo seu trabalho ou estão ocupadas no serviço doméstico. Além disso, do total de ocupadas no serviço doméstico, apenas 27% têm carteira assinada (ou seja, mais de 2/3 delas não estão registradas e não gozam dos benefícios previstos na legislação do trabalho, incluindo a licença-maternidade).

Em todas essas formas precárias de ocupação as mulheres negras estão sobre-representadas em relação às brancas: a porcentagem das que estão empregadas no serviço doméstico é 23,3%, e a de ocupadas sem remuneração é de 17,5%, o que soma 40,8% (Tabela 8). Entre as trabalhadoras no serviço doméstico, 71,2% das brancas e 76,2% das negras não têm carteira assinada (Tabela 9).

Tabela 7  
**Distribuição dos ocupados (16 anos e mais) por sexo e raça/cor: ocupações informais e precárias (2001)**

Tipo de ocupação	Total	Todos Homens	Todas Mulheres	Todos Brancos	Todos Negros	Homens Brancos	Homens Negros	Mulheres Brancas	Mulheres Negras
Assalariados sem carteira		21,7	13,2	15,6	21,4	17,7	26,4	12,5	13,9
setor público		1,6	3,5	2,1	2,7	1,4	1,9	3,1	3,9
empresas <5		7,1	4,0	5,2	6,6	6,0	8,4	4,0	3,9
empresas >5		6,8	4,6	5,9	5,9	6,6	7,0	4,8	4,3
empresas agrícolas		6,2	1,1	2,4	6,2	3,7	9,1	0,6	1,8
Serviço doméstico		0,9	17,8	6,3	9,8	0,7	1,0	14,0	23,3
com carteira		0,4	4,6	1,8	2,5	0,3	0,5	4,0	5,5
sem carteira		0,5	13,2	4,5	7,3	0,4	0,5	10,0	17,8
Conta própria (exceto prof/tec)		26,0	14,9	20,1	23,1	24,7	27,6	13,9	16,2
Ocup. sem remuneração (1)		5,6	15,2	8,4	11,0	4,6	6,7	13,5	17,5
Total ocupações precárias		54,2	61,1	50,4	65,3	47,7	61,7	53,9	70,9
Total de ocupados (2)		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaboração OIT a partir dos microdados da PNAD/IBGE, processados especialmente para este trabalho.

Tabela 8  
**Trabalhadoras no Serviço Doméstico + Trabalhadoras sem Remuneração, 2001**  
*(porcentagens)*

	Total Mulheres	Mulheres brancas	Mulheres negras
Trabalhadoras sem remuneração	15,5	13,7	18,0
Trabalhadoras no serviço doméstico	18,2	14,1	23,9
Total	33,7	27,8	41,9

Fonte: Elaboração OIT a partir dos microdados da PNAD/IBGE, processados especialmente para este trabalho.

**Tabela 9**  
**Trabalhadoras no Serviço Doméstico, 2001**  
(porcentagens)

	Total Mulheres	Mulheres brancas	Mulheres negras
Com carteira assinada	25,9	28,5	23,8
Sem carteira assinada	74,1	71,5	76,2
Total	100	100	100

Fonte: Elaboração OIT a partir dos microdados da PNAD/IBGE, processados especialmente para este trabalho.

**QUADRO RESUMO**  
**INDICADORES DE DESIGUALDADES DE GÊNERO E RAÇA NO MERCADO DE TRABALHO**  
**BRASILEIRO (2001)**

**Perfil educacional**

- O perfil educacional das mulheres é mais elevado que o dos homens e essa diferença se acentua na década;
- 64% dos negros e 44% dos brancos tem até 7 anos de escolaridade;
- 19% dos negros e 39% dos brancos tem 11 anos e mais de escolaridade;
- apenas 2% dos negros conseguem entrar na universidade;
- a defasagem entre o perfil educacional de negros e brancos aumentou entre 1992 e 2001.

**Taxa de participação**

- a taxa de participação das mulheres no Brasil é de 50,3%, em 2002, superior à média latino-americana;
- a taxa de participação das mulheres tem aumentado significativamente, mas ainda é inferior à dos homens; os diferenciais entre as taxas de participação de homens e mulheres se reduzem na década;
- a taxa de participação das mulheres mais pobres e com menos escolaridade é significativamente inferior a essa média, o que expressa as suas maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho.

**Desemprego**

- a taxa de desemprego das mulheres (11,7%) é 58,1% superior à dos homens (7,4%);
- a taxa de desemprego dos negros de ambos sexos (10,6%) é 30,9% superior à dos brancos de ambos sexos (8,1%);
- a taxa de desemprego das mulheres negras (13,8%) é 112,3% superior à dos homens brancos (6,5%);
- os diferenciais entre as taxas de desemprego de homens e mulheres, negros e brancos aumentaram entre 1992 e 2001.

**Desemprego juvenil**

- entre os jovens, a taxa de desemprego dos negros e das mulheres é significativamente superior à taxa de desemprego dos brancos e dos homens;
- a taxa de desemprego dos jovens negros do sexo masculino é de 15,4% (a dos jovens brancos é 13,6%); a taxa de desemprego das jovens negras chegava a 25% (e a das jovens brancas a 20%).

**Diferenciais de rendimento**

- as mulheres recebem em média, por hora trabalhada, 79% do que recebem os homens. Por mês, essa proporção se reduz para 66%;
- a diferença entre as remunerações médias dos homens e mulheres aumenta, ao invés de diminuir, a medida em que aumenta o nível de escolaridade; entre os que têm 15 anos ou mais de estudo, as mulheres recebem apenas 61% dos rendimentos masculinos por hora trabalhada;
- as diferenças de rendimentos entre homens e mulheres se reduzem 8 pontos percentuais entre 1992 e 2001;
- os trabalhadores negros de ambos sexos recebem em média, por hora trabalhada, 50% do que recebem os trabalhadores brancos de ambos sexos;
- as mulheres negras recebem apenas 39% do que recebem os homens brancos por hora trabalhada;
- comparando negros e brancos com o mesmo nível de escolaridade, os negros recebem sempre 30% a menos que os brancos por hora trabalhada;
- na faixa superior de escolaridade (15 anos e mais), as mulheres negras recebem menos da metade (46%) do que recebem os homens brancos por hora trabalhada;
- as diferenças salariais entre negros e brancos não se alteram entre 1992 e 2001.

**Informalidade e precarização**

- a proporção de mulheres que se concentra nas ocupações precárias e informais (61%) é 13% superior à proporção de homens nessa mesma situação (54%);
- a proporção de negros (65,3%) em ocupações precárias é 29% superior à proporção de brancos na mesma situação (50,4%);
- no caso das mulheres negras, essa proporção é de 71%. Destas, 41% se concentram nas ocupações

mais precárias e desprotegidas do mercado de trabalho: 18% são trabalhadoras familiares sem remuneração e 23% são trabalhadoras domésticas. No caso das mulheres brancas, essas porcentagens são, respectivamente, 13,5% e 14%, o que perfaz um total de 27,5%.

Fonte: IBGE. *PNAD 2001*

Elaboração: OIT

Obs.: Dados referem-se às pessoas de 16 anos e mais

## 2. Implicações para as políticas de emprego

Os dados analisados na seção anterior evidenciam a importância de eliminar as desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho, como um dos elementos fundamentais de uma Agenda de Trabalho Decente e condição para a redução da pobreza e do padrão de desigualdade social vigente no Brasil.

Mas o que significa incorporar as dimensões de gênero e raça às políticas de emprego? O que seriam, na atualidade, políticas de emprego com dimensão de gênero e raça no contexto brasileiro? Como formular e implementar políticas que não apenas contribuam para a geração de emprego e trabalho decente, mas, que, além disso, contribuam para promover a autonomia econômica das mulheres e reduzir as desigualdades atualmente existentes no mercado de trabalho?

Um elemento fundamental para incorporar a dimensão de gênero às políticas de emprego é reconhecer as mulheres, em particular as chefes de família, como um sujeito e um grupo alvo fundamental destas políticas. Isso implica superar a visão habitual de que as mulheres, principais responsáveis pelos cuidados com a casa e a família devido à divisão sexual do trabalho vigente na nossa sociedade, não estão em condições de empregar-se a fundo no mercado de trabalho e, portanto, não podem ser consideradas mão de obra permanente e estável, e continuam sendo vistas como um segmento não essencial e secundário do mercado de trabalho. Já no começo dos anos noventa, a Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) apontava os efeitos negativos deste tipo de visão, tanto para a eficiência das políticas públicas de emprego e melhoria de renda, como para o objetivo de promoção da igualdade de gênero (OCDE, 1991).<sup>3</sup>

Coerentemente com essa visão, já em 1980, os governos dos países da OCDE se comprometeram a implementar políticas de promoção do emprego feminino, afirmando que “(...) *en tanto que miembros iguales de la sociedad, los hombres y las mujeres deberían tener las mismas posibilidades de acceso a un empleo remunerado, cualesquiera que sean la tasa de crecimiento económico y la situación del mercado de trabajo*”. Esse compromisso implica desenvolver medidas concretas para facilitar a inserção da mulher no mercado de trabalho e assegurar, no seu interior, a igualdade de oportunidades e de tratamento. Também estabeleceram que, para atingir esses objetivos, é necessário avaliar detidamente a evolução da situação da mulher no mercado de trabalho, assim como examinar regularmente as políticas implementadas – e modificá-las quando for o caso – para garantir a continuidade dos avanços no sentido da redução das desigualdades de gênero (OCDE, 1991).

A União Européia vem desenvolvendo uma importante experiência de integração da dimensão de gênero às políticas de emprego, principalmente a partir da definição da Estratégia Européia de Emprego (1997) e da Estratégia Marco Comunitária sobre a igualdade entre homens e mulheres (2001-2005)<sup>4</sup>. Mais recentemente o tema vem sendo incorporado também nas instâncias latino-americanas de integração. O documento de Conclusões e Recomendações da

---

<sup>3</sup> Sobre o questionamento da noção da mulher como força de trabalho secundária ver também Abramo (2001), publicado no Brasil como Abramo, 2004.

<sup>4</sup> Ver análise a respeito em Mires (2004) e Abramo (2004).

XVa Reunião Regional Americana, de caráter tripartite, organizada pela OIT em dezembro de 2002 em Lima, incluiu o compromisso com a elaboração e implementação de políticas de combate à discriminação no emprego. O tema foi abordado também nas duas importantes Conferências Regionais de Emprego realizadas em 2004, a primeira delas em Buenos Aires em abril e a segunda em novembro em Lima. Com efeito, na Declaração final da Conferência Regional de Emprego do Mercosul, os Ministros do Trabalho afirmaram a necessidade da redução substancial das diferenças de gênero, através da diminuição das disparidades entre homens e mulheres no mundo do trabalho e do impulso e coordenação de políticas de igualdade de oportunidades e de combate a todas as formas de discriminação. Por sua vez, na Declaração final da Conferência Regional de Emprego da Região Andina, os Ministros do Trabalho afirmaram a necessidade de reduzir, em todos os países da Comunidade Andina, as assimetrias existentes entre homens e mulheres no mundo do trabalho, assim como a necessidade de desenvolver políticas que permitam a crescente incorporação das mulheres ao trabalho digno e decente e de estabelecer políticas que combatam toda forma de discriminação.

É necessário observar que em todas essas declarações e compromissos políticos, o tema de gênero vem sendo mais abordado que o tema racial ou étnico. Vale assinalar no entanto, que este último também consta da Declaração de Ministros do Trabalho da Região Andina.<sup>5</sup>

Mas o que significa na prática considerar as mulheres e os negros como sujeitos e grupos meta das políticas de emprego?

Significa, em primeiro lugar, *definir, como objetivo explícito das políticas de emprego, o aumento da taxa de participação e ocupação das mulheres*, dando uma atenção especial à situação das mulheres negras. Estar fora do mercado de trabalho, ou em uma situação definida como de “inatividade econômica” desde muito tempo deixou de ser uma opção desejável para segmentos cada vez mais significativos da população feminina brasileira e latino-americana. Os dados são muito eloqüentes. Uma parcela cada vez maior da população depende exclusivamente, ou em grande medida, dos rendimentos advindos do trabalho remunerado das mulheres. Com efeito, os dados da PNAD registram, entre 1992 e 2002, um aumento de 32% no número de domicílios chefiados por mulheres no Brasil: atualmente, no conjunto do país, 25,5% dos domicílios são chefiados por mulheres (em 1992, essa proporção era de 19,3%). Nas áreas urbanas essa proporção é de 27,6% e nas áreas metropolitanas chega a 31,2% (DIEESE, 2004). Ou seja, quase um terço das famílias brasileiras são chefiadas por mulheres e isso em geral, quer dizer que as mulheres são as únicas provedoras dessas famílias. Além disso, em 90% dos domicílios com chefia feminina não existe um cônjuge<sup>6</sup> que possa contribuir com um rendimento adicional ou dividir com a chefe de família as pesadas tarefas domésticas do cuidado infantil e dos demais afazeres cotidianos. Isso significa que esses domicílios estão muito mais vulneráveis tanto à incidência da pobreza quanto do trabalho infantil e/ou adolescente. Daí a importância que essas mulheres possam contar com oportunidades de

---

<sup>5</sup> Diz a Declaração: “O Conselho Assessor de Ministros do Trabalho reconhece a importância dos povos indígenas da região andina e sua contribuição aos processos de produção nos quais estão refletidos os seus valores e seu particular tecido sócio-cultural. Por isso, esse Conselho Assessor afirma que é relevante para os países andinos fortalecer a capacidade produtiva dos povos indígenas, reconhecendo o seu conhecimento tradicional associado ao uso dos recursos da biodiversidade, melhorando sua participação nos mercados nacionais e internacionais, respeitando seus direitos e valores ancestrais, ao mesmo tempo em que se consolidam os processos de consulta que facilitem a sua inclusão no desenvolvimento e nas oportunidades de crescimento econômico que incorporam o objetivo trabalho”.

<sup>6</sup> Por cônjuge se entende um companheiro, qualquer que seja o seu estado civil formal.

trabalho decente e com políticas concretas que facilitem a superação dos vários obstáculos que elas enfrentam para alcançar este objetivo.

Em segundo lugar, significa *evitar que existam, na concepção e mecanismos de implementação dessas políticas, quaisquer elementos que possam restringir o acesso das mulheres*. Durante muito tempo, a visão predominante na formulação das políticas de emprego na América Latina foi de que elas deveriam estar dirigidas prioritária ou exclusivamente aos **chefes de família**, partindo da suposição de que estes são homens. Para as mulheres (especialmente as mais pobres e com baixa escolaridade e qualificação, muitas das quais são negras), assim como para os jovens, estariam reservadas medidas dirigidas a evitar ou retardar a entrada no mercado de trabalho. Trata-se de uma perspectiva muito questionável, porque, por um lado, correlaciona de maneira indevida a situação das mulheres à dos jovens, sem considerar as profundas diferenças existentes entre ambos os grupos da população e da força de trabalho. No caso dos jovens existe uma polêmica aberta em relação a esse ponto. Uma das posições sustenta que é mais conveniente adiar a sua entrada no mercado de trabalho, enquanto se promove a elevação de sua escolaridade e algum tipo de formação profissional, o que diminuiria a pressão da oferta de trabalho e criaria um cenário mais propício para uma inserção posterior deste grupo em melhores condições (maior escolarização e qualificação). A outra argumenta que, nos casos em que existe uma necessidade importante de complementação da renda familiar, ou ainda, em que a obtenção de renda é um fator importante para promover a desejada autonomia econômica dos jovens, o objetivo da elevação da escolaridade e da capacitação deveriam emprego estar acompanhados pelo esforço simultâneo de abrir oportunidades de inserção deste grupo no mercado de trabalho. A situação das mulheres é totalmente diversa, como já assinalamos no parágrafo anterior. Por conseguinte, mantê-las deliberadamente fora dos programas de emprego (ou dos grupos aos quais eles estão prioritariamente dirigidos) pode resolver de maneira circunstancial um problema, ao diminuir estatisticamente a taxa de desemprego aberto ou evitar que esta aumente. Não obstante, este tipo de política não considera de forma devida a necessidade que as mulheres - em especial aquelas pertencentes às famílias mais pobres, uma grande proporção das quais são negras - têm de trabalhar. Os dados citados no parágrafo anterior são por si só evidentes e demonstram a importância crucial do trabalho das mulheres para a possibilidade da superação da pobreza em um número cada vez mais significativo de domicílios. O aumento das oportunidades de acesso ao trabalho remunerado e às possibilidades de geração de renda constituem, portanto, um aspecto chave tanto para a autonomia econômica e pessoal das mulheres, quanto para o êxito das políticas de erradicação da pobreza. Neste sentido, as políticas que deliberadamente procuram evitar ou atrasar esta inserção estão contribuindo para a reprodução de uma situação de desigualdade de oportunidades e para o aumento - ou a persistência - da situação de pobreza numa porcentagem importante da população brasileira.

Em terceiro lugar significa *introduzir, na formulação e nos mecanismos e processos de implementação dessas políticas, elementos ou medidas que estimulem e promovam a participação das mulheres em igualdade de condições com os homens, dando uma atenção especial à situação das populações afrodescendentes*. É importante desenvolver medidas dirigidas a diminuir as barreiras que as mulheres, em especial as mais pobres e as afrodescendentes, enfrentam para aceder a um trabalho, inclusive quando se trata de empregos temporários ou de emergência ou de apoio ao desenvolvimento de atividades produtivas independentes. Entre estas medidas estão: a) a definição de que a participação de mulheres e dos-as afrodescendentes entre os beneficiários desses programas e políticas seja pelo menos

proporcional à sua participação na População Economicamente Ativa (PEA)<sup>7</sup>; b) a ampla divulgação das políticas e programas existentes através de meios e em locais que sejam acessíveis às mulheres; é conhecida a importância das “redes” sociais e comunitárias para a obtenção de informação sobre as alternativas de emprego ou de desenvolvimento produtivo; muitas vezes as mulheres não estão incluídas nestas redes e isto dificulta ainda mais o acesso a estas oportunidades; c) promover a capacitação das mulheres, em ofícios e ocupações não tradicionais e em níveis de supervisão, dando uma atenção especial às mulheres negras; d) introduzir, nas políticas e programas de intermediação de mão de obra, uma preocupação especial com os segmentos discriminados no mercado de trabalho, entre eles as mulheres e os negros-as; e) promover a integração entre os diversos âmbitos das políticas ativas de mercado de trabalho: transferência e melhoria de renda, capacitação e formação profissional, intermediação de mão de obra, acesso ao crédito e a outros recursos produtivos, programas de emprego temporário e/ou de emergência, que permitam às mulheres pobres irem construindo um *projeto ocupacional* e estruturando suas *rotas de saída* seja das situações de pobreza (ou indigência) seja da dependência eterna dos programas assistenciais; f) considerar a necessidade de flexibilidade horária e de serviços de apoio ao cuidado infantil durante o desenvolvimento destes programas; g) capacitar nos temas de gênero e raça os gestores públicos e demais pessoas encarregadas tanto da formulação como da implementação, monitoramento e execução dessas políticas e programas; h) introduzir, quando for possível e pertinente, ações de “empoderamento” das mulheres e populações afrodescendentes beneficiárias e de sensibilização de seus cônjuges e familiares com o objetivo de contribuir ao estabelecimento de relações mais equitativas e respeitadas em termos de gênero e raça.

Em quarto lugar, significa *formular e implementar políticas e programas específicos dirigidos às mulheres e às populações afrodescendentes, ou a grupos determinados de mulheres e negros-as* (mulheres chefes de família pobres e com baixa escolaridade, mulheres afrodescendentes e indígenas, mulheres jovens, etc.) nos casos em que isso se justifique. Além de promover a consideração das dimensões de gênero e raça, assim como a participação das mulheres e dos negros-as no conjunto das políticas ativas de mercado de trabalho, é importante desenvolver também programas e políticas (de capacitação, acesso ao crédito, intermediação, emprego temporário ou de emergência, etc.) dirigidas especificamente às mulheres e aos negros-as ou a grupos de mulheres e negros-as em situação de especial desvantagem e discriminação no mercado de trabalho.

Em quinto lugar, *aumentar a escala destes programas e estabelecer mecanismos permanentes de monitoramento e avaliação*. Frequentemente a abrangência dos programas dirigidos às mulheres ou às populações afrodescendentes é muito reduzida. De acordo com as diretrizes de vários documentos dos países da OCDE e da União Européia (UE) as políticas e medidas de promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao trabalho não podem limitar-se a programas pilotos de curta duração e alcance restrito, mas devem ter certa ambição com relação ao seu alcance, a seu objetivo e aos recursos que se lhes destine.<sup>8</sup> Além disso, devem responder a uma visão integrada que articule ações distintas em vários âmbitos: o ensino fundamental, os sistemas de formação profissional, o cuidado infantil e com as pessoas de 3ª idade e a infra-estrutura de serviços públicos, os programas de informação e

---

<sup>7</sup> Esse tipo de medida já vem sendo adotada em uma série de políticas e programas implementados no Brasil, como por exemplo o PLANFOR (Plano Nacional de Formação Profissional, 1995-2002) e o PNQ (Plano Nacional de Qualificação) que, partir de 2003 substituiu o PLANFOR como política pública nacional de qualificação profissional.

<sup>8</sup> Ver discussão a respeito em Abramo (2004) e Mires (2004).

intermediação de mão de obra e os programas de ação positiva que buscam modificar os sistemas de emprego. Devem, além disso, incluir propostas concretas, objetivos quantificáveis, indicadores e uma dotação adequada de recursos financeiros.

Em sexto lugar, *estabelecer sistemas permanentes de monitoramento e avaliação das políticas e programas*: é fundamental também dispor de dados desagregados por sexo e raça-cor, assim como de indicadores sensíveis ao gênero e à raça em todas as fases da elaboração, execução, monitoramento e avaliação das políticas e programas, incluindo os diagnósticos que devem preceder ou fundamentar a sua formulação e os registros dos beneficiários/as, assim como dos resultados e impactos dos programas. Nestes diagnósticos, as diferenças e desigualdades de gênero e raça devem estar claramente identificadas para que seja possível, posteriormente, avaliar sua diminuição ou aumento. Além disso, é necessário desenvolver a capacidade de realizar análises de gênero e raça a partir das estatísticas e indicadores existentes, o que supõe uma formação e capacitação específica na matéria dos responsáveis pela formulação, implementação, monitoramento e avaliação dessas políticas e programas.

Em síntese, a incorporação das dimensões de gênero e raça à uma política geral de emprego e ao conjunto das políticas ativas de mercado de trabalho, é uma necessidade, não apenas para melhorar a situação das mulheres e dos-as negros-as no mercado de trabalho, como também para a construção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente no Brasil. A redução da pobreza só poderá ser atingida na medida em que se eleve o número das pessoas, em cada família, que tenha acesso a um trabalho remunerado e decente. Considerando que a erradicação do trabalho infantil é um objetivo nacional e da OIT, esse objetivo só poderá ser atingido na medida em que se eleve a taxa de ocupação das mulheres e que melhorem as condições da sua inserção do mercado de trabalho, tanto em termos de rendimentos, proteção social, acesso à capacitação e formação profissional, como de ampliação dos serviços e equipamentos de cuidado infantil e do estabelecimento de soluções mais equitativas para a tarefa de compatibilizar o trabalho remunerado com as responsabilidades domésticas e familiares.



## BIBLIOGRAFIA

Abramo, Laís, 2004. “Incorporación de la dimensión de género en las políticas de empleo: experiencias y desafíos”, in Abramo, L. Rangel, M. y Valenzuela, M.E. *Políticas de empleo y superación de la pobreza y la igualdad de género en América Latina*, Lima, OIT (no prelo).

Abramo, Laís, 2001. “La inserción laboral de las mujeres en América Latina: ¿una fuerza de trabajo secundaria?”, texto presentado no Seminário “Cambios del Trabajo: Condiciones para un Sistema de Trabajo Sustentable”, CEM, Santiago do Chile, 18-20 de abril del 2001.

DIEESE, 2004.

Mires, Lylian, 2004. “Políticas de empleo e igualdad de género : la experiencia de la Unión Europea” in Abramo, L. Rangel, M. y Valenzuela, M.E. *Políticas de empleo y superación de la pobreza y la igualdad de género en América Latina*, Lima, OIT (no prelo).

OCDE, 1991 *Políticas de mercado de trabajo en los noventa (Informes OCDE)*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madri.

OIT, 2003a. *Superar la pobreza mediante el trabajo*. Memória do Diretor Geral, apresentada à 91ª Conferência Internacional do Trabalho. OIT, Genebra.

OIT, 2003 b. *La hora de la igualdad en el trabajo*, OIT, Genebra.

**OBS: Recebido do DIEESE/SC.**