



15

## Errata

Página (linha)	onde se lê	ler
9 (10)	encrementaram	incrementaram
16 (12)	operacionado	operacionalizado
31 (14)	emprego	desemprego
40 (11)	deterioramento	deterioração
48 (6)	terceirização	terceirização
41 (31)	desvalorização	definição
62 (28)	as aportações	os aportes
72 (10)	obtido	obtido
83 (27)	salarização	assalariamento
84 (13)	assalarização	assalariamento
95 (20)	sobrepassa	ultrapassa
98 (19)	prejuizada	preconceituosa
115 (18)	ocupaciones	ocupações
117 (34)	vintisseis	vinte-e-seis
119 (quadro 11)	hasta/ ..y mais	até...ou mais
138 (20)	atrassou	atrasou
175 (15)	auto-estimação	auto-estima

### Observações:

As seguintes palavras grafadas com acento considerar sem acento:

somente-papel-rapidamente-majoritariamente-necessariamente-sistematicamente

As seguintes palavras grafadas sem acento e sem hifen, considerar assim:

pós-graduação

sócio-econômico

Nem sempre as seguintes palavras foram grafadas na forma correta  
(omissão de letras, acentos, til)

acúmulo-âmbito-análise-aposentadoria-aspecto-autônoma-ciência-  
conceitualização-condições-constância-demonstrar-demissão-distância-  
econômico-estrutura-expansão-funções-impacto-importância-incluída-  
industrial-instrumento-interrompida-instância-heterogênea-  
hidrocarburetos-participação-posições-possibilidade-provedor-  
processamento-segue-representação-tecno-científico-tentando-  
treinamento-

A SITUAÇÃO DE TRABALHO DA MULHER UNIVERSITÁRIA  
NA VENEZUELA DE HOJE

Banca examinadora

Prof. Orientador.....  
Prof.....  
Prof.....  
Prof.....  
Prof.....

**FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS DE SÃO PAULO**

**JUDIT BARAZARTE MONASTERIOS**

**A SITUAÇÃO DE TRABALHO DA MULHER UNIVERSITÁRIA NA  
VENEZUELA DE HOJE**

Tese apresentada ao Curso de Pós-Graduação da  
FGV/EAESP Área de Concentração: Organização,  
Administração e Planejamento de Recursos Humanos  
como requisito para obtenção de título de doutorado  
em Administração

Orientador: Prof. Ruben Keinert:

**SÃO PAULO  
1997**



Fundação Getúlio Vargas  
Escola de Administração  
de Empresas de São Paulo  
Biblioteca



7011/97

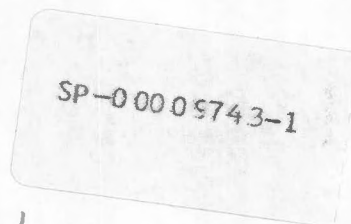


1199700701



Escola de Administração de Empresas de São Paulo	
Data 08.7	Nº da Chamada 896.5(87) B2271
Tombo 701/97	Tese

e. 1



**BARAZARTE MONASTERIOS, Judit.** A situação de trabalho da mulher universitária na Venezuela de hoje. São Paulo: EAESP/FGV, 1997. 186p. (Tese de doutorado apresentada ao Curso de Pós-Graduação da EAESP/FGV, Área de Concentração: Organização, Administração e planejamento de Recurso Humanos

Resumo Trata da análise das formas de incorporação das mulheres universitárias ao mercado de trabalho da Venezuela atual, apontando as distintas ocupações que elas desempenham no setor econômico onde elas se inserem. Aborda as características do processo de industrialização de Venezuela que deram origem a estrutura de mercado heterogênea e a conformação do mercado de trabalho venezuelano.

À DERLY E HILDA, MINHA FAMÍLIA BRASILEIRA  
A ROBERTO, MEU FILHO BRASILEIRO

## SUMÁRIO

Agradecimentos	iii
INTRODUÇÃO	1
DESENHO DO TRABALHO	8
Antecedentes	8
Definição dos sujeitos objeto da pesquisa	10
O Trabalho de campo	11
Processamento e análise da informação	11
 CAPÍTULO I. EDUCAÇÃO SUPERIOR E SEGMENTAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO: A FORÇA DE TRABALHO FEMININA.	 14
1. Conformação e funcionamento dos mercados de trabalho	14
2. O mercado de trabalho e a teoria da segmentação dos mercados	17
3. A teoria da segmentação dos mercados e a estrutura de produção heterogênea em economias subdesenvolvidas	22
4. Educação superior e mercado de trabalho	27
 CAPÍTULO II. O PROCESSO DE INDUSTRIALIZAÇÃO E A INCORPORAÇÃO DA MULHER AO MERCADO DE TRABALHO	 30
2.1. A estrutura produtiva e o emprego	32
2.2. Crescimento do setor serviços	37
2.3. Mudanças no emprego e o acesso aos postos de trabalho	38
2.4. A incorporação da mulher ao mercado de trabalho	46
2.5. A terceirização da força de trabalho feminina	48
 CAPÍTULO III. A EVOLUÇÃO LABORAL DA MULHER VENEZUELANA NO PERÍODO 1960-1990	 51
3.1. Presença da mulher na força de trabalho	52
3.2. Fatores individuais que influenciam na incorporação da mulher ao mercado de trabalho	57
3.2.1. Idade e taxa feminina de atividade	58
3.2.2. Estado civil	62
3.2.3. Escolaridade	67

3.3. Fatores estruturais que influenciam na incorporação da mulher ao mercado de trabalho	73
3.3.1. Setor de atividade Econômica	73
3.3.2. Posição na ocupação	83
3.3.3. Grupo de Ocupação	89
3.3.4. A Pirâmide Ocupacional	97
3.3.5. Situação salarial	99
 CAPÍTULO IV. SITUAÇÃO DE TRABALHO DA MULHER UNIVERSITÁRIA. ESTUDO EM CINQUENTA MULHERES UNIVERSITÁRIAS VENEZUELANAS	 103
4.1 Características sócio-econômicas das mulheres entrevistadas e suas unidades familiares	103
4.1.1. Características individuais das mulheres	103
a) Idade	103
b) Escolaridade	104
c) Estado civil	106
d) Etapa do ciclo de vida	107
e) Nacionalidade e área de socialização	107
4.1.2. Características demográficas e familiares das mulheres	109
a) Características das unidades familiares	109
b) Escolaridade paterna e materna	110
c) Ocupação paterna e materna	111
4.1.3. Características sócio-econômicas das mulheres universitárias e suas ocupações laborais	113
a) Situação laboral	113
b) Situação salarial	118
c) Características das ocupações	120
4.2 Formas de incorporação laboral das mulheres entrevistadas. As distintas faces do trabalho	125
4.2.1. Início da vida profissional	128
4.2.2. Nível do estabelecimento onde elas estudaram	132
4.2.3. Formas de ingresso da mulher no seu cargo atual	134
4.2.4. Continuidade da vida profissional	137
4.2.5. Formação universitária e o trabalho profissional	142

4.2.6. Tamanho da empresa e emprego de mulheres qualificadas	146
4.2.7. Estabilidade. Tempo das entrevistadas na empresa	149
4.2.8. Cargos desempenhados. Quais as suas ocupações	156
4.2.9. A Estrutura do salário e a estrutura de cargos. Do que vai depender o seu salário	158
4.3 O trabalho desde o ponto de vista da trabalhadora universitária	163
4.3.1. Percepção da sua condição de mulher trabalhadora	166
4.3.2. Vantagens e desvantagens da mulher no mercado de trabalho	167
CONCLUSÕES	171
BIBLIOGRAFIA	176
INDICE DE QUADROS E TABELAS	182
ANEXOS	184



## INTRODUÇÃO

As mudanças na estrutura econômica ocorridas na América Latina a partir dos anos cinquenta, tiveram como reflexo a conformação de um mercado muito particular e heterogêneo que vai modificar as características da oferta e demanda de força de trabalho: produz-se uma expansão do trabalho assalariado, com o predomínio dos trabalhadores não manuais -que já não utilizam ferramentas e objetos materiais- sobre os trabalhadores manuais e uma maciça incorporação da força de trabalho feminina. Isto modificará a estrutura do emprego e a composição ocupacional, assim como o perfil educacional da força de trabalho, que se expressa no aumento percentual dos trabalhadores com qualificações de nível médio e superior, e complementarmente, numa grande diminuição dos trabalhadores analfabetos ou sem nenhum nível educacional.

Na educação, que naquele momento foi considerada importante fator de desenvolvimento, a mudança está representada no significativo aumento de matrículas, especialmente no nível de educação superior, o que levou a uma maior participação de pessoas deste nível na população economicamente ativa (PEA). A mulher foi a principal receptora desta mudança.

Por sua parte, o processo de trabalho modifica-se como resposta aos avanços tecnológicos que resultaram da Revolução Científico-técnica que terminaram por conformar um mercado de trabalho muito estratificado. Este mercado se caracteriza pela coexistência de um setor moderno, com uma demanda muito especial de trabalhadores, e de um setor tradicional. Esta nova demanda se traduz na criação de novos cursos e novas profissões para novos postos de trabalho, que por sua vez demandam maiores oportunidades de estudo.

Porém, esse crescimento da matrícula estudantil e do nível superior especificamente, não tem significado um aumento das oportunidades de acesso dos profissionais a melhores postos no mercado de trabalho. Ao contrário, a maioria deles se colocam em posições que exigem habilidades muito diferentes dos conhecimentos alcançados durante sua formação.



As argumentações para explicar este desequilíbrio são muitas e variadas. Alguns assinalam que a oferta ultrapassou a capacidade do mercado de trabalho para absorver a todos os formados, outros referem-se a uma falta de coerência entre as políticas nacionais associadas com o setor produtivo e profissional. Também à burocratização das organizações, à qualidade da educação que não satisfaz as demandas dos empregadores e a presença da crise econômica que tem levado o setor produtivo e de serviços a reduzir os postos de trabalho.

Estes argumentos para explicar a crise da relação Educação Superior-Mercado de Trabalho, deixam de lado a nova qualidade da demanda imposta pelo desenvolvimento capitalista -sob a égide e o interesse do capital oligopolístico internacional, pelas implicações presentes no conjunto das relações contraditórias do sistema na criação de empregos e principalmente na utilização da capacidade dos profissionais nos postos de trabalho. Isto é, que cada vez existe maior disponibilidade de profissionais para aceder ao mercado de trabalho; mas por sua vez o mercado fixa critérios específicos para cada posição e para cada setor da economia.

Mas se este problema afeta aos profissionais de nível superior em geral, no caso das mulheres com o mesmo nível de educação, elas não somente vão se ver afetadas pelos problemas de desemprego e subemprego, como serão objeto de discriminação tanto no relativo a remuneração e promoções, quanto maiores exigências para ocupar as mesmas posições. Exigências de maiores credenciamentos, de situação conjugal, de número de filhos, de lugar de residência, etc.

Por causa disso, apesar de participarem em maior proporção na matrícula estudantil de educação superior, em alguns cursos e especialidades, apesar do aumento significativo se sua incorporação ao mercado de trabalho, ainda continuam ocupando as posições hierárquicas inferiores na estrutura ocupacional pela existência de múltiplos fatores que estão pondo limites às oportunidades de desenvolvimento de suas pontecialidades.

Esta disparidade nas condições de acesso ao mercado de trabalho entre homens e mulheres, não tem diminuído significativamente depois da II Guerra Mundial, como mostra uma pesquisa efetuada em 1967, na qual observaram-se diferenças salariais, inclusive, no caso de mulheres com mais educação do que os homens. Também observou-se que as mulheres negras com estudos "high school" tinham salários abaixo dos homens analfabetos funcionais (Stevenson, 1973).

Para o caso da Venezuela, o problema indicado está evidenciado por algumas apreciações que podem se inferir ao observar a evolução da estrutura educacional e ocupacional nos dados censitários: a matrícula estudantil na educação superior, no período 1961-1990, por sexo, mostra um crescimento da participação da mulher na matrícula de 29,50% em 1961 a 39,3% em 1971, a 47,6% em 1981 e a 55,2% em 1990. Este crescimento está em relação com o aumento das mulheres com este nível educativo na população economicamente ativa (PEA); assim, enquanto em 1961 a percentagem de mulheres na PEA com educação superior era de 0,22%, de 0,74 % em 1971 e 2,93% em 1981, passou para 6,05% em 1990. Porém, apesar dos altos níveis de educação superior alcançado pelas mulheres, os homens com este nível, ainda apresentam uma percentagem mais elevada da PEA com educação superior: 55.55% contra 44.45% para 1990.

Uma outra situação, associada com a discriminação, é que as mulheres na sua maioria se incorporam ao setor Serviços, que é o setor que emprega maior número delas e o que apresenta maior concentração do nível superior (mais de 80,0%), onde desempenham ocupações que constituem uma extensão das funções que tradicionalmente têm cumprido no âmbito familiar como parte de sua condição feminina. Isto é, o crescimento de emprego de mulheres deve-se mais ao incremento do emprego em ocupações desempenhadas pelas mulheres e o surgimento de novas ocupações femininas que ao ingresso de mulheres em ocupações antes consideradas com exclusividade masculina (Braverman, 1974).

Esta situação leva a algumas considerações sobre as condições e características do acesso da mulher ao mercado trabalho e quais as reais possibilidades de que venha a se incorporar sem que seja objeto de discriminação. Possibilidades que além do mais deverão levar em conta tanto as condições do mercado de trabalho, posições e esterótipos etico-culturais, quanto a consideração do problema da parte das próprias mulheres; isto é, a sua necessidade real de participar nas mesmas condições, além da socialização de sua missão familiar.

Alguns estudos levantam novas proposições a fim de melhorar a condição feminina e tornar mais compatíveis as tarefas da mulher e de fato tem atingido algumas reivindicações.

Feitas as considerações anteriores, a idéia central deste trabalho foi realizar uma análise da situação da mulher universitária no mercado de trabalho na Venezuela de hoje, com sua característica de ser um mercado que funciona dentro do contexto de uma economia capitalista e com a condição especial de país produtor de petróleo.

Assim, encontramos a presença de um setor moderno industrializado ao lado de um mercado tradicional e de um setor informal, que determinam diferentes formas de contratação. Disso resultou um desenvolvimento desigual da economia, em que o emprego das mulheres vai conformando um tipo particular de estrutura ocupacional caracterizada pela elevada concentração das trabalhadoras em um número (relativamente) reduzido de ocupações e atividades, reflexo tanto de segregação ocupacional como de discriminação por sexo.

A análise destas questões é fundamental para conhecer as formas em que o mercado utiliza a capacidade de trabalho e os conhecimentos adquiridos pelas profissionais universitárias, além de poder identificar as características da demanda e os requerimentos específicos do mercado de trabalho

A tese é apresentada em quatro capítulos.

No capítulo I, abordamos parte da problemática presente nos mercados de trabalho de economias desenvolvidas através de uma revisão bibliográfica da

teoria da Segmentação dos Mercados, que indica a existência de uma estrutura heterogênea e com contradições para explicar a relação entre educação e emprego como um fenômeno condicionado pelas forças que atuam na economia. Esta teoria explica a discriminação da mulher em termos da divisão social e sexual do trabalho e assinala a importância da discriminação na continuidade de sua divisão hierárquica inerente à divisão e organização das atividades laborais que predominam nas corporações da etapa monopolista do capitalismo.

Dá-se ênfase aos trabalhos dos economistas radicais dos Estados Unidos e complementa com a análise dos aportes de outros autores que aplicam os postulados desta teoria da segmentação à realidade concreta dos países latinoamericanos.

No capítulo II, realizamos uma breve análise histórica-estrutural do processo de desenvolvimento da economia venezuelana. Analisamos ainda como se relaciona a estrutura econômica com o padrão ocupacional, a fim de se poder identificar os fatores de natureza econômica, social e ideológica que explicam o comportamento das mulheres profissionais na força de trabalho e as diferentes formas de incorporação ao mercado de trabalho; assim como identificar os processos de discriminação que produzem sua concentração em determinadas atividades e ocupações, em posições subordinadas, caracterizadas por condições de trabalho e remunerações que evidenciam fortes desvantagens em relação aos homens que possuem as mesmas qualificações.

No capítulo III, examinamos a estrutura ocupacional através das estatísticas de emprego formal no período 1960/1990, com especial atenção para a participação laboral da mulher venezuelana. Mostramos os aspectos gerais e as características demográficas da população economicamente ativa (PEA) empregada, estabelecendo as diferenças por setor de atividade econômica, grupo de ocupação e posição na ocupação, por sexo e grupo de idade.

O capítulo IV, constitui-se na parte essencial da tese, que ilustra as observações feitas nas proposições teóricas no que se relaciona com a situação de trabalho das mulheres universitárias, estrutura produtiva e educação



superior, perante um mercado que funciona com umas características especiais de recrutamento e seleção.

Para isso, recorremos a uma pesquisa de tipo qualitativo entre cinquenta mulheres universitárias venezuelanas, a quem se aplicou um questionário/entrevista com perguntas semi-estruturadas para explicar o problema em estudo.

Se procurou obter dentro da amostra por setor de atividade econômica que se encontrassem mulheres com distintos cursos e grupos de ocupação.

Finalmente, procuramos a maneira de síntese, colocar os aspectos mais importantes observados ao longo da tese

## Objetivos

Com a finalidade de encontrar as respostas a questões indicadas, estabeleceram-se os seguintes objetivos:

Estabelecer os efeitos do funcionamento da atividade econômica e as relações imperantes no mercado que determinam as diferentes formas de inserção da mulher universitária ao mercado de trabalho: setor de atividade econômica, grupo de ocupação e condição ocupacional e salarial

- Identificar e analisar os efeitos dos processos produtivos e a tecnologia empregada nos diferentes setores que condicionam o acesso das mulheres com altas qualificações: tipos de postos, tarefas e posições hierárquicas.

- Identificar as condições imperantes para a seleção nos postos aos quais aspiram ingressar as mulheres universitárias: características educativas, profissionais e adscritivas, que exigem os empregadores para os diferentes setores produtivos.

- Identificar a posição das mulheres na estrutura organizacional da empresa e as atividades que desempenham.

- Identificar as tendências predominantes na educação superior a fim de caracterizar a força de trabalho feminina.

### Justificativa

O processo de industrialização que teve lugar na Venezuela a partir de 1958, determinou uma profunda transformação na economia venezuelana que deu origem à modernização da agricultura, a um rápido desenvolvimento das atividades do setor intermediário, especialmente intenso no setor da manufatura, e um grande crescimento do setor terciário, resultado do auge dos serviços tanto públicos quanto privados

Para responder a este processo, a educação foi considerada por muitos, fator importante para alcançar o desenvolvimento e para terminar com a desigualdade. Por isso aumentaram-se as oportunidades de estudos para todos. Posteriormente observou-se que esta teoria não levou em conta as características estruturais da economia capitalista e das forças dominantes no mercado, no qual a maioria vende sua força de trabalho e em que atuam forças que geram um desenvolvimento social desigual.

Esta é uma nova etapa do capital monopolista, cujas características mais importantes são o uso da tecnologia, a nova organização do trabalho, a existência de um mercado universal (globalização) e o novo papel do Estado.

Nós consideramos que o enfoque da teoria da segmentação constitui um aporte que tem permitido aprofundar na validade dos postulados da teoria para o estudo da situação da mulher no contexto particular que é Venezuela.

Também consideramos outras contribuições no contexto da definição dos aspectos que caracterizam o setor informal da economia que em algumas instâncias se corresponde com o setor secundário do mercado de trabalho, onde incorpora-se um grupo muito significativo de mulheres trabalhadoras



## DESENHO DO TRABALHO

### Considerações gerais

Descrever e explicar o processo de incorporação das mulheres universitárias no mercado de trabalho, exigiu duas estratégias metodológicas diferentes e complementares: uma, documental, centrada no estabelecimento das condições estruturais determinantes das principais mudanças ocorridas na economia venezuelana a partir de 1958, que exigiram em volumes crescentes a incorporação das mulheres (em especial das mulheres com educação superior) ao mercado de trabalho, o que originou um crescimento da matrícula estudantil, especialmente na educação superior. Uma outra estratégia, de natureza empírica, que abordou a análise das mudanças que se produziram nas formas de incorporação das mulheres no mercado de trabalho, como resultado das transformações estruturais da economia referidas na primeira estratégia (mudanças na distribuição setorial do emprego e no perfil educacional da força de trabalho). Ambas as estratégias vinculam-se através das hipóteses propostas para o estudo da realidade concreta representada pela relação educação superior e a divisão no mercado de trabalho.

### Antecedentes

As investigações sobre a problemática feminina que se tem realizado na América Latina nos últimos anos tem-se centrado na situação das mulheres em geral incorporadas nos diferentes setores da economia e a problemática do emprego. Da mulher e o trabalho (Baly, 1978; Bruschini, 1985; Ministerio de la Juventud, 1985), das mulheres campesinas (De Barbieri, 1983; Aranda, 1988; Valdés, 1992), das trabalhadoras industriais (Durán, 1982, Umérez y Umérez, 1982; Guzmán, Portocarrero e Vargas, 1985; Araujo, 1991; Wilson, 1992; Valecillos, 1993), das trabalhadoras do setor informal urbano (Berger e Buvinic, 1988; CEPAL, 1989; Goldemberg e Acuña, 1994), das trabalhadoras de

elevadas posições (Garbi e Palumbo, 1989; Leite, 1990), estudos sobre o impacto da crise e ajuste estrutural nas condições da vida das mulheres (Hung e Piñango, 1985; De Barbieri e De Oliveira, 1987; Bethencourt, 1988 e 1992; Recagno, 1988; CEPAL, 1986 e 1994).

Outros trabalhos revisados foram os referentes ao aspecto da profissionalização, o credenciamento educativo e o mercado de trabalho (Lima, 1980; UNESCO/CEPAL, 1981; Gómez, 1981; Da Cunha, 1986, Ibarrola, 1983 e 1984; Ramos, 1984; Tovar e Negretti, 1986; García, 1987; Brunner, 1990)

As conclusões destes trabalhos, informam-nos, entre outras, que as mulheres encrementaram sua participação no mercado de trabalho, porém agora são mais pobres e têm perdido reivindicações que tinham alcançado no Estado de Bem-Estar e graças à presença de um Estado com elevada intervenção na economia; que a participação das mulheres nas atividades econômicas é relacionada com a necessidade de aumentar sua renda familiar; que as mulheres seguem esquemas tradicionais de subordinação a respeito do homem e de discriminação no mercado de trabalho apesar dos mais altos níveis educativos alcançados, que as levam a situações de desemprego e subemprego.

Por sua vez, os estudos referidos aos profissionais e o mercado de trabalho concluem que se tem gerado uma superoferta de profissionais que os colocam nas posições intermediárias ou subordinadas, o que explica o subemprego de importantes contingentes de formados na educação superior, sua proletarização e seu crescente assalariamento.

Para a elaboração deste trabalho nós consideramos os resultados e as propostas e sugestões dos trabalhos prévios e de outros não citados; mas especialmente efetuamos uma revisão bibliográfica indispensável para explicar as diferentes formas que tem adotado a participação da mulher na força de trabalho, tanto nos países desenvolvidos quanto nos subdesenvolvidos. Esta bibliografia nos permitiu determinar os fatores de natureza econômica, social e ideológica que explicam o lugar da mulher na força de trabalho.

## Definição dos sujeitos objeto da pesquisa

Dado que o propósito essencial da investigação é explicar a relação educação superior-mercado de trabalho num grupo específico de mulheres universitárias, os dados foram analisados atendendo à sua significação estatística e à correspondência lógica que têm com a realidade observada e assim, através da associação, permitiram extrair evidências da pertinência explicativa das hipóteses e da estrutura teórica que motivou a pesquisa.

A análise realizou-se através da explicação e especificação dos dados primários e secundários como passagem para chegar a possíveis conclusões.

Para compreender o significado dos dados com relação aos fatos observados, procedeu-se à elaboração de uma amostra "intencional" entre um grupo de profissionais universitárias com as seguintes características:

- a) estar trabalhando
- b) ter um diploma universitário
- c) pertencer a uma categoria não manual, segundo a classificação por grupos de ocupação, de acordo com sua representatividade por cada grupo e
- d) estar incorporada num setor de atividade econômica específica, segundo a classificação oficial no último censo de população.

Em consequência, a amostra das cinquenta mulheres ficou estruturada levando em conta a distribuição percentual do "Censo Nacional de Población" 1990, por setor de atividade econômica, grupo de ocupação e área de graduação (cursos universitários).<sup>1</sup>, procurando que dentro da amostra se encontrassem mulheres de todos os setores, grupos e cursos universitários.

---

<sup>1</sup> A distribuição das universitárias entrevistadas se apresenta no anexo 1.

## O trabalho de campo

Para estudar as relações entre estrutura produtiva, mercado de trabalho e educação superior, como fatores que explicam a incorporação das mulheres no mercado de trabalho se aplicou um questionário/entrevista<sup>2</sup>, com perguntas semiestruturadas, às mulheres selecionadas.

Nesse sentido para aplicação do questionário se preparou um roteiro de questões a serem respondidas, que possuem relação direta com o objetivo da pesquisa, procurou-se aprofundar razões e motivos para obter o máximo de esclarecimentos necessários.

O questionário foi elaborado levando em consideração o modelo utilizado por Hallalk-Calloids (1980), no seu estudo da relação educação-emprego em Panamá, Kenia e Sul da França, com base em três tipos de informação: características adscritivas, cognitivas e de situação ocupacional.

A informação se obteve no próprio lugar de trabalho. A atitude das entrevistadas foi muito receptiva o que permitiu aproveitar comentários mais além das perguntas feitas.

Antes de iniciar as entrevistas e aplicação do questionários, foram informados os objetivos da pesquisa e o caráter confidencial das informações coletadas.

## Processamento e análise da informação

A informação coletada a partir de cada uma das amostras foi codificada em forma manual em formulários desenhados com essa finalidade. Se elaboraram quadros e tabelas de frequência e percentagens de valores correspondentes referidos às categorias de análise: características socio-econômicas e demográficas, origem social, estado civil e histórico escolar, ocupacional e salarial dos sujeitos objeto da pesquisa.

---

<sup>2</sup> A guia da entrevista e o roteiro para a análise se apresentam no anexo 2

Com o resultado das informações tentou-se explorar as hipóteses dos pre-diagnósticos referidos às oportunidades de incorporação das egressadas da educação superior no mercado de trabalho

Para cuidar da validade e confiabilidade dos dados, o instrumento foi submetido a um teste e após ajustou-se o questionário para adequar as perguntas ao tipo de informação requerida para cada variável, finalidade e objetivos da pesquisa, estrutura equilibrada de suas partes e exaustividade do número de perguntas para cobrir a totalidade dos indicadores

A análise dos resultados obtidos permitiram observações em correspondência com a realidade com fundamento em:

que a incorporação da mulher ao mercado de trabalho tem sido uns dos fatores explicativos do crescimento da matrícula em educação superior nos últimos trinta anos.

que existe uma feminização da matrícula por cursos específicos vinculados com a função social da mulher (ensino, ciências sociais, saúde) e especialmente com a incorporação das mulheres dos estratos médio ao mercado de trabalho,

que os processos de discriminação se dão no mercado de trabalho e não a nível da universidade, na qual as mulheres constituem maioria, já que para aceder às mesmas ocupações são exigidos a elas maiores níveis educativos e outras condições que não se exigem aos homens.

que existem formas de recrutamento, promoção e delegação de postos e salários que incluem normas não explícitas mas reais de discriminação em direção às mulheres.



## **CAPÍTULO I EDUCAÇÃO SUPERIOR E SEGMENTAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO: A FORÇA DE TRABALHO FEMININA**

Para sistematizar as proposições teóricas que orientaram esta pesquisa para o caso específico de Venezuela se consideraram decisivos os aportes da Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho, desenvolvida pelos economistas radicais dos Estados Unidos (Piore, 1971; Carnoy, 1980; Edwards, 1979). Nessa teoria agrupam-se vários enfoques que sustentam a necessidade de analisar e descrever a estrutura da produção onde se realiza a atividade econômica e os mercados de trabalho, porque em ambos se materializam relações complexas entre o capital e o trabalho. Esta teoria explica a discriminação da mulher em termos da divisão social e sexual do trabalho e ressalta a importância dessa discriminação na perpetuação de sua divisão hierárquica, que é inerente à divisão e à organização das atividades laborais predominantes nas corporações modernas, características da etapa monopolista do capitalismo.

Esta sistematização complementa-se com a análise de outros autores que aplicam os pressupostos da teoria da segmentação do mercado à realidade dos países latino-americanos, assim como de outras contribuições importantes no contexto da definição dos traços distintivos do setor informal da economia, que em algumas instancias tem relação com o setor secundário do mercado de trabalho, onde se incorpora um número significativo de mulheres trabalhadoras (Singer, 1976; Ibarrola, 1983 e 1984).

Igualmente se consideraram as contribuições realizadas por autores que analisam as mudanças que experimenta o trabalho na etapa do capitalismo monopolista de Estado. Entre eles, sobressaem Braverman (1974), Matsunari (1975), Lacalle (1975 e 1976), Gronau (1975).

Com fundamentação nas propostas gerais da teoria da segmentação laboral, como teoria específica sobre o funcionamento dos mercados de trabalho, aborda-se o estudo da relação entre a conformação e funcionamento dos



mercados de trabalho dos diferentes setores da economia e o emprego das mulheres profissionais universitárias.

Para o desenvolvimento desta pesquisa, consideram-se, principalmente, as propostas latino-americanas sobre a existência de uma estrutura produtiva heterogênea (Ibarrola, 1984), com a qual se tentou estudar a relação entre estrutura produtiva dos setores da economia e os requerimentos dos trabalhadores com educação superior.

## 1. Conformação e funcionamento dos mercados de trabalho

Uma das premissas centrais da teoria da segmentação é que a estrutura produtiva de qualquer sistema econômico, sempre estará determinada por relações sociais específicas, que definem o que, o quando e o como se produz e para quem, o tipo de tecnologia utilizada em função da organização e divisão do trabalho e como se distribui socialmente o produto.. As diversas categorias de emprego, e os requerimentos educativos, se definem em termos de suas responsabilidades, divisão do trabalho e relação hierárquica, de acordo com a estratégia produtiva e socio-organizacional do sistema (controle sobre o processo produtivo) e não pelo nível ou tipo de escolaridade da força de trabalho como assinala a teoria prévia do Capital Humano.

Isto é, que existem para cada nível de desenvolvimento do processo de produção, diversas opções tecnológicas, diferentes formas de organizar e dividir o trabalho, diversas formas de utilização da força laboral e de utilizar os conhecimentos dos trabalhadores e suas experiências.

Esta teoria do mercado de trabalho segmentado corresponde a uma conceituação totalmente diferente da história econômica e da teoria do desenvolvimento.

Para o desenvolvimento deste quadro de referência, faz-se necessário definir alguns dos termos e categorias básicas. Começando por estrutura da produção,

como resultante da intervenção direta dos atores sociais: isto é, dos indivíduos e as suas organizações. Ela corresponde ao caráter das relações que contraem os homens com motivo da produção e se concretiza nas formas de propriedade dos fatores produtivos, nos modos institucionais de combinação dos fatores para o processo de produção, nas formas de distribuição do produto social e na circulação dos bens da riqueza criada. Igualmente envolve relações e proporções entre a produção de bens e serviços, entre a produção final e a absorção de matérias primárias auxiliares e serviços não fatoriais (Maza Zavala, 1983).

Ao analisar o sistema de produção, poderemos conhecer sobre a técnica empregada na produção, como são utilizados os avanços tecnológicos e como empregam as habilidades e destrezas da força de trabalho.

É assim, que a análise das formas que tem assumido a incorporação das mulheres universitárias venezuelanas à atividade econômica a partir da década dos sessenta, exige fazer considerações de caráter teórico sobre as relações que existem entre a estrutura de produção e a conformação e funcionamento dos mercados de trabalho para os profissionais.

A atividade econômica é regulada e coordenada por um conjunto de normas, regras, acordos, costumes que a orientam e a desenvolvem.. A organização econômica condiciona-se à estrutura da economia (ou superestrutura); significa que ao mudar a estrutura, modifica a organização.

Uma característica essencial desta organização econômica é a forma como é organizado o **mercado**: de livre concorrência, oligopólio ou monopólio, com ou sem intervenção do Estado e outras combinações (Maza Zavala, 1979).

A transição do capitalismo competitivo ao monopolista criou contradições entre a estrutura e organização tradicionais da empresa e seu status econômico. Particularmente, as mudanças no tamanho das empresas, a técnica da produção e a posição econômica das grandes firmas, combinaram-se produzindo mudanças nos mercados de trabalho.

Estas mudanças, igualmente, resultaram numa mudança no significado do trabalho e do papel do trabalhador (Braverman, 1974:7), dando ao trabalhador

menores possibilidades de desenvolvimento intelectual. O trabalho vai ser definido por critérios de valor-preço, princípio da sociedade ocidental com base no mercado.

Surgiram novas ocupações que requerem de uma destreza decrescente em contraste com uma escolaridade crescente num processo de degradação do trabalho de operários, funcionários, auxiliares de escritório e outros assalariados. O termo Mercado de Trabalho, refere-se a aqueles mecanismos e instituições específicas através dos quais se regula a compra-venda da força de trabalho, constituindo-se na instância fundamental para se explicar a relação educação-emprego nas sociedades capitalistas (Edwards, 1975). A definição do destino ocupacional da força de trabalho não é a educação alcançada, mas a maneira como se tem operacionado e estruturado o Mercado de Trabalho (Gamus, 1993)

Através do mercado de trabalho se expressam as características fundamentais da estrutura produtiva, efetua-se a estratificação ocupacional da força de trabalho; separa-se a esfera do trabalho manual do trabalho intelectual; determina-se a retribuição do fator diferencial do fator "trabalho" na produção e; especialmente, reproduzem-se as relações de produção dominantes (Tovar e Negretti, 1982).

O mercado de trabalho converte-se num eixo de análise das relações entre o sistema econômico e o sistema educativo pela função que cumpre na distribuição dos indivíduos em todas as ocupações, em cuja distribuição desempenham um papel significativo as qualificações educativas da força laboral.

Outros critérios sobre a conformação e funcionamento do mercado de trabalho tem-se elaborado de acordo às implicações do progresso tecnológico e o conseqüente aumento da produtividade (Explicação tecnológica) Piore, (1971), que determina a presença de um setor moderno de produção, que satisfaz uma demanda específica e estável de bens e com exigências de grandes investimentos em tecnologia, que substitui à força de trabalho e, portanto, gera pouco emprego. Segundo Piore, as forças tecnológicas

restringem e canalizam o impacto das forças institucionais e das características da força de trabalho na determinação da estrutura de mercado,

(...) provavelmente existe um núcleo tecnológico elementar para a economia que é impenetrável para as outras instituições e trabalhadores que não pertencem a ela e que marcará a estes últimos a sua própria imagem antes de desaparecer. (Piore, 1973:4, cito por Carnoy (1980:46)

O progresso tecnológico e, conseqüentemente, o incremento da produtividade, segue a orientação que dá o comportamento do mercado, e a estabilidade dos diferentes bens. A substituição da força de trabalho por energia mecânica exige grandes investimentos de capital, que nos setores de demanda instável tenderá, em menor grau, a utilizar tecnologia intensiva de capital, e onde a demanda seja estável e predessível, estas tecnologias se empregarão em forma crescente.

Isto dá lugar a uma tendência na estruturação por ramos industriais de empresas na que um número reduzido delas, de grande porte, apropriam-se do setor estável do mercado de produtos, enquanto uma quantidade maior de pequenas empresas que empregam pouca tecnologia, atenderão a demanda instável e a produção de bens e serviços em menor escala.

Na explicação de Piore sobre a conformação e funcionamento do Mercado de Trabalho, o progresso tecnológico determina a divisão do processo de trabalho em quantidades cada vez maiores de tarefas. A substituição de trabalho humano por energia mecânica nestas tarefas, é uma parte essencial do incremento da divisão do trabalho. Na sua concepção, subjaz a idéia do que a produtividade é uma relação tecnológica e não social, sem levar em conta que a própria tecnologia produz uma transformação na estrutura social como conseqüência do aumento da produtividade no trabalho.

## **2. O mercado de trabalho e a teoria da segmentação dos mercados**

Muitos economistas, estudando os mercados de trabalho, consideraram que as diferenças de salários e os níveis de desemprego por sexo, idade, raça e



classe social, eram simples resultados dos processos do mercado laboral (teoria da funcionalidade técnica da educação). Para justificar estas diferenças, propuseram uma variedade de explicações concentradas nos processos do mercado laboral e não como um processo económico mais amplo com base numa análise do desenvolvimento da produção capitalista.

Dentro dos trabalhos que criticam as noções liberais e os pressupostos neoclássicos fundamentais sobre o mercado de trabalho e como um enfoque alternativo no funcionamento dele, encontramos um grupo de autores que propõem os conceitos de “estrutura dual”, “mercados segmentados e diferenciados” e “estrutura heterogênea”, para explicar a relação entre emprego e escolaridade superior.

A teoria da segmentação tenta proporcionar um marco teórico totalmente diferente para analisar o funcionamento dos mercados de trabalho, ao sustentar que uma parte significativa das diferenças nos salários pagos aos diferentes grupos da sociedade é uma função da estrutura da produção..

Dentro desta teoria existe uma quantidade de variantes; porém, todas tentam estabelecer que há diversos tipos de postos no mercado de trabalho, cada um com distintos critérios para sua contratação, promoção e supervisão; diversas condições de trabalho e níveis de salários; e cada um com grupos geralmente diferentes que ocupam os postos.

No marco desta teoria da segmentação, revisamos a proposta por Carnoy (1980:40), segundo a qual as interações entre tecnologia, relações sociais de produção e atributos dos trabalhadores em função da origem de classe, constituem os elementos de análise para poder especificar as contradições básicas na estrutura social capitalista e aos que determinam a segmentação de mercados ocupacionais. Ele distingue entre segmentos denominados mercados laborais: Primário, que por sua vez é dividido em “primário independente” e “primário rotineiro” e mercado Secundário. Os fatores indicados atuam conjuntamente sem que nenhum deles constitua o dominante no processo de diferenciação de mercados.

O segmento primário independente (ou de "alta educação") do mercado de trabalho inclui postos que vão requerer ação criativa e auto-gerenciada por parte dos trabalhadores. As tarefas têm um grande componente singular, de maneira que não podem ser aprendidas pela simples repetição e a prática. Exigem treinamento formal no raciocínio dedutivo a partir de princípios abstratos. O segmento primário rotineiro (ou "organizado") se caracteriza por uma relativa estabilidade no cargo, salários relativamente altos e que elevam-se com a antigüidade. Estão identificados por padrões de promoção e de salários que são fixados ao interior da empresa.

O mercado de trabalho Secundário (ou competitivo) compreende postos que vão requerer menor treinamento e o mínimo de destrezas gerais. Os postos neste setor não conduzem a graus de promoção, oferecem baixos salários e pobres condições de trabalho. Este segmento compreende o segmento "não organizado" do segmento primário subordinado (trabalhadores não organizados cujo emprego depende de empresas competitivas, pouco modernas e de pequeno porte ou médio). Os postos deste segmento competitivo são principalmente ocupados por mulheres (Carnoy, 1980:64).

Finalmente, há um minguado segmento artesanal, que compreende postos que requerem destrezas manuais não tradicionais, que somente podem-se aprender através de uma prolongada experiência prática.

Os trabalhadores artesanais se localizam nas esferas monopólicas e competitivas, com muita mais autonomia sobre as suas atividades. Relativamente bem remunerados; mas com os avanços tecnológicos, constantemente se reduz a necessidade de trabalhos artesanais.

A teoria da segmentação laboral tem sido utilizada como marco de referência de estudos comparativos e como reflexão sobre suas implicações no planejamento da educação.

Por sua parte, Edwards, Reich e Gordon (1973a, 1973b em Carnoy, 1980), dentro desta teoria da segmentação, expressam que a segmentação dos mercados laborais vem da relação antagônica entre capitalistas e trabalhadores (Explicação do Controle Social). Eles assinalam que a segmentação e a



hierarquia interna das estruturas ocupacionais são o resultado das estratégias do capital para controlar os conflitos laborais para dividir e fragmentar a força de trabalho. A segmentação é, portanto, funcional para a reprodução da hegemonia do capital. De igual forma contribui para limite da mobilidade dos trabalhadores e para legitimar as relações de dominação.

A distinção mais relevante é feita entre mercado Primário e mercado Secundário :

O mercado primário inclui aqueles trabalhadores, especialmente homens brancos, que tendem a ter carreiras; isto é, que seguem uma progressão lógica de um a outro posto nos quais o salário, a responsabilidade, a autoridade e o status aumentam com a experiência da força de trabalho (...). Também inclui acadêmicos, profissionais e outros.

O mercado Primário por sua vez é dividido em primário independente, conformado por ocupações de "direção", "concepção" e "gestão" da produção; e o segmento primário subordinado, que compreende um grande número de ocupações em Administração, Serviços, Supervisão e Controle.

O mercado secundário é composto de trabalhadores, especialmente mulheres, negros, jovens e pobres urbanos, que passam por uma série de postos muito mais ao azar e a quem negam-se, geralmente, oportunidades para adquirir destrezas e para avançar.

Este segmento é formado, basicamente, por ocupações ou trabalhos manuais não qualificados, simples e rotineiros.

Uma característica importante para diferenciar a conduta entre os postos do primário e do secundário, e os trabalhadores é a estabilidade e a formalidade.

A estabilidade do trabalhador é estimulada pelo sistema de promoções que regula o avanço na escala de postos, com base na antigüidade e eficiência e outros critérios fixados ao interior da empresa. Nessa escala os postos estão

divididos e os salários, relativos a cada posto nessa escala, estão definidos pela empresa e não respondendo a pressões da oferta e demanda (Carnoy, 1980:42)

Nas grandes empresas estabelece-se um controle burocrático e se estratificam e hierarquizam-se os postos de trabalho segundo os graus de responsabilidade assinalada a cada um deles. Neste sentido, Edwards (1975:5), expressa que:

Na medida que as grandes empresas tem recorrido ao controle burocrático, há proliferado as desigualdades hierárquicas e categorias de postos, de maneira que existem muitas posições que são formalmente distintas. Os postos de cada firma são cada vez mais diferenciados em termos de salários, status, responsabilidade e poder.

Com a hierarquia também se introduzem mudanças nas exigências das características adscritivas e cognitivas dos trabalhadores segundo seja o posto para desempenhar. E no setor moderno da economia se exigirão algumas características tais como: capacidades cognoscitivas, destrezas técnicas e outras relacionadas com os traços de personalidade. A exigência destes requisitos que deve cumprir o trabalhador tem produzido uma mudança nos critérios de recrutamento definidos pelos empregadores (Bowles e Gintis, 1986:127).

Um outro aspecto importante da segmentação do mercado e o recrutamento de pessoal qualificado é relacionado com a formação de "mercados internos". Embora todas as organizações, independentemente de seu tamanho e da atividade que realizam, participam de alguma forma no mercado geral de trabalho, vários autores assinalam que em função do tamanho há diferenças. As empresas de pequeno porte tendem a utilizar mais o mercado geral para satisfazer as suas necessidades de força de trabalho; enquanto que as de maior porte o utilizam somente para recrutar trabalhadores não qualificados ou os necessários para cobrir as vagas mais baixas na pirâmide ocupacional. À medida que estas empresas tornaram-se maiores, operam com mercados

"internos" de trabalho; isto é, dentro da própria empresa, já que a grande escala do processo de trabalho tem gerado uma divisão funcional dentro da grande empresa, de tipo piramidal, que implica planos de carreira burocratizados e hierarquizados (Edwards, 1975: 3).

Segundo Hallak e Caillods, 1980: 23), existem diferentes estratificações do mercado de trabalho. Entre empresas : um para as multinacionais, o de setor público e um para empresas de tamanho mediano e um para o setor tradicional. Cada um deles têm suas próprias regras para o recrutamento e promoção e os seus padrões de carreiras específicos. Estes mercados, no entanto, não são completamente independentes uns dos outros.

Dentro das empresas ou recrutamento "interno", que através da promoção interna oferece a alguns empregados as possibilidades de uma carreira, mas estas não são ilimitadas.

Cada uma tem "internalizado" as suas forças como meio para por a competência sob seu controle. As grandes empresas, integraram verticalmente as suas operações, não só para assegurar a provisão de matérias primárias, ou para conformar a demanda, institucionalizando a pesquisa de produtos e o processo de desenvolvimento de novos produtos, senão também têm criado seus próprios mercados de trabalho "internos" para assegurar os recursos humanos da maior qualidade e de acordo com os seus requerimentos.

### 3. A teoria da segmentação dos mercados e a estrutura de produção heterogênea em economias subdesenvolvidas

Dentro da linha teórica que compreende os estudos alternativos e que propõem os conceitos de estrutura dual, mercados segmentados e estrutura heterogênea, inscreve-se a investigação de Ibarrola (1984), como uma tentativa de contribuir ao conhecimento e compreensão do problema da relação entre educação superior e emprego nos países subdesenvolvidos, especificamente no México.

De acordo com esta teoria, pode-se expressar que existem traços de heterogenidade produtiva dados pela dotação diferente de recursos de capital, de tecnologia e de capacitação tecnológica (qualificação dos recursos humanos), que determinam uma modificação radical na interpretação da relação educação-emprego e que terá sua manifestação no mercado de trabalho.

Dalí, a importância de estabelecer a especificidade e particularidade que assumem estas relações entre educação-emprego no plano da demanda e a oferta de conhecimentos e habilidades técnico-científico para se incorporar ao processo produtivo.

Para isso faz-se necessário analisar as características concretas que apresenta a estrutura produtiva e o mercado de trabalho e, em especial, o papel que representa neles o nível e tipo de qualificação laboral.

Para Ibarrola, o tipo de desenvolvimento econômico dos países subdesenvolvidos (de industrialização capitalista dependente), consolida uma estrutura ocupacional cada vez mais heterogênea, com diferentes setores laborais distinguíveis, que se interrelacionam de maneira subordinada e que apresenta distintas exigências, quanto à escolaridade da população que aspira ingressar nessa estrutura ocupacional. Concretamente, a existência de um "setor orgânico do capital", determina um mercado de trabalho, que exige credenciais educativas mais altas em condições de uma redução do emprego. A presença deste setor exige aprofundar na **teoria da estrutura heterogênea de produção**, pela qual se limita e especifica o setor laboral no que opera a correlação escolaridade-emprego-ingresso.

Além do tipo de desenvolvimento capitalista dependente, para compreender a relação entre escolaridade e emprego, faz-se necessário se referir à relação entre as classes sociais e o significado da escolaridade, que tem determinado uma exigência cada vez maior por parte da população, de mais educação para obter um emprego. A esta maior demanda tem respondido o Estado, através de uma ampliação da oferta educativa. Mas, por outro lado, a burguesia empresarial tem conseguido impôr mecanismos de seleção no sistema educativo, com o que a maioria da população tem sentido frustradas suas



aspirações de conseguir um lugar no mercado de trabalho em concordância com seus conhecimentos adquiridos. Por sua parte, os setores médios, que são os que, na maioria, tem-se beneficiado pela ampliação das oportunidades de estudos, formando um grupo que tem alcançado uma alta escolaridade, incorporam-se num setor laboral que cada vez oferece menores possibilidades de emprego.

A tese principal, na que Ibarrola (1984:65-66) fundamenta sua pesquisa, é que:

“...as relações contraditórias entre escolaridade e emprego são somente manifestações superficiais das relações de poder que se dão entre as classes para o acesso ao trabalho dentro da heterogênea e complexa estrutura ocupacional; esta é última determinada pelo tipo de desenvolvimento capitalista dependente experimentado no país, como resultado por sua vez da luta das diferentes classes que entram no jogo, criam-se e desenvolvem-se em torno dele”.

Para elaborar a caracterização da estrutura heterogênea de produção a partir desta teoria e dos mercados segmentados, esta autora propõe três critérios: o primeiro, centralizado nas formas em que as distintas atividades e processos se relacionam com o acúmulo de capital e a compra-venda da força de trabalho; segundo, conforme o grau de formalidade das relações laborais internas aos processos de produção; e um terceiro critério, pela divisão técnico-hierárquica do trabalho interna aos processos de produção.

Com base no primeiro critério, distingue três grandes setores: setor “capitalista orgânico”, “setor estadual” e “setor de subsistência”.

Tanto o grau de formalidade das relações laborais como a divisão técnico-hierárquica interna aos processos de produção, atravessam perpendicularmente os três setores. O primeiro, conforme ao grau de formalidade segundo o primeiro critério e a divisão técnico-hierárquica conforme as relações das atividades tanto formais quanto informais (Ibarrola, 1984).

Segundo esta autora, o desenvolvimento capitalista dependente consolida uma estrutura heterogênea de produção, que gera um tipo de desenvolvimento,



na que se articulam de maneira desigual e combinada diferentes processos produtivos. Como resultado desta consolidação, gera-se igualmente uma estrutura ocupacional cada vez mais heterogênea, com reflexo na configuração de diferentes setores laborais de forma cada vez mais subordinada e com exigências educativas muito diferentes, que modificam o perfil ocupacional da força de trabalho.

Assim, seguindo esta teoria, concebe-se a sociedade conformada pela contínua luta entre grandes forças antagônicas, as quais formam suas instituições respectivas, através das quais se geram e expressam os interesses próprios dos grupos sociais em conflito.

Uma das contradições produzidas por esta estrutura de produção complexa e heterogênea é a desigualdade de oportunidades dos trabalhadores frente ao mercado de trabalho, que determina formas de acesso e condições de vida completamente antagônicas entre a população do país, formas que são independentes do nível de escolaridade. Aliás, na medida em que se ascende na pirâmide salarial, o número de anos de estudo das pessoas é maior, mas elas vão diminuindo sua representação. Isto é, a pirâmide, em forma de escada, apresenta alguns, também com elevada escolaridade, no nível diretivo e um grupo menor no nível de executivos e gerentes; para depois ampliar-se na sua base com a maioria do pessoal qualificado, com estudos superiores.

Esta teoria é coerente com muitos dos argumentos do enfoque da existência de estruturas de produção heterogêneas e contraditórias.

Em resumo, pelos diferentes enfoques da teoria da segmentação e, portanto, as diferentes categorias de análise para o estudo dos mercados de trabalho, é importante dizer nos fins desta investigação, que levarmos em conta alguns dos assilanamentos mais gerais, já que todos estabelecem que:

1º) o mercado de Trabalho é estruturalmente dividido em vários mercados grandemente desiguais e segmentados entre si,

2º) existem vários tipos de emprego nos diversos mercados de trabalho, cada um com distintos critérios de seleção e promoção, normas de supervisão, condições de trabalho e níveis de remuneração nos quais se incorporam diferentes tipos de trabalhadores,

3º) as possibilidades de emprego que existem para todo tipo de profissional, estarão condicionadas, além da estrutura produtiva que determina um mercado segmentado, no qual a educação vai adquirir significado, com consequências no mercado de trabalho por fatores derivados do valor que dão os empregadores as credenciais educativas e de acordo com as características tecno-organizacional da produção e pelos critérios de recrutamento e promoção de cada empresa ou setor.

4º) existe uma divisão sexual e social do Mercado de Trabalho.

#### 4. Educação Superior e Mercado de Trabalho

O vínculo da educação com o emprego converteu-se numa área que foi muito investigada a partir do momento em que adaptou-se oficialmente o planejamento para impulsionar o desenvolvimento econômico e social dos países latino-americanos. Em correspondência com a teoria do desenvolvimento, foram empregadas com este esforço as conceituações da economia da educação e as técnicas para fazer previsões da força de trabalho qualificada, técnicas vinculadas ao processo de industrialização que tinham sido elaboradas nos países desenvolvidos.

É conhecido de todos os limites dos estudos e esforços realizados e das políticas aplicadas na definição do modelo, ao centrar o interesse na oferta de recursos humanos aos requerimentos dos setores produtivos e não a análise dos fatores que afetam a demanda da força de trabalho. Isto é, não se levou em conta o limite da capacidade dos setores tecnologicamente mais adiantados para incorporar em forma produtiva as importantes contingentes da população, gerando-se um excedente de força de trabalho que pôs em evidência que o problema estava na demanda e não na oferta.

É na estrutura heterogênea do mercado de emprego, em cujos segmentos a educação vai adquirir significado e valor diferentes de acordo com as características tecno-organizacional de cada um. Fato que não tinha sido considerado até faz pouco tempo nas pesquisas sobre educação e emprego.

A divisão capitalista do trabalho, pela crescente especialização que se dá no interior da produção, define conhecimentos e habilidades segundo as necessidades de uma determinada empresa, normalmente não transferível a outras empresas. Isto permite supor que é a própria empresa a que vai definir o perfil dos trabalhadores e que os empregadores conhecem no detalhe qual o tipo de conhecimento, habilidades técnicas e destrezas deveria procurar no trabalhador que ele contrata. Os empregadores atribuem uma relativa importância aos diferentes papéis produtivos e sociais da força laboral e de sua

qualificação educativa para cada segmento ocupacional na empresa. Dai, determinam o perfil educativo da força laboral, o volume da oferta e as mudanças no seu perfil educativo.

Este pressuposto determinaria uma série de contradições entre a necessidade de acesso livre, contínuo e permanente ao domínio do conhecimento, as crescentes expectativas de mobilidade ocupacional e social e ao crescente gasto público em educação entre outros, e a continua desqualificação da força laboral como resultado dos processos de racionalização e divisão capitalista do processo produtivo e da situação de dependência técnico-científica que limitam a geração de emprego.

Assim, o papel da escolaridade no mercado de trabalho vai-se dar num contexto no que as características organizacionais e produtivas da divisão do trabalho não são determinadas pelos requerimentos somente técnicos e supostamente inevitáveis e universais da produção, senão pelos objetivos tanto econômicos (produtividade desejada, composição orgânica do capital), quanto sociais (organização hierárquica do processo produtivo, controle sobre a força laboral) de quem possuem os meios de produção

É assim, que ao ser determinado o acesso aos segmentos com mais privilégios do mercado laboral e as posições melhor remuneradas pelo nível e tipo de escolaridade, a obtenção da certificação educativa correspondente, faz-se imprescindível para se assegurar a mobilidade ocupacional e social.

Ao utilizar os empregadores o nível de escolaridade como requisito de ingresso aos mercados de trabalho, muito diferenciados e hierarquizados, outorga-se a escolaridade um alto valor econômico e social que se converte por sua vez numa crescente demanda social por mais educação ou pela creditação através da escolaridade.

Esta demanda social por mais educação tem tido como resultado uma oferta de graduados com formação de qualidade diferencial e oportunidades, também diferenciais, de incorporação nos distintos segmentos do mercado de trabalho, em postos de distintas hierarquias e remuneração e um crescente assalariamento da maioria dos profissionais (Gamus e Hung, 1986:1)

Estes dois processos têm determinado uma mudança importante na forma de se vincular a educação e o emprego, e as suas consequências mais importantes têm sido a desvalorização das credenciais educativas e a subutilização das qualificações formais da força de trabalho.

Estas transformações que se deram no emprego, cujos traços mais distintivos foram a diminuição da capacidade de criação de oportunidades de ocupação no setor de transformação, e a segmentação dos mercados, assim como a estratificação e hierarquização ocorridas no subsistema de educação superior, que deram como resultado a conformação de uma oferta de egressados com formação diferencial e oportunidades também diferenciais de incorporação nos distintos segmentos do mercado de trabalho, são os dois processos que tem influenciado na determinação de uma nova relação entre emprego e educação no percurso da década dos setenta, cujas consequências mais importantes tem sido a desvalorização dos anos de estudo e a subutilização das qualificações educativas da força de trabalho (Tovar e Negretti, 1982).



## CAPÍTULO II. O PROCESSO DE INDUSTRIALIZAÇÃO E A INCORPORAÇÃO DA MULHER AO MERCADO DE TRABALHO

A partir de 1958, à queda da ditadura militar, definiu-se para Venezuela um novo projeto político que implicou a redefinição das funções do Estado no marco da democracia representativa, que se fundamentava numa aliança entre a burguesia, os setores do exército e os setores médios, com o apoio do proletariado (Carvallo e Hernández 1979:1-2).

Este novo projeto político no país se corresponde no plano econômico com a nova estratégia com base no processo de industrialização pela via da substituição de importações, a diversificação da atividade econômica e o progressivo fortalecimento da intervenção do Estado.

Este processo de industrialização, que se iniciou nos países latino-americanos, após II Guerra Mundial, que intensificou o processo de expansão do capitalismo dependente, especialmente da década de cinquenta e na Venezuela, na década de sessenta, foi pensado em três fases: Uma imediata, de industrialização fácil, para produzir os bens de consumo final (têxtil, bebidas, alimentos); uma segunda fase, de industrialização intermediária, unida necessariamente a uma terceira fase, de industrialização básica, complementária, ambas destinadas a produzir respectivamente os bens intermediários para cobrir as demandas da indústria e da agricultura e avançar até a exploração direta dos recursos naturais básicos (minerais, hidrocarburetos, fontes de energia hidráulica, etc.) com a finalidade de construir a indústria produtora de bens de produção (máquinas, equipamentos), com o qual se fecharia o círculo, se alcançaria a diferença do parque industrial e uma dinâmica autogeradora do desenvolvimento (Araujo, 1978:239).

Como é conhecido, este foi o quadro geral das expectativas e dos ideais que animaram e estimularam o modelo substitutivo durante os últimos quarenta anos da história da América-latina. Dentro deste quadro geral, insere-se o processo industrial venezuelano. Com variações de grau e de tempo (1960), mas sem

chegar a quebrar a lei interna do modelo. Porém, na Venezuela, o modelo apresenta modalidades particulares que vão diferenciar e particularizá-lo dentro do modelo geral latino-americano.

A diferença de outros países, na Venezuela é justamente a crise de abastecimento externo como consequência da II Guerra Mundial a que força o processo industrial da manufatura, devido a que o petróleo, um produto de alto valor e de uma estabilidade de preços, iria garantir um ingresso cada vez maior.

A elevada capacidade para importar, a disponibilidade de uma moeda forte em termos do dólar, a abundância de crédito público, a inexistência de contrapapéis de câmbio e os baixos impostos para a aquisição de equipamentos e máquinas, estabeleceram as condições de viabilidade da primeira escala de industrialização leve na Venezuela. Porém, a importação indiscriminada de equipamentos e máquinas, resultou numa grande margem de capacidade instalada, mas sem uso, num estancamento da taxa de emprego (paralisada num 10,0 a 12,0 % nos últimos vinte anos) e numa dependência tecnológica tão acentuada e crescente, típica de "llave en mano" que determinaram um excessivo fluxo de transferências ao exterior, sem contar os fluxos financeiros ocultos. Enquanto que, por exemplo, o Brasil, o México e a Argentina, apesar da queda do modelo substitutivo e de suas desnacionalizações, derivam a terceira parte de seu produto social do setor industrial; e a Colômbia, o Chile e o Peru, entre 20,0 e 30,0 %, Venezuela não tem passado de 14,0% e o mais grave, é que esta relação é apoiada no setor petrolífero que inclui a etapa da refinação petrolífera. À sua sombra cresce uma industrialização parasitária, incapaz de um crescimento auto-gerado, cada vez mais dependente na sua tecnologia e investimentos, e cada vez mais sujeita ao paternalismo fiscal do Estado e ao coeficiente de importação permitido pelos recursos petrolíferos (Araujo, 1978:249).

No entanto, apesar das anomalias, deformações, distorções e desequilíbrios, pode-se dizer que houve um processo de transformação que, sem mudar as características fundamentais estruturais do novo modelo, levou a significativas alterações do modelo primário-exportador.

Com a intensidade no processo de industrialização por substituição de importações formaram-se grandes empresas com capital público e privado, nacional e/ou em associação com capital estrangeiro, as quais tem incorporado uma complexa tecnologia que utilizam nos seus processos produtivos. Este setor é formado pelo setor externo: hidrocarburetos, siderurgia e os serviços de elevada taxa de produtividade: energia elétrica, gás, telecomunicações. Também se incluem neste setor a indústria têxtil, a automotriz e alimentos.

Estas empresas vão constituir o **Setor Moderno** da economia que por sua vez vão conformar um mercado de trabalho com exigências de escolaridade cada vez mais elevadas devido a progressiva introdução nas unidades de produção, do progresso técnico-científico.

A presença do setor moderno implicou novas demandas de pessoal com qualificações médias e altas. A necessidade de satisfazer estas demandas e de legitimar o novo projeto político, orientou uma política dirigida na direção da expansão da educação em todos os níveis.

Com a consolidação de uma estrutura heterogênea da produção pela progressiva complexidade da economia, modifica-se a estrutura de emprego e muda a sua composição ocupacional, com um crescimento notável dos trabalhadores não manuais. Mesmo assim, se produz uma modificação do perfil dos trabalhadores com qualificações de nível médio e superior.

## 2.1. A estrutura produtiva e o emprego

Estas empresas do setor moderno da economia estão organizadas seguindo o modelo de organização do trabalho das empresas dos países desenvolvidos.

Paralelamente à formação deste tipo de empresas, se desenvolveram outras com distintas formas de se organizar relacionadas com seu tamanho e ramo de produção que empregam pouca tecnologia. Pertencem a este grupo as empresas que dedicam a produção de bens e serviços em pequena escala e ao comércio.

Este setor, menor e menos tecnificado geralmente é muito grande nas economias subdesenvolvidas, mas por sua vez é o de mais baixa produtividade.

As atividades produtivas são intensivas no emprego de força de trabalho, sua organização é simples e oferecem postos de baixa remuneração e de grande instabilidade, simples e rotineiros, por o que não se estabelecem exigências especiais para a incorporação da força de trabalho. Isto origina um livre fluxo (entrada e saída) da força de trabalho. Neste setor a educação não tem um papel determinante para o acesso aos postos nem para seu desempenho.

Porém, os empregadores se aproveitam da grande oferta de educados para elevar arbitrariamente os requisitos dos estudos, convertendo-se este setor numa reserva da força de trabalho que não encontra se colocar no setor moderno da economia, que atua como destruidor de empregos e de fontes de trabalho, consequência do modelo de desenvolvimento que não consegue incorporar a toda a população dentro de sua dinâmica.

A redução da demanda de trabalho no setor moderno, derivada da administração e da tecnologia, muda a estrutura ocupacional com uma nova distribuição ocupacional da população empregada. A necessidade de controle, conceito central de todos os sistemas de administração, e o crescimento em escala das operações administrativas, resulta na criação de uma pequena proporção de empregos técnicos, a maioria vinculados a administração, de uma proporção significativa de empregos, também técnicos, porém rotineiros e de uma grande proporção de empregos de escritório, que resulta numa grande massa de empregados desta natureza.

Por outra parte, sabemos que a penetração das relações capitalistas no campo e o desenvolvimento industrial aceleraram o processo de urbanização e de migração em direção das cidades. O crescimento dos centros urbanos vai requerer igualmente de artigos essenciais que devem ser transportados a grandes distancias, porque a rede de transporte e a expansão dos serviços da infra-estrutura se convertem num fator fundamental que influi no desenvolvimento de outras indústrias e outros serviços intermediários como os bancários, a contabilidade, os seguros, etc. Aparece a necessidade de organizar



a distribuição e as vendas promover serviços para manter e instalar os equipamentos e máquinas. A função de finanças se converte no centro mais importante de todo o organismo e aumentam notavelmente os serviços do governo. (Offe, 1989:142).

Este processo determinou um novo modelo urbano como uma maior demanda pela ampliação dos serviços de natureza social, como a saúde, a moradia e a educação.

A pressão intensa da vida urbana faz mais difícil dar atenção especial a quem a necessita e é assim, que o cuidado das crianças, doentes, inválidos e velhos passa a ser feito nas instituições respectivas: escolas, hospitais, manicômios, etc., que se convertem em novos serviços e mercadorias que substituem as relações humanas na forma de relações de mercado. O crescimento de tais instituições vai requerer uma grande quantidade de empregos de serviços, acrescentados com os serviços de turismo e com o crescimento das operações administrativas das empresas modernas (Braverman, 1974:321)

Também a crescente organização e a crescente divisão técnica do trabalho que caracteriza as empresas que compreendem este setor da economia venezuelana são evidências chaves das mudanças no emprego.

A coexistência dos setores altamente tecnificados com outros que utilizam técnicas de baixo grau de complexidade ou nenhuma, tem ido produzindo diferentes formas de incorporação ao trabalho. Esta modificação da estrutura gera mudanças no trabalho, que podem ser explicados ao definir e caracterizar cada um desses setores.

A produtividade determina a capacidade de compra e venda da força de trabalho. Isto é, que a compra-venda da força de trabalho vai depender basicamente da acumulação de capital. Isto é, que o emprego vai-se criar só se ele representa uma maisvalia. Entanto que, devido ao crescimento e expansão deste tipo de empresas necessário ao processo de industrialização, num primeiro momento houve um crescimento proporcional de novos empregos neste setor, apresentando um significativo aumento do emprego, para depois



perder dinamismo ao avançar a fase do desenvolvimento capitalista monopólico e inclusive, começa a descer nos últimos anos.

As novas demandas de pessoal qualificado, constituíram um dos fundamentos da maior expansão educativa para responder às demandas do capitalismo dependente no relacionado a um maior vínculo da educação e às necessidades da indústria; isto é, preparar os recursos humanos que a sociedade necessitava para o seu desenvolvimento com base nas teorias do desenvolvimento e do capital humano que propunha a CEPAL(1969) e que supunha "que como resultado das mudanças que se produziriam na estrutura econômica, teria lugar uma modificação da estrutura ocupacional e do perfil educativo dos trabalhadores"; ou seja, preparar os recursos humanos em termos economicistas (Shultz,1964; Phillips,1967; Medina Echavarria,1967; CEPAL,1969)

Em concordância com esta teoria do desenvolvimento, que foi o apoio conceitual ao planejamento educativo, supunha-se que como resultado das mudanças que se produziriam na estrutura econômica, teria lugar uma modificação da estrutura ocupacional: novas profissões surgiriam e especialmente um crescimento do grupo de profissionais e afins, administradores, empregados de escritório, auxiliares, etc. Esta mudança no perfil ocupacional em direção ao crescimento de novas ocupações, que vão requerer níveis educativos mais elevados para o seu desempenho, traduziria-se em consequência no aumento por parte da economia no seu conjunto, das demandas de pessoal com altas qualificações. Demanda que por sua vez, devia ser satisfeita pelo sistema educativo.

Por outra parte, o crescimento de novas ocupações, consideradas como as de maior prestígio -ao lado das mais tradicionais (medicina, advocacia)- e com os níveis mais altos de remuneração, favoreceriam a mobilidade social de quem tivesse essas novas qualificações: administradores de empresas, engenheiros, economistas, assistentes, analistas, etc.

Os autores destas teorias, expressavam que os aumentos em educação iriam-se corresponder em média com um significativo aumento dos salários.

este contexto, a educação foi considerada como fator dinâmico do desenvolvimento, não só porque permitiria satisfazer as demandas de pessoal qualificado, mas também porque iria proporcionar uma forma legítima para a mobilidade social em ascensão.

A educação, vinha assim a cumprir uma função importante ao se converter na principal forma de mobilidade social para os setores médios e alguns grupos do proletariado, especialmente da área urbana.

É neste novo contexto de transformações que deve-se compreender a importante mudança experimentada na estrutura ocupacional e na educação nos últimos trinta anos., tanto no quantitativo como no qualitativo e vai se verificar a expansão do sistema educativo, especialmente no nível superior.

Porém, este processo de expansão do sistema educativo que se dá em todos os países latino-americanos e com uma maior intensidade na Venezuela, como afirma Tedesco (1983:8):

“...não foi o produto de uma política elaborada especialmente com essa finalidade, mas o resultado de um processo particular no qual atuam fatores derivados do crescimento econômico por um lado, da estrutura de poder por outro e da diversidade ideológica vigente nos diferentes estratos sociais comprometidos com estes processos...”.

A partir das teorias indicadas acima, da estrutura da produção e da segmentação dos mercados, faz-se necessário caracterizar as formas em que se relacionam os diferentes setores e as formas que assume o acesso das mulheres ao mercado de trabalho .

Assinalaremos, seguindo os fins desta investigação, as formas de incorporação das mulheres ao mercado de trabalho que segundo estas teorias surgiram em formas muito heterogêneas e na maioria dos casos em condições extremamente desfavoráveis.

## 2.2 Crescimento do setor Serviços

Esta forma de participação da mulher no mercado de trabalho, a qual é muito apreciável e que se corresponde estatística e qualitativamente a um padrão distintivo das economias capitalistas nos países subdesenvolvidos, na Venezuela assume características específicas.

Muitos economistas consideraram, e assim foi aceito por todos, que esta expansão do setor Terciário ou de Serviços, é uma pre-condição da Revolução Industrial e é concomitante a ela e "a que produziu o rompimento mais significativo com o passado, com o início da industrialização nas economias desenvolvidas" (Offe, 1989;id)

Todos esses novos serviços resultaram na criação dos cargos que passaram a formar o setor Serviços, eles são menos afetados pelas mudanças tecnológicas e são de menor remuneração, e é aí onde se incorporam a maioria das mulheres, inclusive também em aquelas ocupações não manuais que se criaram no setor terciário moderno.

Nos países subdesenvolvidos, este setor Serviços por sua vez, se constitui como um setor heterogêneo, porque ao lado das atividades assinaladas acima, vinculadas ao processo de industrialização como as finanças, o comércio e o transporte, e os serviços de educação e saúde e da administração pública, subsiste um setor em expansão de trabalhadores subempregados e dos serviços domésticos (Munoz e Oliveira, 1979, cito em Barbieri e Oliveira, 1987).

Finalmente, o Estado a fim de garantir as condições da produção capitalista e como protetor da sempre crescente distribuição desigual da propriedade que este sistema traz com ele próprio, vê-se obrigado a incrementar a prestação de serviços e de aumentar o emprego público. Dentro destes serviços sobressai a educação, a que tem assumido um papel mais amplo na era do capitalismo monopolista.

### 2.3 Mudanças no emprego e o acesso aos postos de trabalho

Como assinalamos acima, a estrutura de produção do país determinou a conformação de um mercado segmentado, dividido e estratificado em diferentes segmentos ocupacionais que diferem entre si enquanto a salários, condições de trabalho, prestações, responsabilidades, requisitos educativos e adscritivos para o acesso aos postos, que estabelece desigualdades nas formas de incorporação. A presença destes setores diferentes com exigências particulares de qualificação, faz com que a maior parte da oferta de trabalho aspire entrar ao setor que oferece os maiores benefícios, mas que é mais restringido e o mais exigente enquanto a credenciais educativas.

Por outro lado, a complexidade que introduz a ciência e a tecnologia nos processos produtivos tem transformado as tarefas que desempenham os trabalhadores dentro das unidades de produção: tem diminuído proporcionalmente os trabalhos rotineiros e repetitivos e tem aumentado os de tipo intelectual, o que tem dado origem a um aumento das exigências da qualificação. Isto tem dado impulso à população para exigir maiores oportunidades de estudo para aceder aos postos de trabalho; mas, como expressamos acima, o setor moderno é um setor que gera pouco emprego. E apesar da contínua pressão por ascender aos estudos superiores, a partir dos anos setenta esta demanda não tem sido satisfeita totalmente, e tem-se restringido o ingresso aos estudos superiores através da redução de vagas e do orçamento universitário, pelo que o crescimento da matrícula estudantil tem amostrado uma descida proporcional dos estudantes de Educação superior.

A mudança qualitativa que experimenta o trabalho por efeitos da modernização, porém não vai requerer que todos os postos que se gerem apresentem exigências elevadas de qualificação; mas sem implicar como mínimo uma concepção diferente da organização. Esta mudança qualitativa do trabalho que produz o desenvolvimento industrial tem-se unido muito estreitamente a escolaridade em vários aspetos: no da socialização coletiva, nos conhecimentos exatos diferentes e na penetração da disciplina laboral, fazendo



aparecer a escolaridade como imprescindível para o acesso às posições laborais do mercado formal de trabalho (Ibarrola, 1984:82).

Tudo isto assinala que devido à modificação qualitativa que experimenta o emprego a raiz do desenvolvimento industrial, o acesso ao trabalho no setor moderno será possível segundo o nível de escolaridade alcançado pelo trabalhador. Mas a escolaridade, não vai garantir o acesso neste setor moderno da economia, devido a que há um incremento constante da população com elevada escolaridade face uma capacidade de emprego muito reduzida, pelo que a força de trabalho sempre será superior à demanda. É assim, que a pouca criação de postos de trabalho vai ser acompanhada de uma elevação dos níveis educativos para o acesso a eles, de maneira a frear a demanda em direção a esse setor.

Nos formados, ao ver que não têm possibilidades de ingressar à moderna empresa, produz-se uma atividade laboral de subemprego ou passam a depender de relações informais. Esta situação obriga ao Estado a criar um maior número de empregos para responder as demandas da população e assim, manter o desemprego nos níveis que sejam aceitos politicamente .

Assim, o limite a expansão do emprego nos setores modernos, combinado com o desemprego aberto e o subemprego, produz por um lado, a incorporação de grandes contingentes de profissionais e técnicos de setores médios na burocracia estadual; e por outro lado uma crescente informalização do emprego.

Essa multiplicidade nas formas de incorporação ao mercado de trabalho também têm contribuído a fragmentação das classes trabalhadoras , nas que se observam divisões consideráveis em termos de remunerações, níveis de qualificação e posições hierárquicas, que vão conformar uma sociedade também heterogênea na qual amplos setores médios coexistem com um importante setor operário do setor industrial moderno e com trabalhadores autônomos e assalariados dos serviços com remunerações muito baixas (Barbieri e Oliveira, 1987)

Com o impacto da crise e os desequilíbrios dos últimos dez anos, dois processos vão caracterizar o desenvolvimento do Mercado de Trabalho: a



continuidade da informalização e a profundização da precarização. O primeiro remete ao crescimento do setor informal e o segundo ao deterioração das condições de trabalho no sentido amplo. (Lacabana, 1993)

Além disto, uma percentagem crescente de mulheres e crianças, estão sendo obrigados a buscar alternativas adicionais para a geração de ingressos. Para o grupo feminino isto se traduz na dupla e até triplice jornada de trabalho, por quanto devem trabalhar fora e dentro do lar (maquilas).

Embora esta situação não seja uma novidade nas nossas sociedades, chama a atenção o volume crescente da população nesta situação e deterioramento dos seus níveis de vida. (Padrón, 1989).

No contexto de uma economia subdesenvolvida e dependente, como a venezuelana, um de cujos traços mais importante são a coexistência de diferentes modalidades produtivas, associadas com diferentes formas de organização do trabalho e da produção, que implica por sua vez, que os trabalhadores devem possuir características específicas enquanto aos níveis e tipos de qualificação obtidos através de distintos mecanismos de formação, faz-se necessário a definição de outras categorias de análise para estabelecer as mudanças ocorridas nos processos produtivos, de trabalho e de qualificação (Tovar e Negretti, 1982)

Segundo Gamus e Hung, (1988), a desvalorização educativa é o resultado do efeito combinado da crescente oferta de força de trabalho com altos níveis educativos face uma restrição da demanda de pessoal muito qualificado, das mudanças no perfil dos requerimentos de qualificações técnicas no mercado e do processo de deterioração da qualidade do ensino que exige que os estudantes devam estudar um maior número de anos para adquirir os mesmos conhecimentos, que por sua vez estão sujeitos a uma rápida obsolescência em função dos avanços tecnológicos.

Porém, estes aspectos não parecem afetar de maneira homogênea ao subsistema de educação superior, senão a certos tipos de estabelecimentos mais que a outros.

Desta forma, a estratificação da educação superior estaria gerando o egresso de profissionais com condições acadêmicas diferentes, criando-se crescentes dificuldades para que estes profissionais se incorporem ao mercado de trabalho nas posições de acordo com as suas expectativas.

Esta situação que afeta aos profissionais em geral, é maior no caso das mulheres, que apesar de haver maiores possibilidades para elas, e em alguns casos tem-se atingido a igualdade salarial, a grande maioria não chega a igualar aos homens. Incluso, os benefícios alcançados tem favorecidos mais às mulheres com posições mais elevadas que às mulheres em geral.

Isto quer dizer, por um lado que devido a expansão excessiva da educação superior esta tem perdido sua função diferenciadora e, portanto, tem-se trasladado ao mercado os mecanismos de seleção e distribuição dos trabalhadores. Ou de outro, que face a expansão da matrícula estudantil, tem-se criado uma série de mecanismos diferenciadores dentro do sistema educativo. O que é indicativo de que a correlação entre o nível educativo, o trabalhador e o posto que desempenha não é estável no tempo, nem é independente das condições do mercado, nem se limita aos antecedentes educativos do trabalhador (Hallak e Caillodas, 1980)

Portanto, há uma evidência da existência de uma desvalorização da educação superior e uma relação entre a diferenciação do sistema universitário e a segmentação do mercado de trabalho.

A análise do funcionamento do mercado de trabalho para o pessoal qualificado, vai requerer que se estabeleça em qual tipo de ocupações vem-se desempenhando os egressados da educação superior com a finalidade de se saber se eles estão exercendo a profissão para a qual foram preparados e formados.

Alguns têm afirmado que para cada profissão há um mercado de trabalho no qual existe uma clareza do limite e desvalorização dos postos laborais e embora isto pudesse ser verdade para algumas profissões, há evidências, como temos dito neste trabalho, que há ausência de papéis ocupacionais específicos; e que são os empregadores os que vão definir os requerimentos educativos para o

emprego em função do volume e características da oferta e de seus processos produtivos.

Isto resulta numa mudança qualitativa do trabalho muito relacionada à escolaridade em vários aspectos: na socialização coletiva, no de conhecimentos diferenciados, nas exigências de diplomas escolares, para outorgar empregos nos setores mais favorecidos e mais importantes (Ibarrola, 1984:82)

Isto é, que eles aplicam diferentes critérios para contratar e promover ao pessoal; critérios que dependem não só da categoria do posto senão também do tipo de recrutamento; ou seja, se é um contrato inicial ou, pelo contrário trata-se de uma promoção (recrutamento interno).

Estes critérios de recrutamento são classificados, segundo Hallak-Caillods, 1980:9), em três categorias: critérios cognitivos (nível educativo, treinamento vocacional, experiência, conhecimento de uma língua estrangeira), critérios adscritivos que compreendem além do sexo, a idade, a situação conjugal, saúde e antecedentes na justiça) e os critérios afetivos, como a avaliação das qualidades e atitudes dos candidatos. Um critério adicional é constituído pelas referências de outras pessoas ou trabalhos anteriores.

É assim, que ao analisar os papéis ocupacionais desempenhados pelos trabalhadores com um nível e tipo determinado de educação encontramos que essas pessoas cumprem diversos papéis e muitos deles trabalham em áreas ou ocupações não relacionadas com sua formação inicial (Gómez, 1987), e se considera como algo excepcional hoje em dia, que alguém tenha sido preparado nas universidades, ou em alguma outra instituição escolar, para fazer o que realmente esteja fazendo profissionalmente (Offe, 1979).

Por outro lado, devido ao crescimento constante da população com mais escolaridade e uma capacidade de emprego bastante reduzida da parte do mercado, a força de trabalho sempre será superior a demanda, o que faz com que as possibilidades de seleção sejam cada vez mais amplas, de maneira que os trabalhadores com educação superior, que não podem-se incorporar à moderna empresa, têm que se conformar com uma atividade laboral de subsistência ou depender de relações informais. Isto significa que cada vez é

mais evidente a desvalorização de muitas profissões no mercado de trabalho, problema que é comum a América-latina e na Venezuela também.

Isto significa que os egressados nos níveis mais baixos e aqueles que alcancem chegar as posições mais elevadas, os menos, o fazem de acordo com "esses outros requisitos" estabelecidos pela empresa.

Agora bem, os dados obtidos das estatísticas oficiais não fornecem informações mais além para analisar esses aspectos, nem para confirmar as colocações dos diferentes autores, pelo que devermos recorrer a outras fontes mais diretas, no próprio mercado e nos trabalhadores e também nas pesquisas empíricas feitas com relação ao tema.

Nós temos estudado a dimensão desta situação na consideração de um estudo de casos das mulheres universitárias venezuelanas.

Assim, o processo que se iniciou, conduziu a profundas transformações dos estudos superiores e gerou um crescimento matricular muito acima dos requerimentos do mercado de trabalho, o que resultou em profundas contradições tais como: desemprego intelectual, subutilização da maioria das pessoas com altas qualificações, desigualdade educativa, diminuição da qualidade de ensino e especialmente uma oferta de trabalho qualificado superior à demanda do mercado de trabalho, que é o que finalmente vai definir o perfil ocupacional dos trabalhadores, aumentando continuamente os requisitos educativos para o acesso aos postos.

Porém, ainda que este processo de industrialização não teve lugar a longo prazo, os efeitos esperados, pôs em evidência que no primeiro momento houve um crescimento nos índices macroeconômicos que assinalavam avanços e crescimento em alguns países, incluso a Venezuela, para depois diminuir a tal ponto, que os indicadores da década dos oitenta mostraram um retrocesso nos níveis de vida da população; processo ao qual não fugiu a Venezuela, apesar de que sua condição de país produtor de petróleo permitiu mascarar a crise por um tempo maior. É por isto que alguns que têm estudado o tema, têm avaliado este processo de desenvolvimento como desigual, dependente, excludor e marginalizante.



Pelas profundas contradições assinaladas acima, a Teoria do Capital Humano -que supunha que a maior educação, maior ingresso e maior produtividade- tem sido muito criticada e tem surgido outras novas para explicar as possibilidades reais de acesso às posições mais elevadas no mercado de trabalho. Dentro destas teorias, indicamos a Teoria da Segmentação do Mercado, na qual nos apoiaremos para o desenvolvimento do quadro teórico desta pesquisa.

Comtudo, é um fato que o desenvolvimento industrial da Venezuela, como nos outros países capitalistas dependentes, modificou a composição interna do mercado de trabalho e a estrutura ocupacional e que, como uma parte deste processo se originaram mudanças importantes, que ainda que pudessem ter similitude estatística e qualitativa às observadas nas outras economias subdesenvolvidas, na Venezuela tiveram efeitos específicos, considerando o relativo grau de atraso que nos anos cinquenta apresentava o país. e então e agora também, foi e continua sendo, uma economia que depende principalmente da renda petroleira. Mas, apesar das carências e deformações, o desenvolvimento do país mudou em profundidade a vida dos venezuelanos e especialmente a das mulheres.

É assim, que a partir de 1958, na medida em que a economia capitalista ia se estendendo -primeiro através da comercialização das mercadorias importadas, depois através da burocracia estadual e finalmente sob sua forma clássica de produção industrial- alguns membros das famílias venezuelanas foram abandonando seu lar para trabalhar nos estabelecimentos mercantis que iam se desenvolvendo (Valecillos,1983:212).

Assim, iniciava-se, segundo este autor, o processo da formação histórica da classe trabalhadora venezuelana:

Numa primeira etapa, a conformação do proletariado significou uma intensa migração dos camponeses em direção às cidades com dois traços importantes: o trabalho realizado nas condições capitalistas incluiu direta e principalmente aos homens; e segundo, as mulheres que migraram passaram sérias dificuldades para se integrar à produção social, aumentando



sua condição doméstica e o caráter da sua dependência econômica (...) Numa etapa mais avançada deu-se a participação crescente das mulheres no trabalho assalariado.

Junto a consolidação do modelo de produção capitalista e ao aumento proporcional do trabalho assalariado, e devido ao incremento contínuo do volume de produção e da eliminação de outras formas de trabalho remunerado e criativo, aumenta a importância econômica das atividades industriais e de serviços, ao tempo que diminui o peso relativo da agricultura na economia e portanto o deslocamento da população desde as áreas rurais até as cidades.

O aumento da taxa de urbanização, a terciarização da economia, o aumento do emprego público, a elevada concentração do capital e a formação de grandes empresas -resultado deste modelo-, constituem algumas das grandes transformações da economia venezuelana dos últimos trinta anos. Esta e outras transformações, tem tido três efeitos principais na relação da mulher na produção:

- O trabalho remunerado e o efetuado no lar começam fazer parte de esferas diferentes. O trabalho feminino se concentra na produção de simples valores de uso, afastada da esfera da atividade produtora de bens.

- Modifica-se o padrão de consumo na direção de um consumo crescente e diversificado de bens e serviços que oferece o sistema de produção mercantil, gerando expectativas de consumo e novos padrões de comportamento.

A força de trabalho feminina, que ao início tinha sido marginalizada, vai ser absorvida pelo mercado de trabalho que gera uma maior demanda de trabalho assalariado.

## 2.4 Incorporação da mulher ao mercado de trabalho

Apesar das contradições geradas pelo modelo de desenvolvimento capitalista dependente e a situação de crise generalizada que tem resultado numa queda nos níveis de produção e emprego, tem-se observado que o processo de incorporação da mulher ao mercado de trabalho continuam subindo, se bem tem-se modificado as suas formas de incorporação. Esta aparente contradição, deve-se em parte a que elas se inseram nos setores de atividade econômica que na maioria empregam mulheres (comércio e serviços). Isto não significa, no entanto, que elas tenham melhorado os seus níveis de ingresso. Muito pelo contrário, os seus salários continuam relativamente abaixo dos homens, além de ocupar as posições inferiores.

O processo de absorção do trabalho feminino vai depender de vários fatores relacionados com as características do desenvolvimento capitalista dependente.

A mulher venezuelana, que antes de 1958 desempenhava-se como trabalhadora familiar, em pequenas empresas artesanais tais como: confecção de roupa, doces, bebidas, ou trabalhava como professora das primeiras séries e graus, ou nos correios, passou a incorporar-se maciçamente na condição de assalariada nas atividades produtivas e de serviços, desempenhando uma quantidade significativa de papéis ocupacionais, seja como operária, funcionária ou como profissional, especialmente nos setores de saúde e educação.

Este processo de incorporação das mulheres ao mercado de trabalho, que foi uma característica comum às sociedades em processo de desenvolvimento, na Venezuela está em relação direta com o acelerado processo educativo da mulher durante os últimos trinta anos, até chegar a ultrapassar a presença masculina na matrícula de educação superior: 55.20% em 1990. Embora esta percentagem não significa que elas os ultrapassem na percentagem de formados homens, que para o mesmo ano 54.70 % contra 45.30% nas mulheres, sim pode se dizer que houve um acelerado processo educativo da

mulher; processo que por sua vez gerou uma maior demanda por um emprego qualificado no mercado laboral. Assim, observamos que as mulheres mais que duplicaram a sua participação no Mercado de Trabalho, ao passar de 17,91 % da População economicamente ativa (PEA) em 1961, a 22,44 em 1971 e a 30,40% em 1990. Enquanto o elemento masculino da PEA apresenta uma queda de 82,10 em 1961 a 69,60 por cada 100 homens em 1990. Porém, apesar desta presença crescente no Mercado de Trabalho e de seus logros educativos, e que tem-se ido incorporando a novas ocupações ou a outras, antes reservadas para os homens, somente o 21,2 % da população feminina estava ativa para 1990.

Aos efeitos desta pesquisa, interessa analisar esse processo que se iniciou a partir da década dos sessenta e dá lugar a uma incorporação maciça da mulher na força de trabalho; incorporação esta que por sua vez foi o resultado do modelo de desenvolvimento capitalista dependente e do crescimento do setor Serviços da economia, e especialmente do surgimento de novas ocupações que antes não existiam (marketing, finanças, ); ocupações que por sua vez se subdividem em outras mais específicas. Nesta nova hierarquia de postos, as mulheres passam a se concentrar nas novas ocupações; mas nas de menor prestígio e remuneração, portanto pode-se dizer que elas tem-se incorporado de forma muito particular.

A preocupação por analisar essas formas particulares de inserção da mulher no mercado de trabalho, vai mais além da análise dos dados estatísticos. Se bem, estes dados constituem uma evidência da forte presença da mulher na força laboral, com uma participação de 30,40% e uma taxa de atividade de 21,12 % para 1990, taxa que ultrapassa a de outros países latino-americanos, os dados não apresentam na totalidade a realidade da situação e/ou contribuição do trabalho feminino. Estudos de tipo qualitativo revelam que esta incorporação tem sido com desvantagem, ocupando as mulheres as posições subordinadas da estrutura ocupacional.

Isto é, que a expansão da força de trabalho feminina que na atualidade é quase uma terceira parte da PEA, e que isto significa uma mudança na situação de trabalho da mulher, não significa porém uma transformação da classe trabalhadora do país.

## 2.5. Terceirização da força de trabalho feminina

Entre as razões para explicar os maiores níveis de atividade feminina, assinalou-se os processos de urbanização e a nova organização da produção, que originou o modelo de desenvolvimento capitalista dependente. O processo de urbanização, causa a destruição de condições de vida anterior e origina novos padrões de comportamento e expectativas de consumo, as quais devem ser satisfeitas com novos bens e serviços. Por sua vez, esta nova demanda por bens e serviços virá se obter só através do mercado. O desenvolvimento deste mercado, junto a outras demandas por serviços sociais e pessoais (escolas, hospitais, creches) vão requerer por sua vez, de uma grande quantidade de empregos de serviços, o que vai originar um crescimento exagerado do setor Serviços. Ao crescimento deste setor contribui em forma determinante o Estado. De uma forma para garantir as condições da produção e de outra forma, pela necessidade de prestar os serviços sociais à população, dentro dos quais sobressai a educação e a saúde. Mesmo assim, corresponde ao Estado satisfazer a outra demanda derivada de um aumento da população com maior escolaridade, que constantemente vai fazer pressão por um maior número de empregos e que não vai conseguir entrar no setor moderno da economia, o que gera pouco emprego.

Mas os empregos criados neste setor Serviços, são menos afetados pelas mudanças tecnológicas, vão requerer pouco treinamento e são facilmente substituíveis e nos quais a maioria dos trabalhadores executa tarefas que estão definidas e desenhadas. Uma consequência disto foi o surgimento de um grupo de trabalhadores semiqualeificados que vão receber baixos salários e ser intensamente explorados.



É neste setor Serviços, junto com o trabalho de escritório, que as mulheres são encaminhadas e no qual vai se realizar uma parte significativa da força de trabalho feminina. Como tem sido colocado por alguns autores (Braverman, 1974, Offe, 1989:25), "é evidente que no setor dos serviços um alto grau do recrutamento é vinculado às características adscritivas, principalmente o sexo, a idade e a nacionalidade".

Segundo Braverman, este crescimento também é relacionado com o crescimento da necessidade de controle do processo de trabalho da empresa moderna, que tem incrementado os empregos de escritório, nos quais estão especialmente as mulheres.

Também tem surgido outra classe de empregos, que não correspondem aos descritos acima, que abrange os quadros médios, tais como engenheiros, técnicos, científicos e outros profissionais. Estes profissionais e técnicos, a maioria, igualmente vão ocupar um lugar no setor Serviços, tanto na administração financeira, de seguros, serviços de saúde, hospitais, como na administração pública em geral, chegando a se converter em parte do mercado maciço de trabalho, que toma as características de todo o mercado de trabalho.

Neste processo de massificação dos profissionais, eles tem ido perdendo privilégios, no que tem-se chamado "a proletarização dos profissionais". Esta característica de proletarização revela-se ao apresentar os mesmos sintomas de outras ocupações como são: desocupação, desemprego, baixos salários e o trabalho fragmentado, rotineiro e monótono. Estas características permitem dizer que a modernização da sociedade transformou a atividade da inteligência criativa e reflexiva numa atividade assalariada (Löwy, 1978: 236). Este processo atinge a todos os trabalhadores das sociedades capitalistas, incluindo os países capitalistas dependentes. A este grupo pertencem a maioria das mulheres profissionais universitárias venezuelanas.

### **0 Mudanças no emprego por setores**

O processo de industrialização descrito -sob uma política de industrialização substitutiva de importações e levando em conta que a atividade petroleira



continua a ser o eixo do processo econômico-, que num primeiro momento resultou num significativo aumento do emprego no setor Secundário da economia, vai perder dinamismo ao avançar a fase de desenvolvimento das indústrias básicas sob o controle do Estado. e que tem diminuído ainda mais nos últimos anos na medida em que a crise tem-se agudizado, que tem resultado numa contração do emprego em geral, mas especialmente no setor moderno da economia.

No setor Terciário ou de serviços, tem-se produzido um processo constante de crescimento, cuja expansão permitiu que o dinamismo do emprego tenha se mantido até anos mais recentes em limites aceitáveis. Como foi dito, neste crescimento do emprego no setor Serviços tem contribuído principalmente o Estado através da criação de emprego público, fato favorecido pela mesma condição do país petroleiro, que tem permitido manter altos níveis de emprego, como uma maneira de evitar o conflito que se apresentaria na condição da crise atual e que tem tido as suas conseqüências, especialmente no reflexo de um crescimento do setor "informal" a 34.15% em 1990 e numa diminuição da criação de emprego público, resultado do aumento do déficit fiscal.

No próximo capítulo, apresentamos a evolução da PEA feminina por setores de atividade. Observaremos sua elevada participação no setor Terciário, em trabalhos assalariados, especialmente nas atividades relacionadas à prestação de serviços e a comercialização de mercadorias., enquanto têm uma escassa presença no setor Primário, no qual não participam as mulheres.

### CAPITULO III EVOLUÇÃO DA ATIVIDADE LABORAL DA MULHER VENEZUELANA NO PERÍODO 1960-1990

Como objetivo deste trabalho exige uma análise abrangente da evolução do comportamento do emprego, especialmente da evolução da atividade laboral da mulher venezuelana, os Censos Demográficos de 1961, 1971, 1981 e 1990, constituem-se numa fonte básica de dados importantes para o diagnóstico sobre o nível de ocupação e a estrutura do emprego na Venezuela.

Limitar-emos-nos em primeiro lugar às mulheres em geral e em seguida faremos em relação às mulheres com educação superior objeto de estudo desta pesquisa.

Interessa assinalar as características principais do emprego feminino no país, atendendo os conhecidos critérios de atividade econômica e grupos ocupacionais; assim como a suas características adscritivas. Esta análise é importante para conhecer as formas de incorporação da mulher ao mercado de trabalho e para observar as formas de discriminação que se dão no mercado da força de trabalho feminina..

A informação básica é a composição da força de trabalho na População Economicamente ativa (PEA) total, que se refere ao país como uma totalidade, fazendo comparações entre a masculina e a feminina, tal como está definida pelos índices, assim como a transformação ao longo do período estudado: 1961-1990, segundo as variáveis estruturais e ocupacionais.

O período 1961-1990, é representativo das mudanças ocorridas no país a partir do novo projeto político que se iniciou em 1958, embora o comportamento das variáveis não tem sido regular, devido as mudanças de políticas durante cada governo, muitas delas erradas, e às contradições próprias do modelo de desenvolvimento, que levaram o país a uma crise que o afeta desde os últimos anos da década de setenta, após o auge da década precedente.

Em 1982 põe-se em evidência o esgotamento do boom e os profundos desequilíbrios que essas políticas tinham produzido. Esta crise é muito mais

grave nos últimos anos e ainda hoje, nos anos noventa não tem sido vencida, com efeitos múltiplos em todos os setores políticos e sociais do país e que afeta profundamente a estrutura do mercado de trabalho e a distribuição do ingresso.

Estes efeitos influenciaram em forma negativa nas condições de vida da população, na queda dos ingressos reais, na deterioração progressiva das condições de emprego e na redução das políticas sociais do Estado (Cariola, 1992).

É neste panorama que se vai enquadrar a evolução da mulher profissional no mercado de trabalho

### **3.1. Presença da mulher na força de trabalho**

Não obstante, o escrito acima, a sociedade venezuelana passou por importantes transformações durante os últimos trinta anos, sendo uma das mais ressaltantes a incorporação maciça da mulher ao mercado de trabalho. Paralelo a este fato, e muito relacionado com ele, foi o acelerado processo de incorporação da mulher à educação.

Este rápido processo educativo da mulher tem originado um aumento da demanda por um emprego qualificado e igualmente, na medida que a mulher vai obtendo maior escolaridade tem-se ido incorporando a outras ocupações antes reservadas aos homens.

Para observar como foi intensa a incorporação da mulher ao mercado de trabalho neste período, é importante assinalar que enquanto a PEA masculina aumentou em 118,78 %, as mulheres mais que triplicaram sua participação que se incrementou num 337,90%, o que demonstra um crescimento relativo muito maior. Se bem, como foi dito, este incremento é explicável pelo nível mínimo no que se encontrava o número de mulheres na PEA ao início do período. Estas percentagens demonstram que a incorporação das mulheres ao mercado de trabalho tem tido um carácter maciço e em consequência uma tendência maior que a apresentada pelos homens. Para 1961, sómente 17,91 % da PEA eram

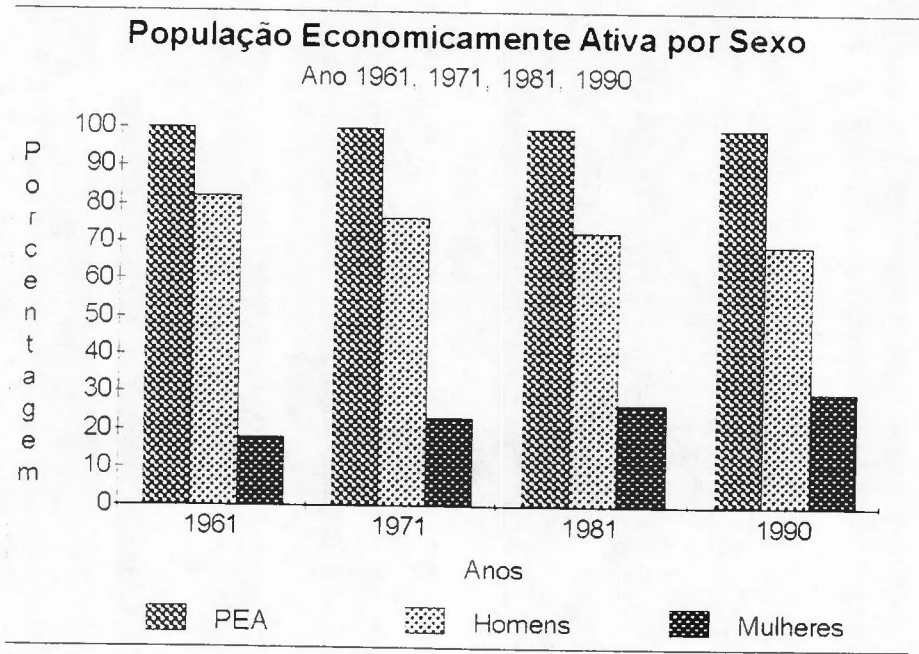
mulheres: para 1981:27,13% <sup>3</sup> e 1990 a percentagem é 30,40 % da PEA, ainda que é baixa se confrontada com a participação masculina que é 69,60%(Quadro I e Gráfico 1).

**Quadro I**  
População Economicamente Ativa por Sexo.  
Anos 1961/1990  
(Cifras Relativas)

Anos	1961	1971	1981	1990
PEA	100,00	100,00	100,00	100,00
Homens	82,09	76,56	72,87	69,60
Mulheres	17,91	23,44	27,13	30,40

Fonte: Censo Demográfico. Anos 1961/1990

**Gráfico 1.**



<sup>3</sup> Segundo dados do AEB, 1991,p. 271; No Brasil, a percentagem de mulheres na PEA para 1980 é 35,47

Em números absolutos também tem vindo crescendo, tanto a PEA masculina quanto a feminina (Tabela 1). E embora a tendência é crescente para ambos os sexos, as mulheres estão longe de mostrar a mesma regularidade do trabalho masculino.

Tabela 1.  
Evolução da PEA por sexo  
(milhares de pessoas)

	1961		1990		Incremento Percentual
	Número Absoluto	relativo	Número absoluto	relativo	
PEA	2.330.2	100,00	6.012.6	100,00	158.02
Homens	1.912.8	82,09	4.184.8	69,60	118.78
Mulheres	417.4	17,91	1.827.8	30,40	337.90

Pode-se dizer; porém, que a incorporação da mulher ao mercado de trabalho não foi o resultado de políticas estabelecidas com essa finalidade, senão ao processo de desenvolvimento, o qual originou também mudanças de atitudes com respeito ao trabalho feminino e a outras expectativas que variam conforme à classe social. Num princípio as mulheres se incorporaram por causas individuais, já que foram as pertencentes a setores que já enviavam seus filhos homens à universidade, as que primeiro se incorporaram a educação superior.

Assim, não há uma única razão para explicar os maiores níveis de atividade feminina. Depois se evidência que se incorporaram ao mercado de trabalho de diferentes formas, com relativa independência de seu nível educativo e que é a segmentação do mercado e o desenvolvimento desigual da economia o que vai determinar suas formas de incorporação; formas que não vão ser homogêneas pela mesma forma do mercado estratificado, que estabelece diferenças segundo



o setor de atividade, do tamanho das empresas, etc. Isto exige avaliar a qualidade de sua incorporação e as condições de seu acesso ao mercado, o que temos feito com nesta pesquisa.

### Taxa de atividade

Como demostram os dados contidos nos Censos Demográficos, não há dúvida de que a força de trabalho feminino tem se ampliado nos últimos trinta anos. A taxa bruta de atividade, que relaciona as mulheres de 15 ou mais anos de idade na força de trabalho com a população feminina total, passou de 17,57% em 1961 para 21,12 % em 1990. confrontada com a masculina, que é de 47,60% para 1990, a taxa feminina ainda é baixa. Porém se considermos, com se faz ultimamente, que se deveria incluir o trabalho doméstico, essa taxa atingiria níveis mais elevados, inclusive acima da masculina, já que a grande maioria das mulheres classificadas como inativas, na realidade está desempenhando tarefas domésticas<sup>4</sup>.

Se observamos a taxa líquida de atividade, que relaciona a população na PEA, com a população de 15 ou mais anos, verifica-se para 1981 uma taxa feminina de atividade de 29,4%<sup>5</sup> e para 1990, a taxa feminina de atividade sobe para 33,1% e de 76,2% a masculina, confrontada com 20,2 e 89,5 % respectivamente, para 1961, o que demonstra uma maior intensidade na incorporação da mulher (Quadro II e gráfico 2).

---

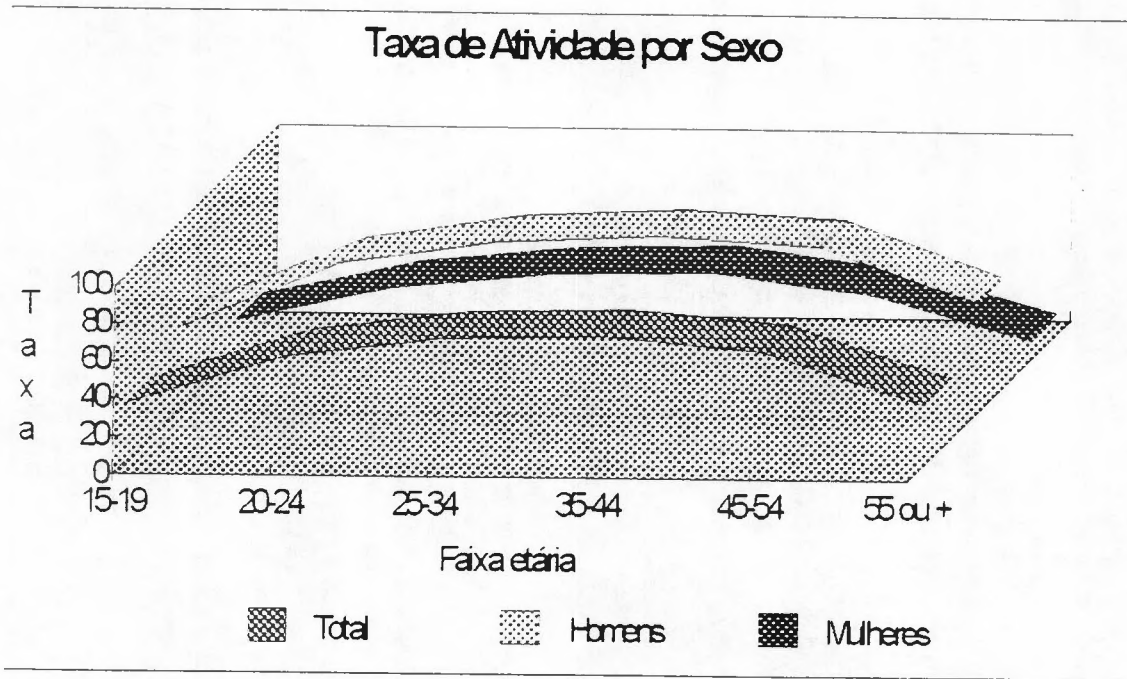
<sup>4</sup> Neste sentido na atualidade há uma mudança, aprofundando que entende-se por trabalho, permitindo que na conceitualização das atividades domésticas do dia a dia, convertam-se numa forma de trabalho tão significativa para a reprodução como aquele que se realiza na produção.

<sup>5</sup> A taxa feminina de atividade no Brasil, para 1980 é 39,2% (AEB, 1991:p.271), muito mais elevada que na Venezuela para o mesmo ano.

Quadro II  
Taxa de Atividade Masculina e Feminina.  
Ano 1990

Faixa etária	Total	Homens	Mulheres
15-19	30,6	43,2	17,9
20-24	56,4	77,2	35,9
25-34	66,6	89,7	44,3
35-44	68,5	92,7	45,2
45-54	60,8	88,6	33,8
55 ou +	34,07	59,4	11,4

Gráfico 2



Com tudo, como foi colocado acima, a força de trabalho continua sendo predominantemente masculina, com as mulheres apenas representando um grupo relativo de 30,40% <sup>6</sup> no conjunto de mais de seis milhões de pessoas na PEA

<sup>6</sup> Segundo o Anuário Estatístico do Brasil (IBGE) a PEA feminina no Brasil é 35, 47%.

### 3.2. Fatores individuais que influenciam na incorporação da mulher ao mercado de trabalho

As atividades desenvolvidas por uma pessoa, estão condicionadas pelo momento histórico em que se realizam. As oportunidades se abrem ou se fecham, os padrões sociais se estabelecem e as necessidades se definem e redefinem ao longo do tempo (Bethancourt, 1992).

De acordo com essas situações, as possibilidades que tem a mulher de responder às demandas do mercado estão estreitamente relacionadas com a posição que ela ocupa na unidade familiar e segundo a etapa de seu ciclo de vida em que essas condições de vida ocorrem.

Com fundamento na etapa do ciclo de vida reprodutiva em que se encontram, por exemplo seja casada ou não, a existência de filhos e as suas idades, Bethancourt (1992:86), define três momentos no ciclo das mulheres e suas unidades familiares que vão ter importância para sua incorporação ao mercado de trabalho:

- Sem filhos ou com filhos pequenos, nas quais a responsabilidade da produção é totalmente nas mãos dos pais;

- Com filhos mais velhos que podem participar ou não na produção, mas que a responsabilidade da produção continua sendo dos pais; e

Aquelas nas quais os filhos estão incorporados ao mercado de trabalho, são capazes de produzir e ajudar economicamente a seus pais ou inclusive, assumir totalmente a responsabilidade de chefe de casa.

Em cada unidade por sua vez, pode-se diferenciar as constituídas por casal e as que não. Neste último caso, no geral, trata-se de lares à cargo de mulheres.

Cada um destes momentos no ciclo de vida, determina distribuições de papéis e dinâmicas particulares que resultam em distintas formas de organização. O tipo de atividade remunerada que realiza a mulher estará diretamente relacionada com a sua capacitação e o que lhe exige o seu papel de dona de casa.

Segundo coloca Bruschini (1985:17), se ela é casada ou tem filhos pequenos, pode acontecer que fique no seu lar, onde a sua presença se faz

mais necessária se as rendas não forem suficientes para procurar apoio doméstico. No caso de recursos muito escassos, a mulher será forçada a sair de casa para trabalhar.

De qualquer maneira, a solução das necessidades materiais e a incorporação das mulheres ao mercado de trabalho vai depender de sua posição na estrutura social. Nos estratos inferiores, é a mulher a encarregada da distribuição dos recursos a fim de satisfazer as distintas necessidades familiares. Nos níveis médios e altos, as mulheres se incorporam ao mercado de trabalho em posições cujos salários compensem a contratação de uma empregada doméstica.

As mulheres com níveis educativos mais elevados são estimuladas para exercer atividades profissionais e assim, obter os ingressos suficientes para procurar o apoio doméstico para o cuidado dos filhos pequenos e dos afazeres domésticos.

Portanto, fatores individuais e familiares, também influem no ingresso da mulher ao mercado de trabalho.

### 3.2.1 Idade e taxa feminina de atividade

A idade é um fator muito importante para determinar o ingresso da mulher ao mercado de trabalho. Segundo os dados dos censos demográficos 1961-1990 (Quadro II.), se mostram significativamente diferentes as taxas de atividade feminina e masculina na PEA segundo a idade. No gráfico 2, observamos que enquanto a taxa de atividade masculina atinge o máximo entre 35 a 44 anos (92,7%), para começar a diminuir lentamente após os 55 anos, a mulher, cuja taxa de atividade máxima de 45,2 %,

QUADRO II  
 População residente em idade ativa (PEA) e população total (PTA) em 1961, 1971, 1981 e 1990  
 (em milhões de pessoas)

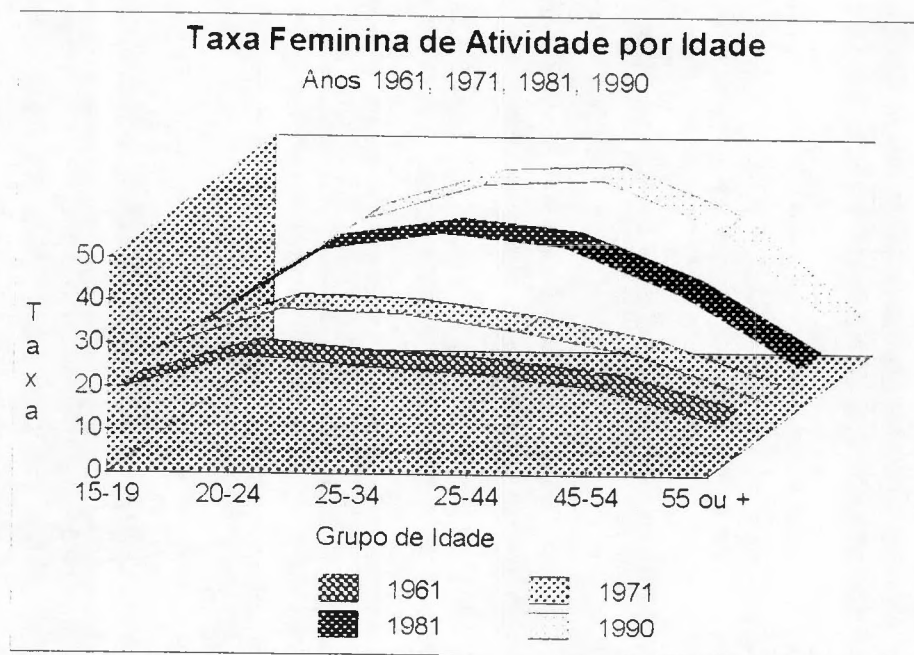
Sexo E Idade (Faixas em Anos)	1990		1981		1971		1961	
	PEA	TA	PEA	TA	PEA	TA	PEA	TA
<b>Total</b>	<b>6.150,8</b>	<b>54,3</b>	<b>4.634,5</b>	<b>53,2</b>	<b>3.014,7</b>	<b>51,1</b>	<b>2.261,7</b>	<b>55,4</b>
15-19	588,0	30,6	538,7	32,7	430,0	35,2	272,1	40,0
20-24	971,2	56,4	838,2	57,9	524,6	54,5	366,5	59,3
25-34	1.951,5	66,6	1.463,0	65,8	783,2	60,9	653,5	62,0
35-44	1.401,1	68,5	869,3	65,4	613,3	60,8	453,3	61,5
45-54	719,2	60,8	555,0	57,9	385,7	56,9	294,9	59,0
55 Ou Mais	519,8	34,07	370,3	33,3	277,9	37,5	221,4	44,6
<b>Homens</b>	<b>4.248,1</b>	<b>76,2</b>	<b>3.343,8</b>	<b>77,4</b>	<b>2.338,6</b>	<b>80,3</b>	<b>1.855,1</b>	<b>89,5</b>
15-19	418,0	43,2	385,0	46,8	304,2	50,6	211,3	62,1
20-24	661,0	77,2	574,0	80,1	379,5	81,1	287,4	92,2
25-34	1.292,2	89,7	1.014,9	92,0	598,0	94,6	535,2	97,7
35-44	931,7	92,7	623,4	93,5	491,9	96,2	377,4	98,0
45-54	517,2	88,6	431,9	89,3	322,8	92,9	250,8	97,0
55 Ou Mais	428,0	59,4	314,6	59,4	242,2	69,0	193,0	83,8
<b>Mulheres</b>	<b>1.902,7</b>	<b>33,1</b>	<b>1.290,7</b>	<b>29,4</b>	<b>676,1</b>	<b>22,7</b>	<b>406,6</b>	<b>20,2</b>
15-19	170,0	17,9	153,7	18,7	125,8	20,4	60,8	17,9
20-24	310,2	35,9	264,2	36,1	145,1	29,3	79,1	25,8
25-34	659,3	44,3	448,1	40,0	185,2	28,3	118,3	23,4
35-44	469,4	45,2	245,9	37,1	121,4	24,4	75,9	21,6
45-54	202,0	33,8	123,1	25,9	62,9	19,0	44,1	18,3
55 Ou Mais	91,8	11,4	55,7	9,6	35,7	9,1	28,4	10,6



**Quadro II (dados )**  
**Taxa Feminina de Atividade**  
**Anos 1961, 1971, 1981, 1990**

1961	1971	1981	1990
17,9	20,4	18,7	17,9
25,8	29,3	36,1	35,9
23,4	28,3	40	44,3
21,6	24,4	37,1	45,2
18,3	19	25,9	33,8
10,6	9,1	9,6	11,4

**Gráfico 3**



também na idade de 35 a 44 anos, cai ao mínimo a partir de 55 anos. Isto tem sua explicação, na lei sobre seguridade social, que estabelece uma idade de aposentadoria para a mulher aos 55 anos e para o homem aos 65 anos.

A taxa feminina de atividade que é maior entre 35-44 anos: 45,2%, que entre 25-34 anos: 44,3%, poderia sugerir efeitos de casamento ou de maternidade, o

que assinala que geralmente a mulher jovem, recém casada fica na sua casa enquanto seus filhos estão pequenos, para depois voltar para o mercado de trabalho, quando eles começam a escola.

No mesmo Quadro II., temos indicado as taxas de atividade por idade e sexo para os anos 1961 a 1990, e no gráfico 3 a taxa feminina de atividade por idade para os anos 1961-1990. É importante salientar que enquanto em 1961, a taxa feminina de atividade é superior entre 20-24 anos (25,8%), em 1990 a taxa feminina de atividade alcança o seu máximo entre 35-44 anos (45,2%). Isto pode significar, por um lado, que em 1961 havia menor disponibilidade de empregos para as mulheres mais jovens, com menor escolaridade ou menor grau de qualificação <sup>7</sup> Também para esse momento, não chegavam todavia os avanços da revolução sexual, correspondendo a esta idade (20-24 anos), um maior nível de atividade reprodutiva que explicaria a diminuição de sua participação a partir dos 25 anos.

Como tem sido demonstrado, com esta revolução, a taxa de natalidade tem-se reduzido e as mulheres tem diminuído o número de filhos a uma média de 2.4 ou menos filhos por mulher (Censo 1990:190). Isto se reflete nos aumentos da taxa de atividade desde 25,8% em 1961 na idade 20-24 anos para 45,2% entre 35-44 anos para 1990.

Por uma outra parte, na medida em que as mulheres tem ido atingindo maiores níveis de educação (aos 25 anos) vão incrementando a sua participação no mercado de trabalho, de acordo com a sua maior profissionalização\*.

Não obstante, a taxa de atividade das mulheres entre 20-24 anos continua sendo elevada, de 25,8% em 1961 a 35,9% em 1990, talvez porque ainda os empregadores preferem mulheres jovens e solteiras para evitar as obrigações que representaria a licença de maternidade; embora essa atitude tem se ido modificando porque a obrigação do pagamento é transferida ao "Seguro Social

---

<sup>7</sup> Em Venezuela, devido a problemas de vagas, os estudantes devem esperar 1 ou 2 anos antes de entrar à universidade. Geralmente eles terminam o nível superior aos 25 anos de idade

Obrigatorio" (Previdência Social). Também, pela necessidade dos empregadores de contratar mão-de-obra feminina, que é mais barata.

Na faixa etária de 15-19 anos, as taxas se mantêm mais ou menos constantes ao longo do período (17,9%-18,7%), o que pode sugerir a permanência das jovens na escola por um tempo maior; mas também é frequente que elas desempenhem tarefas menores, ou como ajudantes, em ocupações que não ficam registradas nos dados estatísticos.

A idade dos filhos também influi na participação da mulher na força de trabalho e relacionado com isto o nível de renda. Como foi dito, a níveis mais elevados de educação e de renda, além da mulher ter menor número de filhos, pode contar com apoio doméstico; embora não é pequeno o número de mulheres profissionais que preferam ficar na sua casa para dar atenção aos filhos enquanto estes estão pequenos. Também podem realizar uma atividade de tempo parcial que não interfira com o tempo que elas desejam para dedicar à família. Trabalhar para o setor educação lhes permite horários flexíveis. Quando os filhos estão mais velhos, elas voltam para o mercado de trabalho.

### 3.2.2. Estado civil

A idade e o Estado civil são umas das variáveis que afetam mais a participação das mulheres no mercado de trabalho e é muito relacionado também com a posição da mulher no lar.

Do total de mulheres registradas no Censo do ano 1990, como Chefe de Família, encontramos que a maior percentagem se dá entre as mulheres solteiras: 28,18%, seguidas das viúvas (22,55%) e das separadas (19,47%); apenas 9,94 % das casadas ficam registradas como Chefe de Família confrontado com 59,81% de homens. Isto é natural numa sociedade como a nossa, que ainda que sejam as mulheres as chefes e façam as maiores aportações ao orçamento familiar, os maridos não as fazem aparecer como tais. Os dados se apresentam na Tabela 2.

Tabela 2  
População Chefe de Família, por Estado Civil,  
por sexo, ano 1990

Estado civil							
	Total	casado	solteiro	viúvo	separado	divorcia.	unido
Total	100,00	47,68	12,11	6,79	6,00	3,70	23,72
Homens	100,00	59,81	6,94	1,73	1,67	1,08	28,78
Mulheres	100,00	9,94	28,18	22,55	19,47	11,86	8,00

Fonte: Censo Nacional de Población, quadro Nº 12., p.76

É importante assinalar neste quadro a percentagem de mulheres de outro estado civil (separada, viúva, divorciada), que se registram como Chefe de Família: 53,88 %; enquanto que o homem nesta mesma situação conjugal é apenas 4,48%. Isto poderia ser explicado pela tendência da maioria dos homens que dissolvem o vínculo conjugal de não permanecer solteiros e a voltar a formar um lar, casado ou "unido". Ao contrário das mulheres que tendem a permanecer sozinhas com seus filhos, especialmente as de maior nível educativo. Nos níveis mais baixos, as mulheres ao separar-se é normal que formem outro casal, mas em concubinato (Bethancourt, 1992).

As percentagens de mulheres Chefe de Família (de outro estado civil) poderiam responder à necessidade das mulheres que se separam ou que ficam sozinhas, que não têm um apoio financeiro adicional, de assumir totalmente a responsabilidade das despesas familiares, nem que sejam aquelas com filhos pequenos, já que apesar de existir as leis, é conhecido o marcado contraste entre as mudanças legislativas e a aplicação efetiva destas, que além do mais se constitui num importante obstáculo para a plena participação da mulher em sociedade, por quanto a responsabilidade não é totalmente compartilhada (UNICEF, 1992). Também é conhecido que os pais venezuelanos não pagam as despesas que lhe correspondem para a manutenção dos filhos (pensão

alimentícia), que fixa a lei nos juízos de divórcios. Dai a elevada percentagem de mulheres que se convertem em Chefes de Família: (53,88%)

A elevada percentagem de "unidos" como Chefe de Família (23,78% do total e 28,78% para os homens e apenas 8.00% as mulheres) é relacionado além da união nos níveis mais baixos da população, com uma modificação do Código Civil (artº 767), que presume a existência de uma comunidade conjugal quando um deles demonstra que tem vivido permanentemente nesse estado e não sómente por ter contribuído economicamente à formação ou incremento do património do homem.

A percentagem significativa de mulheres solteiras como Chefe de Família poderia estar relacionado com a provável preferência dos empregadores de empregá-las em virtude de apresentar, segundo os preconceitos, menor risco de absenteísmo laboral por atenção à família. Embora algumas pesquisas (Roudy, cito Ministério de la Juventud, 1985), dão conta que o absenteísmo é menor entre as mulheres porque elas procuram ajuda familiar e evitam ser demitidas.

Também nas respostas da maioria de nossas entrevistadas, elas opinaram que não é tal o absenteísmo, pois agora elas têm menos filhos, especialmente as de maior nível de escolaridade.

No caso dos níveis inferiores, que não tem sido tão evidente a diminuição do número de filhos, e ante a necessidade de sair para trabalhar à procura de aumento da renda familiar, e de não perder seus empregos, elas conseguem apoio na comunidade ou nos mais velhos da família (mãe, avós, outros parentes)..

Também há uma tendência da mulher de ser mais independente e uma mudança de conceito a respeito do trabalho por parte das próprias mulheres. Dai o maior número de mulheres Chefe de Família.

As percentagens por situação conjugal também se correspondem com as taxas de participação no mercado de trabalho. As mulheres casadas apresentam taxas menores que às solteiras, em parte porque a níveis mais baixos de escolaridade, ainda persiste a discriminação da mulher para este



níveis: porém com a crise elas têm que sair ao mercado a fazer qualquer atividade para a subsistência familiar.

Na força de trabalho, a taxa mais alta de participação também são presentes as mulheres solteiras: 37,34%, seguida das mulheres casadas (31,92%). Depois encontramos as unidas: 12,65%, as separadas: 8,76% e as divorciadas: 6,08% (Tabela 3).

Tabela 3  
População de 12 anos ou mais na força de trabalho,  
por Estado civil, segundo sexo, ano 1990

	TOTAL	Casado	Solteiro	Viúvo	Separado	Divorciado	Unido
Total	100,00	37,93	34,42	1,62	4,33	2,93	18,77
Homens	100,00	40,61	33,12	0,89	2,35	1,53	21,50
Mulheres	100,00	31,92	37,34	3,25	8,76	6,08	12,65

Fonte: Censo Nacional de Población, quadro Nº 9, p.257

Isto quer dizer que a presença da mulher casada é tão significativa como a das solteiras. Isto tem sido explicado (Bruschini, 1985:21), provavelmente porque a mulher casada, urgida pela necessidade de complementar a renda familiar, amplia sua participação no mercado de trabalho, embora este não lhe ofereça as condições ideais para o cuidado dos filhos e da casa. E porque também tem havido uma mudança de valores e atitudes, menos discriminatórias, por parte dos empregadores, mais favorável à admissão da mulher casada.

Também se observa que as mulheres com outra situação conjugal (separada, viúva, divorciada), sobrepõem significativamente aos homens na mesma situação conjugal e isto é relacionado, igual ao dito para análise de Chefe de Família, com o fato que os homens tendem a não ficar solteiros, sendo a presença dos de outro estado civil, menor.

A níveis de escolaridade mais altos, a discriminação é menor, já que a mulher casada pode contar com apoio doméstico. A níveis mais baixos a mulher tende a incorporar-se às atividades que possam adatar-se de acordo ao mercado a às

transformações que se originam no ciclo de vida e na sua dinâmica doméstica. Estas mulheres encontram possibilidades como empregadas domésticas por dia ou trabalhando em suas casas para as fábricas ("maquilas").

Algumas pesquisas (Bethancourt, 1992) indicam que é comum que a mulher que trabalha deixe de fazê-lo ao contrair matrimônio para atender a casa, muitas vezes por insistência do cônjuge que todavia hoje em dia, considera que o lugar da mulher é o lar. Isto ocorre menos nos casais profissionais jovens, que compartilham tanto as despesas familiares quanto as tarefas domésticas.

As famílias que enfrentam dificuldades econômicas incorporam maior número dos membros que possam contribuir para a sua manutenção (filhos, parentes). Outros membros da família (pais, sogros, avós) podem contribuir com o cuidado dos filhos menores e nas tarefas domésticas, permitindo a permanência dos mais jovens no mercado de trabalho

Finalmente, a família (ou unidade doméstica), é âmbito no qual se desenvolvem distintos mecanismos para a sobrevivência. Seus membros assumem diferentes papéis dependendo de distintas variáveis: ciclo de vida, existência ou não do casal, situação na força de trabalho do chefe de família ou seu cônjuge; e embora tem-se podido comprovar que os papéis desempenhados seguem esquemas tradicionais, é a mulher a maior responsável de organizar os recursos econômicos entre as distintas necessidades familiares.

Quanto aos filhos, seu papel dentro da organização da unidade familiar vai depender de sua idade. Na etapa da escola básica, os pais fazem os maiores esforços para mantê-los na escola; aqueles que estão em idade de trabalhar geralmente combinam trabalho e estudo. Sem embargo, a níveis mais baixos, e dado o baixo retorno da educação na consecução de melhores postos, os pais têm preferido que eles se incorporem rapidamente ao mercado de trabalho.

A níveis mais altos de renda os pais mantem a seus filhos por mais tempo na escola, tentando que alcancem níveis superiores que lhes permitam uma melhor localização no mercado de trabalho. Estas expectativas estão relacionadas com

o funcionamento do mercado de trabalho, que oferece menos oportunidades de emprego para os menos qualificados.

Por outro lado, o ímpato da crise na economia venezuelana nos últimos anos, que agrava numa situação particularmente difícil, impoe mudanças e reacomodos na organização da unidade doméstica. E como se sabe, o maior peso da crise recai na mulher-mãe, quem as vezes deve incrementar sua jornada, exercer o auto-emprego na venda de bens e serviços e até a auto-produção para consumo doméstico.

### 3.2.3 Escolaridade

A população feminina com educação superior é praticamente uma população jovem; 88,92 % delas está entre 15-44 anos. a diferença das mulheres de menor nível educativo, que neste mesmo grupo de idade representam 74.0 %, enquanto que sómente 11,08% do nível superior está acima de 45 anos, enquanto que as de menor nível educativo nesta faixa é 26.0% (Tabela 4). Isto é explicável pela expansão da educação desde a pré-escola com a população jovem que entrava no sistema, desprezando aos menos instruidos, que foram ficando velhos sem preparar-se e que são objeto de maior discriminação no mercado de trabalho., já que a medida que aumenta o nível de escolaridade, esta diminue consideravelmente.

Tabela 4  
População de 15 ou mais anos com educação superior e outro nível educativo,  
classificada segundo sexo e grupos de idade

Grupo de idade	Educação superior			Outro nível educativo		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
<b>Total</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
<b>15-19</b>	4,91	3,92	5,86	18,37	18,92	17,83
<b>20-24</b>	19,11	16,73	21,39	14,74	15,21	14,30
<b>25-34</b>	37,19	34,80	39,47	24,54	24,79	24,29
<b>35-44</b>	23,87	25,62	22,20	17,37	17,15	17,58
<b>45-54</b>	9,34	11,50	7,28	10,57	10,36	10,78
<b>55 ou mais</b>	5,58	7,43	3,80	14,41	13,57	15,22

Fonte: Censo Nacional de Población 1990, quadro N° 5; p.163

Com respeito à população com educação superior na força de trabalho, os dados do Censo 1990, mostram que 61,70% das mulheres com educação superior estão incorporadas na força de trabalho e que este percentual se eleva a 79,0% para aquelas que tem obtido o título de E.S. (as graduadas); embora elas ainda não sobrepassem aos homens com títulos de Educação Superior se o fazem segundo o nível educativo. Esta percentagem duplica o de mulheres na força de trabalho, que é 30,40% para 1990. (Tabela 5 e 6)

A percentagem dos homens com educação superior na força de trabalho é muito similar: 78,99%, apesar de que as mulheres com educação superior superem aos homens (51,11% contra 48,89%), elas se incorporam em menor proporção à força de trabalho.

Tabela 5

População na força de trabalho com educação superior, classificada por sexo.

	Pop. com educação superior	PEA na F de T. com educaç. sup.	Pop. com título de E.S.	Pop. com Título E.S. na FT
T	100,00	100,00	100,00	100,00
H	48,89	55,55	51,08	54,70
M	51,11	44,45	48,92	45,30
H	100,00	78,99	100,00	85,31
M	100,00	61,70	100,00	79,00

Fonte: Censo Nacional de Población 1990  
Quadros 5.14, e 50 pp. 163,269,359

Tabela 6

População na força de trabalho, classificada por nível educativo e sexo

	Total	Superior	média	Primaria	Ans
T	100,00	13,62	34,03	39,09	13,2
H	100,00	100,00	100,00	100,00	10,0
M	100,00	10,87	31,43	42,64	15,0
H	69,60	55,55	64,28	75,93	7,0
M	100,00	19,91	39,99	30,94	9,1
H	30,40	44,45	35,72	24,07	2,0

Isto quer dizer, que aquelas mulheres com maiores níveis de escolaridade têm maiores probabilidades de incorporar-se ao mercado de trabalho, embora não signifique que elas se coloquem nas melhores posições. Também, tem sido demonstrado que a maiores níveis de escolaridade a mulher casada tem menor número de filhos, estando portanto menos sujeitas à discriminação do mercado (Miranda, 1975 em Bruschini, 1985:25).

Como foi assinalado antes, a matrícula feminina em educação superior supera à masculina, embora elas não superem aos homens que se titulam. Isto se explica porque muitas mulheres ao contrair matrimônio, ou ao separar-se, deixam de estudar. As primeiras para dedicar-se ao lar e as segundas para incorporar-se ao mercado de trabalho e atender às vezes as tarefas domésticas, embora também elas têm até uma triplíce jornada.



No quadro III.1 observamos que a percentagem de mulheres com educação na PEA, passou de 1,24% em 1961; 3,32 em 1971 e 10,82 em 1981 para 19,91 % em 1990 do total da PEA feminina; e de 0,22; 0,74 e 2,93 a 6,05%, respectivamente da PEA total, para os mesmos anos.

Enquanto que na PEA masculina, a percentagem de homens com educação superior foi de 1,89; 3,16 e 7,32 a 10,87 % para os mesmos anos, respectivamente; e de 1,55 em 1961 a 2,45 e 5,34 a 7,57% em 1990 do total da PEA. Isto é, que para 1990, 6,05% das mulheres na força de trabalho ostentavam níveis de educação superior, onde elas apenas representam 30,40% do total. Enquanto que os homens com uma representatividade de 69,60% na PEA, somente 7,57% deles têm nível superior. É simples dizer que, as mulheres são sobrededucadas com respeito aos homens.

Uma possível explicação é o crescimento de novas ocupações no setor serviços, que absorve maior número de mulheres com educação superior.

Em geral, os níveis de educação tem aumentado para ambos os sexos, mas no caso das mulheres, a escolaridade é muito mais acentuada como resultado de sua incorporação massiva à educação superior nos últimos trinta anos.

No quadro III.2, se apresentam os dados correspondentes à população com título de educação superior. Neste quadro observamos que para 1990, há um predomínio de mulheres nos cursos seguintes: Educação e Pedagogia (69,85%); Ciências Sociais

### QUADRO III.1

População economicamente ativa \* com educação superior,  
e matrícula estudantil em educação superior  
classificada por sexo: 1961, 1971, 1981 e 1990  
(milhares de pessoas)

	1961			1971			1981			1990			INCREMENTO PERCENTUAL (1961-1990)		
	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M
População Econômica Ativa (PEA)	100,0	82,10	17,91	100,0	77,56	22,44	100,0	72,87	27,13	100,00	60,60	30,40	158,02	118,78	337,90
PEA com educ. sup.	100,00	87,65	12,35	100,00	76,68	23,32	100,00	64,51	35,49	100,00	55,55	44,45	19,82v**	12,56v**	71,35v**
Porcentagem do total com educac. supe	1,77	1,55	0,22	3,19	2,45	0,74	8,27	5,34	2,93	13,62	7,57	6,05			
Global e Cada sexo, sexo=100	1,77	1,89	1,24	3,19	3,16	3,32	8,27	7,32	10,82	13,62	10,87	19,91			
Matrícula em educ. superior	100,00	7,50	29,50	100,00	60,70	39,30	100,00	52,39	47,61	100,00	44,80	55,20			

Fontes: Censos Demográficos 1961-1990

Consejo Nacional de Universidades (CNU-OPSU)

Boletín Estadístico 1982, 1984 e 1990

\* Não inclui os que procuram trabalho pela primeira vez (b,t,p,v.)

\*\* vezes

QUADRO III.2  
População de 17 ou mais anos com título de educação superior  
na força de trabalho, por sexo e título obtido  
Ano: 1990

	TÍTULO OBTENIDO	TOTAL	HOMENS	MULHERES
	Total	100,00	54,70	45,30
0	Ciências Básicas	100,00	57,39	42,61
1	Engen., Arq. Tecnologia	100,00	79,62	20,38
2	Ciências do Agro e Mar	100,00	81,07	18,93
3	Educação- Pedagogia	100,00	30,15	69,85
4	Ciências Sociais	100,00	37,14	62,86
5	Ciências Econ. Adm. Políticas	100,00	57,37	42,63
6	Human., Letras e Artes	100,00	44,15	55,85
7	Ciências da Saúde	100,00	46,37	53,63
8	Técnico Superior Universitário	100,00	59,04	40,96

Fonte: Censo Nacional de Población, 1990, Quadro 48, 9.347

(62,86%); Ciências da Saúde (53,63%) e Humanidades, Letras e Arte (55,85%). Ainda que sejam superadas pelos homens nos cursos de Ciências Básicas (57,39%), Engenharia, Arquitetura e Tecnologia (79,62%), Ciências do Agro e do Mar (81,07%) e Ciências Econômicas, Administrativas e Políticas (57,37%). Do total de mulheres egressadas, 82,0% está incorporada aos ramos de Serviços, Comércio e Finanças.

Na tabela 6, na classificação por sexo e nível educativo, foi observado que no nível superior as mulheres quase se igualam aos homens: 55,55% contra 44,45%; enquanto que na secundária e na primária, os homens representam intensa maioria: 64,28 e 75,93 %, respectivamente. Isto é, que as mulheres se concentram mais a níveis mais altos; tal como mostram: as percentagens: 19,91% de mulheres com educação superior na força de trabalho, enquanto para este mesmo nível, os homens representam 10,87%.

Em geral, a expansão da escolaridade se reflete num aumento dos índices de instrução da PEA. Nisso contribuiu a importância dada à educação no início dos anos sessenta, considerada fundamental para alcançar maiores níveis de desenvolvimento, assim como a declaração da assistência obrigatória à escola primária.

Em Venezuela, apesar de ter-se restringido o acesso aos níveis mais altos (universidade), mas em compensação tem-se elevado significativamente a matrícula no nível de Técnico superior universitário, se mantêm nas instituições escolares um elevado percentagem da população em idade de ir à escola, diminuindo notavelmente o índice de analfabetismo a 12,08%, embora é ligeiramente maior nas mulheres (12,24%) e menor na área urbana: 9,27%. Na força de trabalho o índice de analfabetismo é maior entre homens que entre mulheres (Tabela 6)

Numa pesquisa citada por Bruschini (1985:27), se diz que: "a julgar pelo nível educativo dos trabalhadores do sexo masculino, as mulheres são supereducadas em relação aos requisitos das ocupações em que se encontram"

Esta observação é igualmente válida para nosso país, como foi demonstrado acima. Mas, esta maior oferta de mulheres profissionais resulta em que os empregadores se aproveitem para elevar arbitrariamente os requisitos de ingresso. Nessa mesma arbitrariedade, resulta que a mulher, apesar desses elevados níveis de instrução, não ocupe os mais altos níveis na pirâmide ocupacional, como veremos depois, quando analisemos sua representatividade por grupo ocupacional.

### **3.3 Fatores estruturais que influenciam na incorporação da mulher ao mercado de trabalho**

#### **3.3.1 Setor de atividade econômica**

Uma análise da distribuição por setores econômicos aclarará os resultados gerais.

A evolução da atividade da mulher por setor de atividade econômica, pode se ver no Quadros IV.1 , que mostram a distribuição da PEA masculina e feminina para o período estudado: 1961-1990.

Nos referimos em primeiro lugar à população em geral para depois estabelecer as diferenças no nível educativo e das mulheres em particular.

### **Setor Primário**

Como resultado da penetração das relações capitalistas na agricultura, pode observar-se no Quadro IV.1, uma perda de importância da força de trabalho empregada no setor primário. Isso é válido para ambos os sexos; porém mais acentuada para o caso das mulheres devido à escassa participação que tradicionalmente tem tido elas nas atividades agrícolas.

De 34,9% em 1961 da PEA total, no setor primário, numa Venezuela que todavia apresentava a maior população na área rural, cai sucessivamente de 21,8% (1971), para 12,9% (1981). Em 1990 a percentagem sobe ligeiramente a 13,8% com respeito à década precedente.

Este aumento pode ser explicado como com o impacto da crise que se iniciou nos anos oitenta e a desvalorização do signo monetário, diminuiu a importação de alimentos



Quadro IV.1

Distribuição da População Economicamente Activa Classificada por Setor  
de Actividad Económica e Sexo: 1961, 1971, 1981 y 1990  
(Cifras Relativas)

Setor da Economia	1961			1971			1981			1990		
	Total	Homen s	Mulher es	Total	Homen s	Mulher es	Total	Homen s	Mulher es	Total	Homen s	Mulher es
PEA	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Sector Primário</b>	<b>34,9</b>	<b>41,0</b>	<b>7,0</b>	<b>21,8</b>	<b>27,3</b>	<b>3,1</b>	<b>12,9</b>	<b>17,1</b>	<b>2,0</b>	<b>13,8</b>	<b>18,9</b>	<b>2,1</b>
Agricultura	32,6	38,3	6,4	20,5	25,7	2,7	11,7	15,6	1,5	12,5	17,3	1,5
Hidrocarburetos e Mineração	2,3	2,7	0,6	1,3	1,6	0,4	1,2	1,5	0,5	1,3	1,6	0,6
<b>Sector Secundário</b>	<b>18,9</b>	<b>19,1</b>	<b>18,5</b>	<b>20,2</b>	<b>22,0</b>	<b>13,1</b>	<b>24,0</b>	<b>27,7</b>	<b>14,2</b>	<b>22,3</b>	<b>25,8</b>	<b>14,0</b>
Ind. Manufatureira	12,3	11,1	17,9	13,5	14,0	12,0	14,0	14,9	11,8	14,3	15,3	12,0
Eléctricidade e Água	1,0	1,2	0,3	1,4	1,3	0,5	1,2	1,4	0,7	1,1	1,3	0,6
Construção	5,6	6,8	0,3	5,3	6,7	0,6	8,8	11,4	1,7	6,9	9,2	1,4
<b>Sector Terciário</b>	<b>46,5</b>	<b>39,8</b>	<b>74,5</b>	<b>58,1</b>	<b>50,6</b>	<b>83,8</b>	<b>63,1</b>	<b>55,2</b>	<b>83,8</b>	<b>63,8</b>	<b>55,2</b>	<b>83,8</b>
Comércio e Instituições Financeiras	12,7	13,6	8,3	12,7	13,5	9,9	20,4	19,4	22,9	17,2	16,6	18,5
Transporte e Comunicação	5,5	5,9	1,1	4,1	5,0	1,3	6,1	7,4	2,6	6,0	7,7	2,2
Prestação de Serviços	23,5	15,4	60,6	26,1	17,3	56,2	26,2	17,4	49,6	34,4	24,4	57,5
Outras Actividades	4,8	4,9	4,0	15,2	14,8	16,4	10,4	11,0	8,7	6,2	6,5	5,6

Fonte: Censo Nacional de Población 1961, 1971, 1981 y 1990.

e outros bens primários, pelo que se volta ao campo para poder satisfazer as necessidades da população. Também como consequência da diminuição das importações (-6 na década 1980-90)\*, aumentam as necessidades da agroindústria (alimentos e bebidas), que requerem os insumos agrícolas. Algumas destas indústrias compram a produção com antecipação e até oferecem apoio técnico às unidades campestres, a fim de assegurar-se a produção e uma melhor qualidade da matéria prima. Mesmo assim, a desvalorização tem estimulado a exportação de frutas à El Caribe e EE.UU., que exigem ótima qualidade. Sem embargo, com a introdução de tecnologia no campo e a concentração da produção agrícola, isto não representa um aumento significativo da força de trabalho no setor.

### **Setor Secundário**

Este setor, que num primeiro momento mostra um relativo aumento, ao passar a PEA empregada de 18,9% em 1961, a 20,2 em 1971 e 24,0 % em 1981, cai para 22,3 % em 1990. O incremento das primeiras décadas se explica pela intensificação do processo de substituição de importações; a diminuição da última década se deve a uma queda vertiginosa de toda a atividade econômica e à desfavorável instabilidade dos preços do petróleo. O impacto da crise se reflete na queda do PBI, de -3,8; -0,5; -6,1; e -2,8 para os anos 1980 a 1984, respectivamente\*. Houve um pequeno aumento em 1987, que de modo algum significou a recuperação econômica nem a superação da crise que vem afetando ao país desde 1980 (iniciada em 1978). A taxa média de crescimento para toda a década 1980-90 foi apenas 1,1% %. Obviamente os desequilíbrios anotados se manifestaram no mercado de trabalho, produzindo-se uma diminuição do ritmo de crescimento do emprego neste setor.

## Setor Terciário

Tradicionalmente foi o setor que mais cresceu como consequência do modelo de desenvolvimento, que se expande nas atividades de serviços. O emprego apresenta aumentos significativos nas primeiras três décadas, ao passar de 46,5% em 1961 a força de trabalho empregada a 58,1 em 1971 e 63,1% para 1981. Para 1990, esta percentagem praticamente se mantém constante com respeito à década anterior: 63,8% da PEA. A paralisia no crescimento do emprego neste setor, pode influir a incapacidade do Estado, que é o maior empregador no ramo de serviços, de criar mais emprego devido à crise fiscal. Também a recessão geral da atividade econômica que por sua vez é geradora de empregos neste setor (finanças, comércio). Pode acrescentar-se que com a iniciada privatização não há criação de emprego. Pelo contrário, há uma redução, já que o setor privado não absorve todo o emprego que lhe é transferido da parte das empresas públicas privatizadas. Ademais do que este processo de privatização não tem sido uniforme em função de nosso débil desenvolvimento institucional.

## Distribuição por sexo

Na participação por sexo, sem embargo, se mostra uma participação bastante diferenciada como resultado das distintas oportunidades que oferece o mercado de trabalho segundo as características adscritivas dos trabalhadores.

Numa economia como a venezuelana, com um desenvolvimento desigual e desequilibrado, a população também mostra uma distribuição desigual entre os diferentes setores.

No setor Primário, o emprego feminino tem escassa participação. De 7,0% em 1961, cai para 3,1% em 1971, 2,0% em 1981 e 2,1% em 1990. Esta redução do emprego no setor primário é comum a todos os países subdesenvolvidos, onde as mulheres se encontram na sua maioria no setor terciário e não na agricultura. Na Venezuela, por outra parte, os empregadores

deste setor têm uma marcada preferência por trabalhadores do sexo masculino. Também existe uma discriminação contra a mulher para lhe conceder créditos agrícolas.

Enquanto a PEA masculina, os níveis de emprego no setor Primário, apesar de ter descido de 41,0% em 1961 para 18,9% em 1990, todavia são altos se lhes comparam com a sua presença no setor Secundário que é 25,8%; uma relação bastante alta em relação com os países desenvolvidos, onde menos de (5%)<sup>8</sup> da PEA se encontra na agricultura.

O setor Secundário, por sua vez oferece maiores oportunidades para os homens: 25,8% da força de trabalho masculina se encontrava neste setor em 1990, contra 14,0% da feminina. À diferença dos homens, a atividade das mulheres neste setor diminuiu na primeira década do período estudado: de 18,5% em 1961 passou a 13,1% em 1971, para depois manter-se mais ou menos a estes níveis nas décadas seguintes: 14,2 e 14,0 % em 1981 e 1990, respectivamente.

O descenso no emprego neste setor é relacionado, primeiro porque é um setor no qual o emprego de tecnologia se converte em poupador de mão-de-obra e segundo, pela crise econômica, o setor industrial é um dos mais afetado, tanto a indústria transformadora quanto à construção. Esta última vinha crescendo acentuadamente nas décadas precedentes, embora suas mudanças não afetam particularmente o emprego feminino, pela pouca participação das mulheres nesta atividade. Elas participam mais na indústria manufatureira (alimentos, têxteis), a qual, após um impulso inicial na década de sessenta, com uma presença de 17,9%, cai para 12,0%. Para depois manter-se constante nesta percentagem nas últimas duas décadas.

No caso das mulheres, as oportunidades se dão maioritariamente no setor Terciário (Serviços), o que também é um grande empregador da PEA masculina. É em direção a este setor, junto ao setor Informal da economia, aos

---

<sup>8</sup> Banco Mundial, Informe sobre Desenvolvimento Mundial 1996

quais deslocam os trabalhadores para poder enfrentar o desemprego decorrente da queda da atividade econômica produtiva.

Sem embargo, os efeitos da crise são diferentes para os dois sexos. Como foi colocado antes, o maior peso da crise recai na mulher-mãe, a mais afetada nos estratos mais baixos. O homem, por sua parte, "se las arregla como puede"<sup>9</sup>. Produto desta crise, os dados do Censo mostram que o número de trabalhadores autônomos tem aumentado a 16,32 % e no setor Informal se encontra em 34,15% da PEA (Quadro IV.3). Assim, a busca de recursos assume várias formas: auto-emprego, ajudas (familiares, municipais e subsídios oficiais), aluguel parcial da moradia, venda ambulante (camelôs) e inclusive o aluguel do veículo particular para serviço de taxi..

A níveis mais altos de escolaridade, os trabalhadores se incorporam ao mercado de trabalho em ocupações com exigências abaixo de sua capacitação, o que tem sido chamado "o sub-emprego" dos profissionais.

De acordo com a informação do Censo, para 1961 (Quadro IV.1), a atividade principal desempenhada pelas mulheres as coloca no setor Terciário, onde elas representavam 74.5% do total da PEA feminina. Para 1971, 1981 e 1990, este setor continua ocupando o primeiro lugar onde elas se encontram: 83.8%. Dentre deste setor, é o ramo de Serviços (Sociais, comunitários e pessoais), o que absorve o maior número de mulheres: de 60.6% em 1961; 56.2% em 1971 e 49.6% em 1981, para 57.5% em 1990.

Segue em importância o ramo de Comércio e serviços financeiros que vai de 8.8% em 1961, 9.9% em 1971 e 19.4% em 1981 a 18.5% em 1990. Se consideramos que estes últimos também correspondem a Serviços, a percentagem se elevaria ainda mais e para 1990 seria 76.0%.

---

<sup>9</sup> Expressão popular venezuelana. Quer dizer fazer qualquer coisa.



**QUADRO IV.3**  
População economicamente ativa ocupada  
por setor Formal e Informal, por sexo: ano 1990  
(cifras relativos)  
Total global e total cada sexo= 100

	TOTAL	HOMENS	MULHERES
TOTAL	100.00	100.00	100.00
	100.00	69.60	30.40
Setor Formal	65.85	63.93	70.13
	100.00	66.99	33.01
Setor Informal	34.15	36.07	29.87
	100.00	72.88	27.12
Empregado domestico	3.63	0.40	10.82
	100.00	7.56	92.44
Trabajador autónomo	16.32	20.20	7.66
	100.00	85.45	14.55
Ocupados em empresas de menos de 5 pess.	14.20	15.47	11.39
	100.00	75.14	24.86
Empregadores	3.01	3.62	1.64
	100.00	83.13	16.87
Empregados e operarios	10.52	11.04	9.37
	100.00	72.37	27.63
Ayud. familiares não remunerados	0.67	0.81	0.38
	100.00	82.69	17.31

Fonte: XII Censo Nacional de Población, 1990.

### Mulheres com educação superior

Para o caso das mulheres com educação superior, objeto deste estudo, no Quadro IV.2, observamos igualmente que elas permanentemente têm representado mais de 80% no setor Terciário (80.36; 83.84; 83.00; e 83.93%, para os anos 1961, 1971, 1981, e 1990, respectivamente). Dentre deste setor, é também o ramo de Serviços (sociais, comunitários e pessoais), onde se inserem em primeiro lugar: 58.62%, seguido do ramo Comércio e serviços financeiros com 22.86% para 1990; enquanto que em 1961 neste setor se encontrava 10.89 % e no ramo de Serviços 63.73%. Se fizermos a mesma consideração anterior, que ambas as atividades correspondem ao setor

**Quadro IV. 2**  
**População Economicamente Ativa \* com Educação Superior**  
**Classificada Segundo Setor de Atividade Econômica**  
**e Sexo: 1961, 1971, 1981 Y 1990**  
**(Cifras Relativas)**

Total Global e Total Cada Sexo= 100

Setor de Atividade Econômica	1961			1971			1981			1990		
	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M
<b>Total</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>
<b>Setor Primário</b>	<b>11.58</b>	<b>11.73</b>	<b>10.53</b>	<b>5.16</b>	<b>6.14</b>	<b>1.93</b>	<b>4.01</b>	<b>5.37</b>	<b>1.52</b>	<b>4.64</b>	<b>6.79</b>	<b>1.95</b>
Agricultura	3.16	2.48	7.91	1.79	1.99	1.12	1.11	1.61	0.20	1.76	2.79	0.47
Hidrocarburetos e Mineração	8.42	9.25	2.62	3.37	4.15	0.81	2.90	3.76	1.32	2.88	4.00	1.48
<b>Setor Secundário</b>	<b>18.23</b>	<b>19.87</b>	<b>6.75</b>	<b>13.15</b>	<b>15.60</b>	<b>5.07</b>	<b>19.26</b>	<b>24.34</b>	<b>10.00</b>	<b>17.63</b>	<b>23.10</b>	<b>10.79</b>
Indústria Manufatureira	8.89	9.56	4.21	7.46	8.66	3.50	11.33	14.15	6.21	11.65	14.91	7.58
Elétrico, Gás e Água	1.56	1.67	0.76	1.43	1.68	0.60	1.49	1.81	0.92	1.37	1.81	0.82
Construção	7.78	8.64	1.78	4.26	5.26	0.97	6.43	8.38	2.87	4.61	6.38	2.39
<b>Setor Terciário</b>	<b>67.43</b>	<b>65.58</b>	<b>80.36</b>	<b>70.51</b>	<b>66.45</b>	<b>83.84</b>	<b>71.27</b>	<b>64.82</b>	<b>83.00</b>	<b>73.85</b>	<b>65.78</b>	<b>83.93</b>
Comércio e Instituições	12.87	13.15	10.89	9.93	10.51	7.99	22.00	24.02	18.34	25.53	27.66	22.86
Transporte e Comunicações	1.46	1.56	0.74	1.78	1.97	1.15	3.65	4.12	2.80	3.69	4.68	2.45
Prestação de Serviço	53.10	50.87	68.73	58.80	53.97	74.70	45.62	36.68	61.86	44.63	33.44	58.62
<b>Outras Atividades</b>	<b>2.75</b>	<b>2.81</b>	<b>2.36</b>	<b>11.18</b>	<b>11.80</b>	<b>9.16</b>	<b>5.47</b>	<b>5.47</b>	<b>5.48</b>	<b>3.88</b>	<b>4.33</b>	<b>3.33</b>

\* Não inclui buscando trabalho por primeira vez.

Fonte: Censo Demográfico 1961, 1971, 1981, 1990.

Serviços, obteremos que a percentagem de mulheres com educação superior se elevaria a 81,48% para 1990.

Conclui-se que a grande maioria de mulheres com educação superior se incorpora no setor Terciário da economia, que é o setor, que além de empregar mais mulheres, apesar da crise não tem diminuído significativamente. Isto pelas mesmas características do modelo de desenvolvimento aplicado e os processos de urbanização e modernização gerados, que aumentam a informalidade e a terciarização na busca de alternativas para a geração de rendas.

O setor Secundário, como já foi referido, é o setor que oferece menos oportunidades de emprego para as mulheres e muitas das que se encontram neste setor, na realidade o fazem desempenhando atividades administrativas ou de apoio à gerência e não diretamente na produção. Assim observamos que as mulheres com educação superior neste setor passam de 6,75% em 1961, a 5,07 em 1971; 10,0 em 1981 e 10,79% em 1990. Este aumento tem sua explicação na criação de empregos de escritório, auxiliares e assistentes, tanto na indústria moderna quanto no setor tradicional, nas áreas de informática, recursos humanos, administração, etc. nos quais maioritariamente se empregam mulheres.

No setor primário da economia, tal como para a mulher em geral, a presença da mulher com educação superior é mínima (1,95% para 1990), primeiro por ser um setor que demanda poucos profissionais, pois a maioria tem um nível de educação primária, seguido de técnicos. Segundo, por prejuízos que ainda persistem, as atividades de direção, produção e supervisão são preferentemente confiadas aos homens.

Neste sentido, podemos acrescentar que numa pesquisa sobre o mercado de trabalho dos agrotécnicos se assinala, que neste mercado "há uma marcada preferência pelos agrotécnicos do sexo masculino", o qual está associado às considerações que têm os empregadores com respeito às condições de trabalho e exigências de algumas funções e tarefas que devem cumprir-se e que eles percebem como próprias dos homens (Espinoza, 1994).

Pelo anterior se constata que a presença da mulher, e em especial da mulher profissional, é mais acentuada no setor Terciário, nos serviços; um pouco menos na indústria e nula no Primário (agricultura).

No quadro IV.2, se observa que a mulher com educação superior, amplia sua presença em Comércio e serviços financeiros (de 18,34 em 1981 a 22,86 % em 1990), ao tempo que diminui em números relativos no setor Serviços: de 61,86 para 58,62%, para os mesmos anos.

Isto pode ser explicado pela retração do emprego público, onde ela tem vindo participando de maneira significativa. Porém, pode se dizer que apesar da crise, a mulher com educação superior longe de diminuir sua participação, em todos os setores ela a aumentou, à diferença do trabalhador masculino que se vê mais afetado em uns setores que em outros. Por exemplo, no setor secundário o homem com educação superior diminuiu sua participação de 24,34 em 1981 a 23,10% em 1990, especialmente pela queda das atividades industriais e de construção, nas quais a mulher tem menor participação. Na construção as mulheres participam muito pouco e portanto não lhes afetam as mudanças nesta atividade, que viu-se afetada pela paralização de obras do governo (rodovias, marginais) e construção de moradias.

### 3.3.2. Posição na ocupação

No quadro V.1, mostramos a PEA na força de trabalho por Categoria Ocupacional para 1990. Se observa que 69,9% (27,4+42,5) del total de la PEA está incorporada como empregado do setor público ou privado. De total da PEA masculina 68,1% (23,7+44,4), está nesta mesma condição; enquanto que 74,0% (35,7+38,3) das mulheres está incorporada como empregada no setor público ou privado. Isto significa uma elevada taxa de salarização, que também atinge ao trabalhador masculino. Outra atividade significativa na que se ocupa a mulher é como empregada doméstica (10,0%), atividade tipicamente feminina. Isto significa a pouca disponibilidade de emprego para as menos qualificadas, além de sua falta de proteção legal e social.

As mulheres com educação superior são em sua maioria também empregadas, do setor público ou privado: 88,6% (50,4+38,2). Apenas 3,4% trabalha com empregadora e 4,0% delas trabalha como autônomas. Os dados se apresentam no Quadro V.2.

Com respeito à PEA masculina com educação superior, se registra como empregado, para os mesmos setores, 78,1% (32,3+45,8); isto quer dizer um pouco menos que as mulheres; 10,2% dos homens o faz como empregador e 7,8% como autônomos.

A condição de empregado, tem sua explicação na desvalorização da educação e das credenciais educativas, na conformação e estratificação do mercado e nas poucas oportunidades de emprego para os profissionais. Também a elevada burocratização que levam à sub-utilização de suas qualificações e a uma crescente assalarização.

Como mencionamos, o setor Público é um grande empregador das mulheres em geral (35,70%) e das mulheres com educação superior (50,4%); enquanto que o setor privado as emprega numa menor proporção: 38,2% das mulheres com educação superior. A níveis mais baixos de educação, o setor privado emprega maior número de mulheres.



**QUADRO V.I**  
 População economicamente ativa\* na força de trabalho  
 por posição na ocupação, classificada por sexo: ano 1990  
 Cifras absolutas (milhares) e relativas

	TOTAL		HOMENS		MULHERES	
TOTAL	6.012,5	100,00	4.184,8	69,60	1.827,7	30,40
		100,00		100,00		100,00
<b>Categoria Ocupacional</b>						
Empregado Setor Público	1.646,3	100,00	993,7	60,40	652,6	39,60
		27,4		23,70		35,0
Empregado Setor Privado	2.557,5	100,00	1.858,3	72,70	699,2	27,30
		42,50		44,70		38,30
Trabalhador familiar não remunerado	84,6	100,00	64,9	76,70	19,7	23,30
		1,40		1,60		1,10
Empregado Doméstico	198,7	100,00	15,1	7,60	183,6	92,40
		3,30		0,40		10,00
Empregador	294,1	100,00	249,9	85,00	44,2	15,00
		4,90		6,00		2,40
Trabalhador autônomo	915,0	100,00	777,0	84,90	138,0	15,10
		15,20		18,60		7,60
Membro de Cooperativa	29,9	100,00	26,2	87,60	3,7	12,40
		0,50		0,60		0,20
Não Informou	286,4	100,00	199,7	69,70	86,7	30,30
		4,80		4,70		4,70

Fonte: XII Censo Nacional de Población, 1990. Quadro N° 6, p.250.

\* Não inclui aos que procuram trabalho por primeira vez.

Isto tem sua explicação no fato que a maioria das mulheres profissionais se incorporam nos serviços de saúde e educação, que são responsabilidade do governo.

**QUADRO V.2**  
População economicamente ativa \* por posição na ocupação  
classificada por nível educativo e sexo: 1990  
Total global e total cada sexo= 100

Posição Ocup. Nível Educat.	Total	Empregado Setor Público	Empregado Setor Privado	Trabalh. Fam. Não Remunerad.	Empregado Doméstico	Empregador	Trabalhador Autônomo	Membro De Cooperativa	Não Informou
<b>Total</b>	100,0 100,0	27,4 100,0	42,5 100,0	1,4 100,0	3,3 100,0	4,9 100,00	15,2 100,00	0,5 100,00	4,8 100,0
Primária	100,0 39,1	23,7 33,9	41,9 37,6	1,6 46,8	5,0 58,7	4,5 36,1	18,7 48,0	0,6 46,8	5,0 40,4
Média	100,0 34,0	25,8 34,0	43,0 38,4	0,9 21,3	1,9 20,0	4,4 30,8	10,5 23,4	0,5 32,1	4,0 28,7
Superior	100,0 13,6	40,3 20,1	42,4 13,6	0,4 3,8	0,1 0,6	7,2 50,1	6,1 5,5	0,3 9,4	3,2 8,8
Outros E Sem Nível	100,0 13,3	19,7 9,0	33,4 10,4	3,0 28,1	5,1 20,7	4,8 13,1	26,6 23,1	0,4 11,7	7,8 22,2
<b>Homens</b>	100,0 100,0	23,7 100,0	44,4 100,0	1,6 100,0	0,4 100,0	6,0 100,0	18,6 100,0	0,6 100,0	4,7 100,0
Primária	100,0 42,6	22,4 40,2	43,2 41,5	1,8 49,9	0,4 51,7	5,3 37,7	21,3 49,0	0,7 49,6	4,8 43,1
Média	100,0 31,4	25,6 33,9	50,0 35,4	0,9 18,3	0,3 21,9	5,7 29,9	12,9 21,8	0,6 31,3	4,1 26,8
Superior	100,0 10,9	22,3 14,8	45,8 11,2	0,4 2,5	-- 1,9	10,2 18,6	7,8 4,6	0,4 7,3	3,1 6,9
Outros E Sem Nível	100,0 15,1	14,5 11,1	35,2 11,9	3,0 29,3	0,6 24,5	5,5 13,8	30,4 24,6	0,5 11,8	7,3 23,2
<b>Mulheres</b>	100,0 100,0	35,7 100,0	38,3 100,0	1,1 100,0	10,0 100,0	2,4 100,0	7,6 100,0	0,2 100,0	4,7 100,0
Primária	100,0 30,9	28,0 24,0	33,7 27,3	1,3 36,5	19,3 59,4	2,1 26,7	10,3 42,2	0,2 27,0	5,2 33,9
Média	100,0 40,0	27,3 41,8	44,5 46,5	0,8 31,0	5,0 19,8	2,2 36,0	6,1 32,1	0,2 40,6	3,9 33,0
Superior	100,0 19,9	50,4 28,1	38,2 19,9	0,4 8,1	0,2 0,4	3,4 28,3	4,0 10,7	0,2 21,6	3,2 13,1
Outros e Sem Nível	100,0 9,2	13,1 5,9	26,4 6,3	2,9 24,4	22,3 20,4	2,4 9,0	12,4 15,0	0,2 10,8	10,3 20,0

Fonte: II Censo Nacional de População 1990. Quadro EP. 41. P.32

No quadro V.3. temos cruzado os dados correspondentes da PEA ocupada por grupos de ocupação e Categoria ocupacional. Aí observamos que o grupo de Profissionais e Técnicos se encontra na categoria de Empregado em 88,8% percentagem que se eleva para 92.5% para o caso das mulheres. Os homens do grupo Profissionais e Técnicos na categoria de Empregado, representam uma percentagem menor (85.0%) que as mulheres. Também se comparadas com as outras categorias: Empregadores ou autônomos que é 11.3%, enquanto que 4.8% das mulheres Profissionais e Técnicos ocupam esta categoria de Empregadora ou autônoma.

QUADRO V.3  
População de 12 ou mais anos por posição na ocupação,  
grupos de ocupação e por sexo (ano: 1990)  
(cifras relativas)

	TOTAL	Empregado Setor Público	Empregado Setor Privado	Trabalhador familiar não remunerado	empregado doméstico	Empregador	Trabalhador autônomo	Membro de cooperativa	Atividade NBE*
TOTAL	100,0	28,2	41,7	1,0	3,4	5,3	16,2	0,5	3,7
0/1	100,0	60,5	28,2	0,2	-	3,2	4,5	0,3	2,7
2	100,0	12,1	50,7	-	-	29,2	5,7	0,7	1,7
3	100,0	40,6	54,9	0,2	-	1,3	0,8	0,2	2,0
4	100,0	11,3	40,6	0,5	-	12,9	32,8	0,3	1,6
5	100,0	33,6	33,8	0,4	23,5	1,6	4,1	0,2	2,7
6	100,0	7,1	35,9	3,5	-	9,0	42,2	0,4	1,9
7/8/9	100,0	25,3	48,0	1,2	-	3,2	14,7	0,9	6,7
HOMENS	100,0	24,1	43,7	1,2	0,4	6,5	19,8	0,6	3,5
0/1	100,0	52,5	32,5	0,1	-	4,6	6,8	0,3	3,2
2	100,0	11,3	48,7	0,1	-	31,7	5,9	0,7	1,5
3	100,0	38,1	56,0	0,1	-	2,0	1,4	0,4	2,0
4	100,0	10,6	38,8	0,4	-	14,4	33,9	0,3	1,6
5	100,0	4,10	4,62	0,2	4,5	2,4	3,0	0,3	2,4
6	100,0	7,0	35,9	3,5	-	2,0	42,4	0,4	1,8
7/8/9	100,0	25,2	48,6	1,0	-	3,4	15,0	1,0	5,8
MULHERES	100,0	37,3	37,3	0,7	10,0	2,6	8,1	0,2	3,8
0/1	100,0	68,6	23,9	0,2	-	1,8	3,0	0,2	2,3
2	100,0	15,4	58,8	-	-	19,0	4,1	0,9	1,8
3	100,0	42,0	54,3	0,2	-	0,8	0,6	0,1	2,0
4	100,0	13,2	45,0	0,8	-	8,9	30,2	0,2	1,7
5	100,0	28,6	25,5	0,5	35,3	1,1	5,0	0,1	2,9
6	100,0	10,4	38,3	3,6	-	10,4	34,2	0,5	2,5
7/8/9	100,0	26,6	44,0	2,3	-	2,1	12,7	0,3	12,0

### 3.3.3 Grupos de ocupação

A distribuição da PEA por Grupos de Ocupação para os anos 1961, 1971, 1981 e 1990, se apresenta nos quadros VI.1/ VI.4. No quadro VI.1. observamos que em 1990, a maioria das mulheres se concentra no grupo Trabalhadoras dos Serviços (27,38%), seguidas de Empregadas de Escritório (22,57%) e de Profissionais e Técnicos (19,16%).

Se compararmos estas percentagens para o mesmo ano, com os trabalhadores masculinos, observaremos que a maioria (45,27% para o mesmo ano), se concentra no grupo Motoristas de meios de transporte, operários e artesãos, grupo no qual as mulheres representam sómente 16,55%. Enquanto que no grupo de Profissionais e Técnicos eles representam 8,49% e em Empregados de Escritório 6,01%. Isto é, que relativamente as mulheres duplicam a participação deles nestes mesmos grupos.

Sem embargo, o grupo Profissionais e Técnicos, segue sendo um grupo importante no que as mulheres em geral se inseram dentre do total da força de trabalho feminina para todo o período analisado, já que para 1961, o único grupo importante no que se



QUADRO VI. 1.  
População economicamente ativa \* em cada grupo ocupacional,  
classificada por sexo: 1961, 1971, 1981 y 1990  
(total global e total cada sexo= 100)

GRUPO OCUPACIONAL	TOTAL				HOMENS				MULHERES			
	1961	1971	1981	1990	1961	1971	1981	1990	1961	1971	1981	1990
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Profissionais e Técnicos	5,46	7,85	10,89	11,73	3,33	5,22	7,93	8,49	15,20	16,91	18,83	19,16
Gerentes e Diretores	1,43	2,55	1,68	1,92	1,56	2,91	2,04	2,21	0,87	1,31	0,71	1,25
Empregados de Escritório	6,67	8,25	11,44	11,05	5,35	5,85	7,13	6,01	12,73	16,56	23,04	22,57
Comerciantes e Vendedores	9,85	10,31	10,95	12,48	10,91	11,39	11,50	12,70	4,96	6,54	9,47	11,98
[Total não manuais]	(23,41)	(28,96)	(34,96)	(37,18)	(21,15)	(25,37)	(28,60)	(29,41)	(33,76)	(41,32)	(52,05)	(54,96)
Trabalhadores de Serviços	11,35	12,15	12,16	14,07	5,07	6,30	6,66	8,25	40,16	32,36	26,92	27,38
Ocupações agropecuárias e da produção vegetal e animal	32,67	20,54	11,52	12,22	38,48	25,79	15,34	17,07	6,04	2,39	1,26	1,11
Manobristas de equipes de transporte, operários, mineiros y artesanos	32,57	38,35	41,36	36,53	35,30	42,53	49,40	45,27	20,04	23,93	19,77	16,55
[Total manuais]	(76,59)	(71,04)	(65,04)	(62,82)	(78,85)	(74,62)	(71,40)	(70,59)	(67,24)	(58,68)	(47,95)	(45,04)

\* Não inclui aos que procuram trabalho pela primeira vez

Fontes: IX Censo Nacional de Población 1961; Quadro 32, p. 681

X Censo Nacional de Población 1971; Quadro 16, p. 71

XI Censo Nacional de Población 1981; Quadro III-44, p. 453

XII Censo Nacional de Población 1990; Quadro 32, p. 315-316  
(El Censo 90 en Venezuela)

incorporavam as mulheres era o grupo de Trabalhadores dos Serviços :40,16% (Quadro VI.1), percentagem que diminuiu a 32,36 em 1971 e a 27,38% em 1990, mas que todavia segue sendo importante para as mulheres de menor nível educativo.

Isto é, enquanto que em 1961 as ocupações da mulher eram: Serviços: 40,16%; Operárias e Artesãs: 20,04%; e Empregadas de Escritório: 12,73%. Para 1981, além das ocupadas em Serviços: 26,92%, adquirem importância Empregadas de Escritório: 23,04% e Profissionais e Técnicos: 18,83%. Para 1990, estas percentagens praticamente se mantêm em Trabalhadoras dos Serviços: 27,38%; Empregadas de Escritório: 22,57% e Profissionais e Técnicos: 19,16%, respectivamente.

Em geral, se pode dizer, que a mulher trabalhadora tem ido diminuindo a sua participação nas atividades manuais, ao passar de 67,24% em 1961 em atividades manuais para 45,04% em 1990. Embora a situação de crise tem limitado o emprego e o tem deslocado em direção ao setor informal, o qual tem aumentado de maneira notável nos últimos anos, criando uma situação de sub-emprego e desemprego, fenômeno que não é só comum na Venezuela, senão a maioria dos países latinoamericanos.

No Quadro VI.2, mostramos a PEA em ocupações não manuais . Se analisamos a presença feminina, em cada Grupo de Ocupação, observamos para 1990, que a maior percentagem é Empregadas de Escritório: 41,08%, seguida de Profissionais e Técnicos: 34,85% e de Comerciários e Vendedoras: 21,79%. Dentre destes mesmos grupos de ocupação os homens representam 20,44, 28,87 e 43,19%, respectivamente. No último grupo, Comerciários e Vendedores os homens sobrepassam às mulheres. Porém, no grupo Gerentes e Diretores, eles são 7,50%, enquanto que as mulheres apenas representam 2,8%

No Grupo Profissionais e Técnicos, ocupa um lugar importante o sub-grupo Docência: 20,17%, o que significa que 57,87% dos profissionais e Técnicos se

**QUADRO VI.2**  
População economicamente ativa \* em ocupações não manuais,  
classificadas por grupo ocupacional e por sexo: 1961, 1971, 1981 e 1990

Grupo Ocupacional	1961			1971			1981			1990		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
<b>Total</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
Profissionais e técnicos	23,22	15,76	45,02	27,11	20,59	40,93	31,14	27,73	36,17	31,56	28,87	34,85
Docência	(8,84)	(3,25)	(24,88)	(10,12)	(4,45)	(22,13)	(12,03)	(5,76)	(21,28)	(12,43)	(6,11)	(20,17)
Outras Ocupações	(14,38)	(12,51)	(20,14)	(16,99)	(16,14)	18,80	(17,11)	(21,97)	(14,89)	(19,13)	(22,76)	(14,68)
Gerentes e diretores	6,12	7,36	2,52	8,81	11,46	3,17	4,80	7,13	1,36	5,15	7,50	2,28
Empregados de Escritório	28,49	25,28	37,71	28,49	23,04	40,06	32,74	24,93	44,23	29,71	20,44	41,08
Comerciantes e vendedores	42,07	51,60	14,70	35,59	44,90	15,84	31,32	40,21	18,19	33,58	43,19	21,79

Total Cada Grupo Ocupacional = 100,00

Total	100,00	74,12	25,83	100,00	67,98	32,02	100,00	59,60	40,40	100,00	55,06	44,94
Profissionais e técnicos	100,00	50,12	49,88	100,00	51,65	48,35	100,00	53,08	46,92	100,00	50,38	49,62
Docência	100,00	27,30	72,70	100,00	29,94	70,06	100,00	28,55	71,45	100,00	27,07	72,93
Outras Ocupações	100,00	64,06	35,94	100,00	64,57	35,43	100,00	68,51	31,49	100,00	65,51	34,49
Gerentes e diretores	100,00	89,15	10,85	100,00	86,46	11,54	100,00	88,57	11,43	100,00	80,12	19,88
Empregados de Escritório	100,00	65,81	34,19	100,00	54,97	45,03	100,00	45,37	54,63	100,00	37,88	62,12
Comerciantes e vendedores	100,00	90,97	9,03	100,00	85,75	14,25	100,00	76,54	23,46	100,00	70,83	29,15

\* Não inclui a dos que procuram trabalho pela primeira vez.

Fontes: IX Censo Nacional de Población 1961: Quadro 32, p. 681

X Censo Nacional de Población 1971: Quadro 16, p. 71

XI Censo Nacional de Población 1981: Quadro 111, - 44 p. 453

XII Censo Nacional de Población 1990: Quadro 32, p. 315-316 e

Quadro 60, p. 401

(El Censo 90 en Venezuela)

dedicam a esta atividade. Uma percentagem menor se incorpora no setor saúde e o resto a outras ocupações.

### A mulher com educação superior

A medida que a mulher tem se ido profissionalizando, se incorpora numa maior percentagem à força de trabalho (61,70%) que aquelas com níveis mais baixos de qualificação e os grupos mais importantes seguem sendo Profissionais e Técnicos e Empregadas de Escritório .

Na distribuição das mulheres com educação superior (Quadro VI.3), observamos o fato de que apesar delas terem alcançado uma maior escolaridade, não obtiveram os melhores postos no mercado de trabalho. A maioria, na medida que tem-se ido profissionalizando e alcançando maiores níveis na matrícula estudantil de Educação superior, se encontram igualmente no grupo de Profissionais e Técnicos com uma presença de 59,82% em 1990 e apenas 3,82% delas se encontra no grupo de Gerentes e Diretores.

Se comparamos estes dados no período analisado, observamos que as mulheres com educação superior no grupo Profissionais e Técnicos representavam em 1961: 76,58%; 69,96 em 1971; e 60,47% em 1981. Isto quer dizer que sua representação neste grupo tem vindo diminuindo de 76,58% (1961) para 59,82% (1990). Esta variação pode ser explicada como: consequência da diminuição do impacto inicial e da crise dos anos oitenta que está resultando num deslocamento do trabalho feminino em direção a outras atividades (Comerciantes e Vendedoras, e Empregadas de Escritório), que passou de 1,51 em 1961, a 1,67 em 1971 e 3,81 em 1981 para 6,21 % em 1990; e de 16,42% em 1961 a 15,79% em 1971, a 23,27 em 1981 e 20,67% em 1990, respectivamente.

Para as mulheres com educação superior em atividades não manuais , o sub-grupo Docência (Quadro VI.4), dentre do Grupo Profissionais e Técnicos

**QUADRO VI.3.**  
População economicamente ativa \* com educação superior  
em cada grupo ocupacional, classificada por sexo: 1961, 1971, 1981 y 1990  
(total global y total cada sexo= 100)

J 4

GRUPO OCUPACIONAL	TOTAL				HOMENS				MULHERES			
	1961	1971	1981	1990	1961	1971	1981	1990	1961	1971	1981	1990
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Profissionais e técnicos	65,14	60,45	51,61	50,28	63,50	57,57	46,73	42,64	76,58	69,96	60,47	59,82
Gerentes y Diretores	8,97	12,03	7,71	7,57	9,88	14,37	10,55	10,58	2,54	4,33	2,56	3,82
Empregados de Escritório	13,81	10,36	16,94	15,26	13,44	8,72	13,45	10,93	16,42	15,79	23,27	20,67
Comerciantes e Vendedores	5,70	4,07	7,87	9,84	6,29	4,79	10,10	12,75	1,51	1,67	3,81	6,21
(Total não manuais)	(93,62)	(86,91)	(84,13)	(82,95)	(93,11)	(85,45)	(80,83)	(76,90)	(97,05)	(91,75)	(90,11)	(90,52)
Trabalhadores dos Serviços	1,08	1,93	1,46	2,32	1,05	1,97	1,56	2,59	1,34	1,78	1,29	1,98
Ocupações agropecuárias e extração vegetal e animal e afins	0,96	0,69	0,78	1,22	1,09	0,84	1,16	2,04	0,08	0,17	0,08	0,19
Motoristas de equipes de transporte, operários, artesãos e afins	4,34	10,47	13,63	13,51	4,75	11,74	16,44	18,47	1,53	6,30	8,52	7,31
(Total manuais)	(6,38)	(13,09)	(15,87)	(17,05)	(6,89)	(14,55)	(19,16)	(23,10)	(2,95)	(8,25)	(9,89)	(9,48)

Fontes: IX Censo Nacional de Población 1961: Quadro 32, p. 681  
X Censo Nacional de Población 1971: Quadro 16, p. 71  
XI Censo Nacional de Población 1981: Quadro III-44, p. 453  
XII Censo Nacional de Población 1990: Quadro 32, pp. 315-316  
(El Censo 90 en Venezuela)

\* Não incluídos que procuram trabalho pela primeira vez



(66,09%), as mulheres representam uma percentagem elevado: 38,25%. Isto é, que 58,06 das mulheres com educação superior se dedicam à docência.

Isto tem sua explicação, primeiro em que as mulheres ainda continuam desenvolvendo uma das atividades que tradicionalmente vinham desempenhando no lar: cuidado de crianças e saúde; segundo para o nível de ensino primário e secundário, as mulheres tem vindo deslocando aos homens como docentes; e terceiro, a docência lhes oferece maior flexibilidade e compatibilidade com as suas atividades domésticas (horários flexíveis, férias junto com os filhos, etc.). Finalmente, porque as remunerações dos docentes tem vindo progressivamente se deteriorando e já não resultam tão atrativas para os homens.

Se analisamos a composição por sexo da PEA com educação superior em atividades não manuais, para 1990, observamos no mesmo Quadro VI.4, infra, que as mulheres Profissionais e Técnicos estão acima dos homens, ao representar 52,89% e no sub-grupo docência: 75,36%.

Dentre do período analisado (1961-1990), na classificação por sexo, mesmo Quadro VI.4, infra), a mulher com educação superior na docência tem passado de 33,24 % em 1961; 42,16 em 1971; e 56,84 em 1981 para 75,36% em 1990. Também sobrepassa ao homem no Grupo Empregados de Escritório (60,21%). Tanto a docência quanto o emprego de escritório são ofícios que tem se feminizados, especialmente com a expansão da educação e com o crescimento das atividades administrativas (bancárias, seguros, informática).

Em resumo, as mulheres com educação superior estão concentradas no setor dos Serviços do setor Terciário (Educação e Saúde), especificamente no sub-grupo Docência, atividades que tem se constituído em redutos tipicamente femininos.

Isto, como se assinalou, está associado a seu papel reprodutivo e o papel que a mulher desempenha na família e na sociedade, dedicada ao cuidado das crianças, idosos e outros membros da unidade familiar, incluindo assistência educacional e saúde (Bruschini, 1985:40).

**QUADRO VI.4**  
**População economicamente ativa \* com educação superior**  
**em ocupações não manuais,**  
**classificadas por grupo ocupacional e por sexo: 1961, 1971, 1981 e 1990**

Grupo Ocupacional	1961			1971			1981			1990		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
<b>Total</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
Profissionais e técnicos	69,58	68,19	78,91	69,55	67,37	76,26	61,34	57,81	67,10	60,61	55,45	66,09
Dicência	(12,06)	(9,25)	(30,98)	(20,70)	(15,68)	(35,50)	(24,28)	(16,90)	(36,30)	(23,87)	(11,78)	(38,25)
Outras Ocupações	(57,52)	(58,94)	(47,93)	(48,85)	(51,49)	(40,76)	(37,06)	(40,91)	(30,80)	(36,74)	(43,67)	(27,84)
Gerentes e diretores	9,58	10,62	2,62	13,84	16,82	4,72	9,17	13,05	2,84	9,13	13,75	4,22
Empregados de Escritório	14,75	14,43	16,92	11,93	10,20	17,21	20,14	16,64	25,83	18,39	14,21	22,83
Comerciantes e vendedores	6,09	6,76	1,56	4,68	5,61	1,81	9,35	12,50	4,23	11,87	16,59	6,86

Total Cada Grupo Ocupacional = 100,00

Total	100,00	87,06	12,94	100,00	75,42	24,58	100,00	61,99	38,01	100,00	51,49	48,51
Profissionais e técnicos	100,00	85,32	14,68	100,00	73,05	26,95	100,00	58,42	41,58	100,00	47,11	52,89
Dicência	100,00	66,76	33,24	100,00	57,84	42,16	100,00	43,16	56,84	100,00	24,64	75,36
Outras Ocupações	100,00	89,21	10,79	100,00	79,49	20,51	100,00	68,41	31,59	100,00	62,48	37,52
Gerentes e diretores	100,00	96,47	3,53	100,00	91,61	8,39	100,00	88,21	11,79	100,00	77,58	22,42
Empregados de Escritório	100,00	85,16	14,84	100,00	64,53	35,47	100,00	51,24	48,76	100,00	39,79	60,21
Comerciantes e vendedores	100,00	96,69	3,31	100,00	90,46	9,54	100,00	82,83	17,17	100,00	71,96	28,04

\* Não inclui a os que procuram trabalho pela primeira vez.

Fontes: IX Censo Nacional de Población 1961; Quadro 32, p. 681

X Censo Nacional de Población 1971; Quadro 16, p. 71

XI Censo Nacional de Población 1981; Quadro 111, - 44 p. 453

XII Censo Nacional de Población 1990; Quadro 61, p. 407

(El Censo 90 en Venezuela)

### 3.3.4. A pirâmide ocupacional

Quando colocamos os dados da PEA por grupos de ocupação, observamos que apenas 3,82% das mulheres com educação superior se encontram no grupo Gerentes e Diretores. No Quadro VII, temos relacionado a PEA ocupada por setor de atividade econômica e Grupos de Ocupação. Com essa informação podemos dizer inclusive que no setor de Serviços, onde a mulher tem uma maior presença (51,85%) da PEA feminina), apenas 0,50 % delas se encontra no grupo Gerentes e Diretores. Isto é, que apesar de sua presença maciça no setor Serviços e de seu maior nível de escolaridade, todavia sua participação nas ocupações gerenciais é insignificante se lhe compararmos com os logros da PEA masculina.

Ao respeito (Garbi e Palumbo, 1989, cito UNICEF, 1992:203), expressam que em geral as mulheres gerentes enfrentam importantes níveis de conflito entre suas obrigações laborais e sua responsabilidade dentro do lar. A forma de resolver este conflito é individual. Pode optar por interromper sua carreira profissional e limitar-se a cargos de menor hierarquia ou optar por um sistema de vida sem parceiro.

Ao optar por uma carreira gerencial, ela deve enfrentar obstáculos tais como a desconfiança de sua capacidade de mando e liderança, as atitudes discriminatórias por parte das organizações, os conflitos de sua vida pessoal e familiar, e as dificuldades para desempenhar uma dupla jornada. Muitas vezes a exigência de horários intensivos e prolongados, as viagens ao exterior ou interior, fazem que ela mesma se autoexclua destes cargos gerenciais, especialmente no setor privado.

No setor Público, embora elas não chegam aos níveis mais altos\*, se observa uma maior participação até o terceiro nível da Gerência da Administração Pública. Como o assinala a pesquisa realizada para UNICEF (1992). Embora esta pesquisa indique que a este nível o componente técnico é maior que o político, se sabe que na realidade não é assim. Que existem inúmeros exemplos

de mulheres que se encontram nestes cargos graças a um respaldo político. Isto se verifica, porque a partir deste nível os titulares são de livre "nombramiento e remoción", e na oportunidade de mudanças de governo, as pessoas são transferidas se são "Funcionários de Carrera" ou demitidos se não o forem.

Se forem funcionários de carreira, eles podem ser colocados nas posições que tinham antes de assumir a nova função.

Inclusive, no setor educação, onde elas constituem uma maioria e puderam chegar às posições mais elevadas, sua participação diminui na medida que aumenta o prestígio e a remuneração do cargo.<sup>10</sup> Se observa sem embargo, uma alta participação de mulheres advogadas no setor da Justiça. Segundo cifras publicadas pela OCP<sup>11</sup> (OCEI,1990), 53,1% eram juizas; 77,9% defensoras públicas; 63,6% Fiscais do Ministério Público e 53,6% consultoras jurídicas de ministérios e institutos autônomos. Porém, até agora nenhuma delas tem sido Ministra da Justiça, apesar desta elevada participação, nem nos quase quarenta anos de democracia.

Sua participação na área da Justiça, poderia ter sua explicação no maior nível educativo das mulheres aspirantes aos cargos, à aceitação das baixas remunerações que caracterizam a Administração Pública e a conduta oficial menos prejudizada enquanto à qualidade de desempenho da mulher. Mas também, é importante assinalar que até data muito recente não existia Concurso público para aspirar aos cargos de juizas, nem uma carreira judicial, pelo que a maioria delas também tem contado com um apoio político, já que é interesse dos partidos políticos venezuelanos "contar com sua gente" em todos os âmbitos da vida nacional.

Na referida pesquisa de Garbi e Palumbo (1988), numa amostra muito limitada do universo da empresa privada, que não lhes permitiu chegar a generalizações, se assinala que de total da população das empresas pesquisadas, apenas 7,7% das mulheres se encontravam em cargos de alta gerência e uma

<sup>10</sup> Em 1990 havia duas ministras (Educação e Família) e nenhuma Presidente de Estatal ou Instituto Autônomo: OCP: Oficina Central de Personal.

<sup>11</sup> OCP : Oficina Central de Personal.



proporção majoritária estava adscrita à área de Recursos Humanos e Relações Industriais.

Isto é, que apesar do que a mulher participa ativamente nas organizações, na medida que se ascende aos níveis mais altos, sua presença vai diminuindo, sendo escassa sua participação nos cargos máximos das organizações. Seus elevados níveis de educação só tem lhe permitido sua incorporação nos cargos de gerência media, pública e privada

### 3.3.5 Situação salarial

Estreitamente relacionado com sua categoria ocupacional e sua indicação na pirâmide ocupacional é a situação das mulheres na escala salarial.

No Quadro VIII, apresentamos a distribuição da PEA por grupo de Ocupação, segundo o sexo e ingresso mensal proveniente do trabalho. As mulheres sistematicamente recebem menores ingressos que os homens, apesar de ter alcançado maiores níveis de escolaridade. Assim, enquanto 20,5% dos homens recebem ingressos superiores a 4 salários mínimos, somente 12,4% das mulheres recebem mais deste salário.

Nas escalas mais altas, 1,9 % dos trabalhadores recebem salários acima de 10 salários; 2,2% o recebem os homens e só 0,8 % as mulheres.

De acordo com o grupo de ocupação, em todas as categorias analisadas, a mulher recebe ingressos menores que os homens. , observamos que no Grupo Profissionais e Técnicos, 44,8% dos homens recebem salários acima de 4 salários mínimos, comparado com 26,0% das mulheres neste mesmo nível salarial.

No grupo Gerentes e Diretores, onde elas representam uma ínfima minoria (0,4% da PEA), apenas 52% delas recebem 10 salários ou mais, enquanto que para este mesmo nível de ingressos a percentagem de homens é 19,9%.

Isto é, que inclusive em condições semelhantes aos homens, em quanto a escolaridade, idade e ocupação, elas recebem menores salários.



**Quadro VIII**

População de 12 ou mais anos por grupos de ocupação, segundo sexo e ingresso mensal, proveniente do trabalho.  
Ano 1990

Faixa Salarial	Grupo de Ocupação							
	Total	1	2	3	4	5	6	7/8/9
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
até 2.000	8,1	4,8	0,6	1,8	6,7	16,6	18,1	5,6
de 2.001 a 4.000	14,2	3,9	1,2	5,9	13,3	18,8	44,8	10,5
de 4.000 a 6.000	20,9	8,0	3,5	22,9	21,5	28,4	19,7	23,2
de 6.001 a 12.000	38,9	47,8	20,0	56,1	32,4	30,8	11,3	45,5
de 12.001 a 16.000	7,0	13,7	13,5	6,9	8,7	2,4	1,9	7,0
de 16.001 a 20.000	4,0	8,0	14,7	2,9	6,4	1,0	1,3	3,2
de 20.001 a 30.000	3,7	7,6	19,7	2,1	6,0	0,8	1,4	2,8
de 30.001 a 40.000	1,3	2,9	9,3	0,7	1,9	0,3	0,5	0,9
de 40.001 a 50.000	0,8	1,6	7,0	0,3	1,2	0,1	0,4	0,5
50.001 ou mais	1,1	1,7	10,5	0,4	1,9	0,8	0,6	0,4
<b>Homens</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
até 2.000	7,1	8,0	0,6	1,8	5,6	5,1	18,0	5,2
de 2.001 a 4.000	14,5	3,9	1,0	4,7	11,5	11,5	44,9	10,0
de 4.000 a 6.000	19,6	6,1	3,0	18,7	19,5	28,6	19,8	22,0
de 6.001 a 12.000	38,3	37,2	18,0	56,0	33,4	45,9	11,3	46,6
de 12.001 a 16.000	7,6	14,4	12,5	8,8	9,7	4,4	1,8	7,5
de 16.001 a 20.000	4,5	10,3	14,6	4,2	7,4	1,9	1,3	3,4
de 20.001 a 30.000	4,4	10,5	20,5	3,5	7,1	1,5	1,4	3,0
de 30.001 a 40.000	1,6	4,4	9,9	1,2	2,3	0,5	0,5	0,9
de 40.001 a 50.000	1,0	2,4	7,7	0,5	1,5	0,2	0,4	0,5
50.001 ou mais	1,4	2,8	12,2	0,6	2,0	0,4	0,6	0,9

Quadro VIII (continuação)

População de 12 ou mais anos por grupos de ocupação, segundo sexo e ingresso mensal, proveniente do trabalho  
Ano 1990.

Faixa Salarial	Grupo de Ocupação							
	Total	1	2	3	4	5	6	7,8/9
<b>Mulheres</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
até 2.000	10,1	1,5	1,4	1,8	9,6	24,4	22,5	3,3
de 2.001 a 4.000	13,5	4,0	5,7	6,6	17,8	24,0	40,1	14,0
de 4.000 a 6.000	23,6	10,0	28,3	25,4	26,7	28,5	17,0	31,1
de 6.001 a 12.000	40,4	58,5	17,4	56,2	29,6	20,7	12,1	33,2
de 12.001 a 16.000	5,8	13,0	15,1	5,8	6,0	1,1	2,7	3,3
de 16.001 a 20.000	2,6	5,8	16,5	2,2	4,0	0,5	1,4	1,5
de 20.001 a 30.000	2,3	4,6	6,6	1,3	3,4	0,5	1,4	1,6
de 30.001 a 40.000	0,7	1,5	3,8	0,4	1,0	0,1	0,6	0,6
de 40.001 a 50.000	0,3	0,6	3,8	0,1	0,7	0,1	0,6	0,3
50.001 ou mais	0,5	0,5	1,4	0,2	1,2	0,1	0,6	0,5

Fonte: Censo Nacional de Población 1990, Quadro 35; p. 320.

No setor Público, em geral a mulher está melhor remunerada que no Privado, porém neste último, obtêm benefícios adicionais, espécies, utilidades (até 4 ou 6 salários ao ano) que somados ao salário básico o elevam acima do setor público, mas que não são considerados ao momento da liquidação dos encargos sociais.

Esta dramática diferença entre sexos, pode ter sua explicação nas mesmas razões que temos colocado para explicar a discriminação da mulher: maior oferta de mulheres de maior nível educativo, menor acesso aos cargos de chefia e supervisão, aos prejuízos dos empregadores e também, ao papel da mulher na família.

**CAPITULO IV. SITUAÇÃO DE TRABALHO DA MULHER UNIVERSITÁRIA.  
ESTUDO EM CINQUENTA MULHERES UNIVERSITÁRIAS  
VENEZUELANAS**

**4.1 Características socioeconômicas das mulheres entrevistadas e suas unidades familiares.**

**4.1.1. Características individuais das mulheres**

Na primeira parte deste capítulo descrevemos as principais características das mulheres entrevistadas, quanto a idade, nível educativo, estado civil, etapa do ciclo de vida, lugar de origem, estudos realizados, e finalmente sua situação laboral e salarial

**a) Idade**

A média de idade das cinquenta mulheres entrevistadas é 36,19 anos e sua distribuição é a seguinte: entre 25-35 anos: dezesesseis mulheres; entre 36-45 anos: treze mulheres; entre 46-55 anos: dezenove e de 55 anos ou mais: duas mulheres. A maioria destas mulheres esta na etapa reprodutiva (29 mulheres), enquanto que 21 não o estão, por sua idade (mais de 45 anos).

No Quadro 1, apresentamos a distribuição das mulheres segundo idade e estado civil. Se incluiu a condição de ter ou não parceiro.

**Quadro 1**  
**Características individuais**

Idade	T	Estado civil			Situação conjugal	
		S.	C.	O.	CP	SP
Anos						
25-35	16	10	6	-	6	10
36-45	13	3	6	4	7	6
46-55	19	3	10	6	11	8
55 ou mais	2	1	-	1	-	2
Total	50	17	22	11	24	26

Fonte: Questionário. Processamento nosso.  
S: solteira; C: casada; O: outro. ; CP: casal; SP: sem parceiro

As cifras no quadro indicam que 32,0% das entrevistadas, tem entre 25-35 anos; 26,0% entre 36-45 anos; 38,0% entre 46-55 anos e 4,0% 55 ou mais anos. Significa que a maior atividade é entre 36-55 anos: 64,0% das entrevistadas. A distribuição das idades é relacionada com os períodos de estudo das universitárias que geralmente começam sua carreira profissional depois dos 25 anos. A partir desta idade sua incorporação ao mercado é mais intensa e aumenta com a experiência.

De acordo com as características individuais e da posição alcançada na pirâmide ocupacional, elas podem permanecer no mercado de trabalho além dos 55 anos, quando são mais experientes e quando tem tido mais oportunidades de lograr chegar à elevadas posições na continuidade de sua carreira profissional. É justo com acúmulo de anos de experiência que são valorizadas para estas posições. Outras se retiram do mercado quando chega a idade da aposentadoria. Isto é, para que sejam reconhecidos seus méritos e valores, a mulher deve passar muito anos no mercado de trabalho demonstrando sua capacidade e eficiência. É assim como se dá em parte a discriminação e segregação por sexo que existe no mercado.

Os períodos de casamento ou número de filhos, não necessariamente alheiam as mulheres do mercado, especialmente as mulheres profissionais, que são as mais estimuladas para ingressar ao mercado de trabalho em posições de acordo com sua profissionalização.

#### b) Escolaridade

De acordo com o tema desta pesquisa, todas as mulheres selecionadas são egressadas universitárias: quatorze delas têm realizado estudos de mestrado e uma de doutorado. Sem embargo, somente sete obtiveram o diploma de pós-graduação. Onze têm realizado estudos de Especialização e no caso das profissionais da saúde, todas tem no mínimo uma Especialidade. Uma das médicas tem doutorado em Psiquiatria. (Quadro 2).



As profissionais que não obtiveram o diploma de pos-graduação, informaram não ter o tempo disponível para concluir a dissertação (ou tese), devido a suas inúmeras ocupações de trabalho e de família.

Quadro 2

Características educativas das entrevistadas  
por área de graduação, estudos de posgraduação e idade

Idade	Total	Área de graduação							Cursos Posgraduação		
		O.	1.	3	4	5	6	7	Mº	Dº	Especializ
25-35	16	1	2	5	1	3	1	3	3	-	3
36-45	13	-	2	7	1	1	-	2	2	-	3
46-55	19	-	1	8	2	6	-	2	8	-	5
55 ou mais	2								1	1	
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>11</b>

Fonte: Questionário. Processamento nosso

\* O.: Ciências Básicas. 1: Eng., Arq. Tecn. 3. Educação e Pedag.

4: Ciências Sociais.; 5: Ciências Eco...Administ. e Políticas.

6: Humanid. Letras e Arte. 7: Ciências da Saúde.

Mº: mestrado; Dº: doutorado

Isto que dizer, que vinte e quatro das profissionais entrevistadas não têm realizado cursos de posgraduação. A maior frequência na realização dos cursos as apresentam as profissionais do ensino (Pessoal docente das universidades) e a menor (ou nenhuma) as engenheiras e advogadas.

De acordo com algumas apreciações efetuadas, as profissionais da docência têm maior acesso aos cursos de posgraduação, pela prioridade que se dá à área de Educação nos Programas de Formação e Capacitação, Especialização e Pos-graduação; além elas podem dispôr de licenças remuneradas e de horários flexíveis para assistir aos cursos. A nível de educação superior têm direito ao desfrute do Ano Sabático. Outra razão é legal: o pessoal das universidades é obrigado a apresentar "Trabajos de Ascenso" para ascender nas categorias de cargos e a partir de Agregado, deve ter feito estudos de doutorado. A elaboração dos trabalhos (Memorias) tem menor dificuldade se se fazem os cursos de posgraduação, porque as teses e dissertações são levadas em conta para o ascenso.

Umas entrevistadas responderam não ter tempo para realizar cursos de pós-graduação devido a sua responsabilidade de casa ou excesso de trabalho. Outras não estão interessadas ou não o consideram necessário dentro de sua profissão, mostrando-se mais favoráveis à realizar cursos curtos, mais especializados, segundo sua área de desempenho (engenheiras, arquitetas, advogadas).

Quanto a domínio de outra língua, dez delas falam ou escrevem outra língua: oito por ter realizado estudos, ou morado no exterior, duas por sua origem. À duas das entrevistadas lhes exigem no seu cargo o domínio de inglês.

### c). Estado civil

De total das entrevistadas, dezessete mulheres são solteiras; vinte e duas são casadas, uma delas duas vezes; e onze estão em outra situação conjugal (separada, divorciada, viúva). Das não casadas, só duas vivem em parceria (ver Quadro 1).<sup>12</sup>

Esta proporção não segue a distribuição de total da força de trabalho para o país, na qual o número de solteiras é maior. Tampouco foi a intenção. Nossa seleção atingiu área de graduação, setor de atividade e grupo de ocupação.

A amostra da pesquisa, apresenta uma maioria de mulheres casadas (44%), seguidas das solteiras (34%) e de outra situação conjugal: (22%).

Esta distribuição confirmaria que a medida que o nível educativo das mulheres é maior parecesse haver menor discriminação para as mulheres casadas.

---

<sup>12</sup> A tendência é que as mulheres se casam uma vez só. As que separam ou divorciam se mantêm solteiras.

#### d) Etapa do ciclo de vida

Para considerar o ciclo de vida em que se encontram as mulheres entrevistadas, levamos em conta se têm ou não filhos e as idades deles, por considerar que este é um fator para sua incorporação ao mercado de trabalho.

Ciclo I: Mulheres sem filhos, (independentemente de sua idade e estado civil);  
total: vinte e cinco mulheres.

Ciclo II: Mulheres com filhos pequenos, com média de idade 10.8 anos, que dependem totalmente da família: oito mulheres.

Ciclo III: Mulheres com filhos adolescentes, com média de idade 15.8 anos, que ainda possam trabalhar, dependem dos pais para sua reprodução: total onze mulheres.

Ciclo IV: Mulheres com filhos velhos, com média de idade 29.5 anos, que não dependem dos pais para sua reprodução: seis mulheres.

O maior número de mulheres encontra-se no primeiro ciclo (25), mas cinco delas não estão na etapa reprodutiva por ter mais de 45 anos.

Seguem as mulheres do terceiro ciclo (11), com filhos adolescentes e finalmente, no ciclo quarto, 6 mulheres. Uma delas, casada pela segunda vez, com filhos velhos e adolescentes, foi incluída neste ciclo.

Quanto o número de filhos por mulher é 2,2. Sete delas têm três ou mais filhos; seis têm um filho só, doze têm 2 filhos e vinte e cinco delas não têm filhos (Quadro 3).

#### e) Nacionalidade e área de socialização

Trinta e seis mulheres são venezuelanas por nascimento, de pai e mãe venezuelanos; procedentes das distintas regiões do país. Cinco nascidas no país, são filhas de pai ou mãe estrangeiros e cinco, também nascidas no país, de pai e mãe estrangeiros. Quatro não nasceram no país, mas com muitos anos vivendo na Venezuela.

No Quadro 3 são colocados os dados sobre procedência:

Quadro 3

Lugar de procedência				
Região	Nº	P- M	P ou M	PeM
		Ven	Ext.	Ext.
Capital	26	18	4	4
Nor-oriental	5	5	-	-
Los Andes	2	1	1	-
Centrooccid.	4	4		
Central	5	4		
Zulia	4	4	-	-
Sub-total	46	36	5	5
Estrangeiras	4	-	-	4
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>36</b>	<b>5</b>	<b>9</b>

Como observamos no quadro 3 a maioria delas são da região Capital. Outras vieram para realizar estudos ou com seu grupo de origem à procura de melhores condições de vida; conformando aqui seu núcleo familiar próprio.

Os resultados da origem não permitem uma conclusão sobre sua incorporação ao mercado de trabalho. Muitas delas, as mais novas, provêm das famílias que emigraram quando se deram os processos de urbanização e modernização. Mas na maioria são de procedência urbana (cidades pequenas do interior) ou de lugares pertos da capital; nenhuma vem da área rural.

Quanto às estrangeiras, duas chegaram ao país antes dos doze anos e duas com mais dessa idade. Isto quer dizer que somente duas foram socializadas nos seus países; Uma casada com venezuelano e outra veio por problemas internos no seu país de origem.

Em resumo, a socialização destas mulheres deu-se em áreas urbanas e seu lugar de procedência não marcou diferenças entre suas situações ocupacionais e sua incorporação ao mercado de trabalho.

Na Venezuela, não há muita discriminação contra os trabalhadores estrangeiros. Somente no setor público há maiores restrições. Porém são incorporados por convênio. No setor privado há uma tendência maior para contratar estrangeiros.

#### 4.1.2. Características demográficas e familiares das mulheres

##### a) Características das unidades familiares

Para a classificação do tipo de lar,<sup>13</sup> foi distribuída a unidade familiar por seu tamanho, considerando somente os membros da família que moram com a entrevistada e não pela filiação ou dependência econômica.<sup>14</sup>

Foi diferenciado: em unidade simples, aquela na que a entrevistada mora sozinha ou com sua mãe; as de outro estado civil (separada, divorciada) que mora com seus filhos; as que moram com seu cônjuge e seus filhos; e finalmente, as que moram com outros familiares (sogros, pais, irmãos, etc). Também foram incluídas nesta última unidade, as que ao casarem se ou separaram, foram a morar com seus pais ou sogros.

Assim, aplicando esta classificação, obtiveram-se os seguintes resultados: População total das unidades familiares: 137 pessoas, das quais 50 são do sexo masculino e 87 do feminino; com média de 2,7 pessoas por lar. A média nacional é 4,7 (CNP, 1990: 455).

A média de filhos das mulheres-mães entrevistadas é 2.2, mas não todos compartilham a unidade doméstica, contando que os mais velhos tem formado uma unidade aparte. Esta média é similar à nacional, que é 2.3 filhos por mulher para 1990 (CNP 1990:189).

No Quadro 4 apresentamos a distribuição por idade, número de filhos e grupo familiar que mora com a entrevistada:

---

<sup>13</sup> Aos fins desta pesquisa, preferimos esta classificação e não a oficial: unipessoas, nuclear, estendida e composta.

<sup>14</sup> Todavia este último aspecto é importante salientar devido a grande maioria dos pais que dependem economicamente das filhas para sua sobrevivência especialmente, porque não atingiram um nível educativo ou profissão que lhes permita independência econômica. Tampouco há um programa de previdência social para tender suas necessidades mínimas. Esta foi uma razão para elas informar a necessidade de permanecer no mercado de trabalho.



Quadro 4  
Distribuição por número de filhos e tipo de unidade doméstica,  
segundo grupo de idade

Idade	T	Número de filhos				Tipo de Unidade doméstica (Lar)			
		0.	1	2	3 ou +	mora sozinha ou com sua mãe	mora com seus filhos	Com seu cônjuge e filhos	Com outros familiares
25-35	16	15	-	-	1	5		4	7
36-45	13	5	3	3	2	3	1	8	1
46-55	19	4	3	9	3	4	4	10	1
55 ou mais	2	1	-	-	1	1	1	-	-
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>25</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>22</b>	<b>9</b>

Fonte: Questionário/entrevista. Processamento nosso

b). Escolaridade paterna e materna

O nível de escolaridade e ocupação dos pais, foram consideradas variáveis importantes para estudar as condições socioeconômicas da universitárias tentando testar alguma influência na escolha de suas carreiras e suas oportunidades de estudo.

No Quadro 5, se informa a escolaridade dos pais das entrevistadas.

Quadro 5  
Escolaridade dos pais (ou chefe de família)

Nível educativo	Pai	Porcentagem	Mãe	Porcentagem
Primário	19	38	33	66
Secundário	22	44	10	20
Superior	9	18	7	14
Total (100%)	50		50	

Fonte: Questionário. Processamento nosso.

No que se refere à escolaridade dos pais, se observa que 62,0% (31 pais), têm nível médio ou superior. Enquanto que a maioria das mães das universitárias, têm nível primário (66,0%). Isto pode sugerir várias colocações: o numero menor de oportunidades de estudos antes de 1960, ou as mulheres que se retiravam da escola ao terminar o primário que era considerado, por elas e pela sociedade em geral, um nível suficiente. Ou também o preconceito que "o lugar da mulher é a casa"

Outras conseguiam ao máximo o certificado do magistério. As mulheres, mães das universitárias com níveis superior de educação, são na maioria as mães das mais jovens.

As mulheres que primeiro se incorporaram à educação superior, foram aquelas que provêm de famílias que já enviavam a seus filhos homens à universidade; que dizer de preferência dos estratos médios e altos.

Dada as oportunidades de estudos a partir dos anos sessenta e recém iniciado o processo de industrialização -e os novos padrões de consumo-, que levaram às mulheres à universidade e ao mercado de trabalho, não podemos afirmar que aquelas com pais mais educados foram as mais beneficiadas com a educação. Este foi um processo que se deu na Venezuela e em todos os países latinoamericanos, em resposta aos postulados da teoria do capital humano. Porém é sabido que pais formados representam um estímulo para que os filhos se incorporem num curso universitário. Dentre das entrevistadas foram muitos os fatores para incorporar-se aos estudos superiores.

#### b) Ocupação paterna e materna

O nível de escolaridade e a ocupação dos pais são considerados fatores importantes nas condições socioeconômicas das entrevistadas e na escolha de suas carreiras universitárias.

Fizemos uma classificação das ocupações dos pais; os agrupamos em quatro níveis, segundo o prestígio e requisitos educativos das ocupações, a fim de obter dados mais homogêneos para a análise.<sup>15</sup>

No Quadro seguinte podemos observar a ocupação dos pais das entrevistadas.

Quadro 6

Classificação das ocupações dos pais das entrevistadas

Nível	Ocupação	Pai	Mãe
<b>Alto</b>	Profissões liberais, proprietários, militares, técnicos, professores universitários, gerentes et	13	7
<b>Médio</b>	Empregados de escritório, empregados da administ.pública, professora educação primaria e média, comerciário, pequenos proprietários, desenista.	31	18
<b>Baixo</b>	Ocupações manuais: confecção de roupas, tecidos, cabeleleiro, confeitaria, doçaria, operário, marineiro, agricultor	6	7
<b>Não trabalhou fora do larr</b>	Afazeres domésticos, atenção da casa e família.	-	18
<b>TOTAL (100%)</b>		<b>50</b>	<b>50</b>

Fonte: Questionário. Processamento nosso.

O quadro das ocupações indica que a maioria das universitárias entrevistadas provêm de famílias, cujos pais exerciam ocupações de nível médio ou alto (88,0%) e em menor proporção nas ocupações manuais (12,0%), o que pode significar que maior nível na ocupação tem alguma influência para as mulheres continuar para a universidade. Também porque a maior nível de renda, os pais mantêm por mais tempo a seus filhos na escola.

<sup>15</sup> Sabe-se que antes de iniciado o processo de industrialização, as ocupações eram mais simples ou requeriam menor nível educativo.

Por diferentes razões, que veremos mais adiante, algumas das universitárias entrevistadas começaram trabalhar antes de finalizar o curso universitário..

Quanto às ocupações maternas, se dividem proporcionalmente entre as que desempenharam uma ocupação no mercado laboral (professora, secretária, auxiliares de escritório, da alfândega) e as que ficaram para cuidar da família. Algumas se dedicaram a tarefas especializadas que requerem certa destreza e habilitações, bem nas suas casas ou nas pequenas fábricas que já existiam (sapatarias, tabacos, sabão, farinhas, renda, roupas).

#### **4.1.3. características socio-econômicas das mulheres e suas ocupações laborais**

##### **a) Situação laboral**

Dado que o propósito essencial da pesquisa é explicar a relação educação superior-mercado de trabalho num grupo específico de mulheres universitárias, se procurou obter dentro da amostra por setor de atividade, que se encontrassem mulheres com distintos cursos e com distintos grupos de ocupação.

Sendo assim, todas as mulheres incluídas na mostra estão ocupadas num setor de atividade econômica, no mercado formal ou informal da economia, desempenhando diferentes ocupações, com uma determinada posição na ocupação em categorias não manuais. A distribuição da amostra por setor de atividade, grupo de ocupação e área de graduação se fez de acordo à mostra **intencional**, seguindo a distribuição por sexo e nível educativo informada no "Censo Nacional de Población 1990".

Nos quadros 7 e 8, apresentamos a distribuição das entrevistadas por setor de atividade e grupos de ocupação, segundo área de graduação. No quadro 9 por setor de atividade econômica e grupo de ocupação e no quadro 10, segundo posição na ocupação.

Quadro Nº 7

Distribuição das entrevistadas por setor de atividade econômica  
e área de graduação

Area de Graduação	SETOR DE ATIVIDADE ECONÔMICA								
	II	III	IV	V	VI	VII	IX	X	Total
0.	-	1	-	-	-	-	-	-	1
1.	1	1	-	1	2				5
3.	--	-	-	-	3	-	16	1	20
4.	-	-	-	-	-	-	4	-	4
5.	-	1	-	-	7	1	2	-	11
6.	-	-	-	-	-	-	1	-	1
7.	-	1	-	-	-	-	7	-	8
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>50</b>

Fonte: Questionário. Processamento nosso.

Setor de Atividade: II: Extração/mineria; III: Manufatura; IV: Elet. Gas; V: Construção; VI: Comércio e Serviços Financeiros; VII: Transp., Comun.; IX: Serviços; X: Outro n.c.

Área de Graduação: 0. Ciências Básicas; 1. Engenharia, Arquit., Tecnol.; 3. Docência e Pedagogia;

4. Ciências Sociais; 5. Ciênc. Econôm., Administ. e Polít.; 6. Humanidades, Letras; 7. Ciências da Saúde.



**Quadro 8**  
**Distribuição das entrevistadas por Grupo de ocupação e Área de Graduação**

Área de graduação	GRUPO DE OCUPAÇÃO					
	0/1.		2.	3.	4.	Total
	a.	b.				
0. Ciências Básicas	-	1	-	-	-	1
1. Engenharia, Arquitet. e Tecnologia	-	3		1	1	5
3. Docência e Pedagogia	12	2	-	5	1	20
4. Ciências Sociais	4	-	-	-	-	4
5. Ciências Econôm. Adm. e Políticas	2	1	2	4	2	11
6. Humanidades, Letras	-	-	-	1	-	1
7. Ciências da Saúde	1	7	-	-	-	8
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>50</b>

Fonte: Questionário. Processamento nosso.

0/1: Profissionais e Técnicos: a) Docentes; b) outras ocupações.

2: Gerentes e Diretoras. 3: Empregadas de Escritório. 4: Comerciantes e vendedoras.

De acordo à seleção da mostra, a maioria é formada na área de Docência e pedagogia, delas mais de 60,0% se dedicam ao ensino. Nesta área de graduação, das classificadas como Empregadas de Escritório, quatro trabalham para o setor educação, mas não como docentes, senão em atividades administrativas, em registro estudantil e coordenação de estudos, ou auxiliares da Direção. Uma trabalha na área de recursos humanos e outra é membro de uma cooperativa de produtos naturais e a sua vez se desempenha como vendedora.

No Quadro 9, se apresenta a informação das entrevistadas por setor de atividade econômica e grupo de ocupação:

Quadro 9

Distribuição das entrevistadas por setor de atividade econômica,  
classificada segundo Grupo de Ocupação

Grupo de Ocupação	SETOR DE ATIVIDADE ECONOMICA							
	II	III	V	VI	VII	IX	X	Total
O/1	<u>1</u>	<u>2</u>	-	<u>3</u>	<u>1</u>	<u>24</u>	<u>1</u>	<u>33</u>
a)	-	-	-	1	-	18	-	(19)
b)	1	2	1	2	1	6	1	(14)
2.	-	-	-	2	-	-	-	2
3.	-	2	-	3	-	6	-	11
4.	-	-	-	4	-	-	-	4
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>50</b>

Fonte: Quadros 7 e 8. Processamento nosso.

Setor de Atividade: II: Hidro/mínéria. III: Manufatura. V: Construção. VI: Comércio e Serviços Financeiros. VII: Transporte e Comunic. IX: Serviços. X: Outro n/c

Grupo de Ocupação: O/1: Profissionais e Técnicos: a) Docentes. b) outras ocupações

2. Gerentes e Diretoras. 3: Empregadas de Escritório. 4: Comerciais e vendedoras

Observamos a concentração de mulheres no grupo Profissionais e Técnicos no setor Serviços, (educação e saúde) a maioria como docentes. Outras profissionais e técnicos se desempenham no setor serviços financeiros, mineração, indústria e empresas estatais ou como autônomas no setor da construção.

O grupo de empregadas de escritório, se encontram no setor de serviços financeiros, na indústria e no setor serviços.

O segundo setor em importância é o setor serviços financeiros, onde se encontram representadas todos os grupos de ocupação. Neste setor, que é o que mais tem crescido, igualmente encontramos universitárias de todas as áreas de graduação.

O grupo de Gerentes e diretoras, também se desempenham no setor serviços financeiros.

O grupo de comerciantes e vendedores estão no setor de serviços financeiros, e se dedicam a seguros, venda de imóveis, contabilidade.

Em resumo, 60,0% das entrevistadas está no setor Serviços (comunitários, sociais e pessoais); 24,0% no setor Serviços financeiros; 12,0% na indústria; e o resto, 4,0% em transporte e outros.

Quanto à posição na ocupação no Quadro 10, apresentamos a distribuição das entrevistadas segundo área de graduação.

Quadro 10

Distribuição das entrevistadas segundo a posição na ocupação, classificada por Área de graduação

Área de Graduação	P O S I Ç Ã O   N A   O C U P A Ç Ã O						Total
	Emp. S. Público	Emp. S. Privado	Empregad ora	Autônoma	Membro Cooperativ	Outro*	
O.		1					1
1.	2	1		2			5
3.	13	5			1	1	20
4.	3	1					4
5	3	5	2	1			11
6.	1						1
7.	4	1		3			8
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>50</b>

Fonte: Questionário. Processamento nosso.

O.: Ciências Básicas. 1. Engenh., Arq. Tecnol. 3. Educação e Pedagogia. 4: Ciências Sociais  
5. C. Econôm. Administ. Polít. 6: Humanidades. Letras e Arte. 7: Ciências da Saúde

No quadro anterior observamos que vintesseis delas, trabalham como empregadas do setor público, na área de Serviços (educação, saúde,

seguridade pública e defesa nacional) e em empresas estatais (transporte e indústria dos hidrocarburetos); Duas são empregadoras de seus respectivos estabelecimentos (comércio e asesoria); quatorze são empregadas do setor privado (bancos e seguros, escolas, club de recreação e manufatura);. Três profissionais da Saúde trabalham por conta própria (consulta privada) e quatro para ambos setores. Uma Engenheira, por conta própria, em Comércio (venta de imóveis), uma arquiteta, como autônoma (conta própria), no setor da construção. Uma Lic. en Educação é Membro de una cooperativa de produção e venda de produtos naturais e uma Presidente-fundadora de sua própria empresa para a proteção do meio ambiente.

#### b) Situação salarial

Na amostra das mulheres entrevistadas, obtivemos a seguinte distribuição por categoria salarial<sup>16</sup> que apresentamos no quadro 11.

---

<sup>16</sup> Para elaborar o sistema de categorias salarial se seguiu o modelo desenhado por Ibarrola. 1984:55-125.

Quadro . 11

Número	Categoria salarial	Intervalo	Múltiplos do salário	Bs.
-	1	1	1 salario mínimo	Hasta 52.000
4	2	1	2 vezes o salário mínimo	52.001-114.000
14	3	1	3 vezes o salário mínimo	114.001-156.000
10	4	2	4 vezes o salário mínimo	156.001-208.000
12	5	4	4-6 vezes o salário mínimo	208.001-312.000
6	6	4	6-10 vezes o salário mínimo	312.001-520.000
3	7	8	10-14 vezes o salário mínimo	521.001-728.000
1	8	22+n	14-22 vezes o salário mínimo	728.001-1.144.000
-	9		+ de 22 vezes o sala- mínimo	1.144.000 y más

\* Bs. 470.00 por dólar

Total 50

Como se observa nesta distribuição a maioria das entrevistadas obtêm ingressos abaixo de seis salários mínimos (40). ou seja 80,0% da amostra. A maioria, como vimos no quadro 10, é empregada do setor público ou privado. No grupo de mulheres que obtêm acima de seis salários, se encontram as que trabalham por conta própria (médicas, odontólogas, proprietárias) . O resto das que obtêm acima de seis salários, são do grupo gerentes e diretoras, uma da indústria (empresa multinacional) e outra que trabalha para uma empresa estatal.

\* El preço do dólar é ± Bs. 470, por dólar



### c) Características das ocupações

Para referirmos as condições da inserção laboral e as ocupações das mulheres entrevistadas, e relacionado com o ponto anterior, fizemos dentre de cada grupo ocupacional, uma classificação em sub-grupos ocupacionais e salariais, com a finalidade de analisar os tipos de cargos a que têm acesso e o papel de suas credenciais educativas na asinação dos níveis salariais.

A classificação em 8 subgrupos ocupacionais e a definição de cada um, é apresentada no anexo 3

Seguindo a classificação por sub-grupos de ocupação e categoria salarial como apresentada no Quadro 11 e a feita no anexo 3, a continuação mostramos a distribuição das entrevistadas para observar o tipo de inserção laboral e diferenças salariais.

**Quadro 12**  
**Distribuição das entrevistadas, classificadas segundo categoria salarial**  
**e categoria ocupacional**  
**(Milhares de Bs.)**

Categoria ocupacional	CATEGORIA SALARIAL									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
	52.0	114.0	156.0	208.0	312.0	520.0	728.0	1.144.0	1.144	Total
										ou mais
GRUPO 0/1										
Sub-grupo 01.1 Pessoal científico-técnico	-	2	7	4	4	2	-	-	-	19
Sub-grupo 01.2 Supervisoras	-	-		2	1	1		-	-	4
Sub-grupo 01.3 Personal científico-técnico semi-autônomo	-	-	2	-	3	2	1	-	-	8
Sub-grupo 01.4 Profissionais liberais	-	-	-	-	1	1		-	-	2
Grupo 2 Gerentes y Diretoras										
Sub-grupo 2.1 Pessoal Diretivo	-	-	-	-	-	-1	-	-	-	1
Sub-grupo 2.2 P. Administrativo de Alto Nivel	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
GRUPO 3 Empregadas de Escritório										
Sub-grupo 3.1 Pessoal de Apoio à Gerência	-	1	4	4	-	-	-	-	-	9
Sub-grupo 3.2 Empreagada aux. pequenas empresas	-	1	-	-	1	-	-	-	-	2
Grupo 4 Comerciários e vendedoras										
Sub-grupo 4.1 Pequenas proprietárias	-	-	1	-	-	-	-	1	-	2
Sub-grupo 4.2 Autônomos	-	-	-	-	2	-	-	-	-	2
TOTAL	-	4	14	10	12	6	3	1	-	50

Fonte: Questionário. Processamento nosso.

No quadro anterior observamos diferenças salariais significativas nos diversos níveis de categorias ocupacionais, numa distribuição muito ampla e hierarquizada.

As 33 Profissionais e Técnicas (66,0% de la entrevistadas), apresentam a maior amplitude nos ganhos salariais.

Grupo 0/1.

No primeiro sub-grupo 01/1, Pessoal científico-técnico, os salários vão de 2 até 10 vezes o salário mínimo. Nesta categoria incluímos pessoal docente (de todos os níveis de ensino), que trabalham tanto para o setor público quanto privado.

No sub-grupo 01.2 Pessoal supervisão, se incluye o pessoal técnico-científico, que desempenha "outras ocupações" diferentes à docência, que se encontram até o 3º ou 4º nível de hierarquia. Seu salário vai de 3 até 10 salários mínimos. Estas profissionais trabalham na empresa privada ou pública, no setor moderno ou tradicional.

O sub-grupo 01.3, Personal técnico-científico semi-autônomo, se incluem os profissionais da saúde que trabalham para ambos setores (público e privado) e no exercício livre da profissão. Também se incluiu neste grupo uma profissional que trabalha para uma fundação "sin fines de lucro", que funciona com aportações do setor privado, público, nacional e internacional. Devido à condição de empregadas e também de autônomas, seus salários vão de 3 até 14 vezes o salário mínimo.

Finalmente, no grupo 0/1.4, se encontram as universitárias que trabalham como profissionais liberais.(autônomas), em locais alugados ou próprios, associadas ou não com outros colegas. Recebem entre 6-10 salários mínimos.

Grupo 2.

No grupo 2, Gerentes e Diretoras, o ganho vai de 10-22 vezes o salário mínimo. Neste grupo se incluye pessoal diretivo e da alta administração, do setor moderno, privado ou público. Elas são as de mais alto nível da mostra e com mais anos de experiência. Como tem sido demonstrado: a medida que se ascende na pirâmide ocupacional, se têm acesso a maiores níveis de salário.

### Grupo 3.

No grupo 3, Empregadas de Escritório, tem se incluído aquelas que fazem tarefas de apoio à gerência, (sub-grupo 3.1) em tarefas de recursos humanos, contabilidade, tesouraria, processamento de dados. Seus salários vão de 2-4 salários mínimos. Chama a atenção neste grupo o topo de seu ganho salarial, apesar de sua profissionalização; porém algumas são jovens recém formadas que esperam fazer carreira dentro da empresa. No sub-grupo 3.2, incluímos auxiliares ou assistentes de pequenos estabelecimentos (creches, academias ou negocios familiares) onde executam todo tipo de tarefas afins ao estabelecimento: preparam cheques, dão informação, levam uma pequena contabilidade, etc. algumas delas preferem estes cargos, porque deixam maior tempo livre.

### Grupo 4.

Finalmente, no Grupo 4., Comerciantes e vendedoras, encontramos algumas situações extremas; no sub-grupo 4.1, uma é proprietária de uma empresa de serviços (recebe entre 14-22 vezes o salário mínimo). Outra está associada a uma cooperativa de produtos naturais (elaboração e venda), cujo salário não sobrepassa 3 salários mínimos.

No sub-grupo 4.2, Trabalhadoras autônomas, encontramos uma que está na venda de imóveis e outra proprietária de uma "boutique". Elas recebem até 6 salário. Podem receber muito mais dependendo da época e da situação geral do país.

Se bem, alguns trabalhadores autônomos ou pequenos proprietários obtêm geralmente ingressos superiores; em época de crise são mais afetados. Tampouco têm acesso a outros benefícios sociais (previdência social, saúde, aposentadoria, férias, etc)

Para finalizar, podemos dizer que a relação entre ocupação e educação, e entre educação e salário, vai depender de muitos fatores, e não somente de nível de educação alcançado. Ainda que é certo que os profissionais com educação superior (universitária e posgraduação), têm maiores oportunidades de aceder aos postos das categorias mais elevadas, também encontramos que

uma grande maioria se desempenha em cargos subordinados, de nível médio e baixa remuneração, o qual se manifesta numa situação de subemprego e deterioração de seus salários; especialmente o pessoal docente e em consequência numa subutilização de suas capacidades e conhecimentos.

Este aspecto está estreitamente ligado à baixa qualidade da educação, resultado da massificação dos estudos superiores no país..

Todo isto dá evidências suficientes para afirmar que a educação não garante os melhores postos e os maiores salários no mercado de trabalho, senão que sómente permite a competência para aceder às posições melhor remuneradas..



#### **4.2. Formas de incorporação laboral das mulheres entrevistadas . As distintas faces do trabalho.**

Abordar o trabalho das mulheres com uma perspectiva de gênero implica ampliar e aprofundar o que se entende tradicionalmente por trabalho feminino. Neste sentido, é tão importante o trabalho doméstico tanto para seu lar como para a sociedade. Esta relação entre seu papel feminino (reprodutivo) e de trabalhadora (produtivo) é importante para analisar a participação delas no mercado de trabalho (Bethancourt, 1992).

Como já foi dito, com a transformação da economia e o aumento da matrícula estudantil em educação superior, as mulheres foram incorporando-se ao mercado de trabalho em forma crescente, em ocupações remuneradas, desempenhando diferentes posições ou em novos ofícios e também ocupando espaços tradicionalmente masculinos. Porém, se continuou a lhe exigir dessa mesma sociedade, o cumprimento de as suas responsabilidades na esfera reprodutiva.

Nos capítulos seguintes analisaremos comparativamente alguns casos específicos, "tipo", e a situação das mulheres entrevistadas, as características de suas ocupações e sua vida profissional à luz de nossa perspectiva teórica-metodológica.

#### **Vida profissional das mulheres universitárias**

Como temos colocado, a inserção laboral de um trabalhador já não é definida por aquelas características que afetam diretamente a produtividade do trabalho tais como: a educação, a capacitação e experiência no trabalho; isto é pelo acúmulo de capital humano, senão que vai responder a outros fatores derivados das características do mercado; de trabalho segmentado e estratificado; embora a credencial seja um valor considerado na competência para ascender aos cargos.

Agora bem, a Teoria da Segmentação dos Mercados,<sup>17</sup> é uma teoria desenvolvida em outros países e se bem, ela tem contribuído para estudar a nossa realidade, não a explica totalmente, devido às características particulares das economias dependentes, nas quais as diferenças não estão tão determinadas para todas as escalas sociais.

Na Venezuela, existe uma realidade que não podemos deixar de levar em conta ao estudar a problemática das mulheres venezuelanas, que é a situação de desigualdade que se encontram com respeito ao desfrute de seus direitos econômicos, políticos, sociais, culturais, civis, ideológicos. Todavia a atitude das mulheres é muito submissa e conformada com os poucos direitos que se lhe concedem e não reclamam quando constantemente estes direitos são violentados, especialmente nos níveis mais baixos, mostrando-se muitas vezes relegadas e subestimadas.

Também devemos destacar que apesar dos esforços realizados (a nível mundial) ainda não se tem logrado uma participação efetiva e igualitária da mulher em todos os aspectos do desenvolvimento. Entretanto, há que dizer que a discriminação não pode ser eliminada só por disposições legais. Também é um problema de educação, da aceitação de uma hierarquia tradicional dos sexos por parte das próprias mulheres.

Nós pensamos, que iam encontrar diferenças significativas nas mulheres profissionais, mas não é assim. O conflito entre os seus papeis sempre vai estar presente qualquer que seja sua posição na escala social. O qual tem sido confirmado através da análise de suas respostas e de sua vida profissional.

Quando descrevemos a evolução da mulher no mercado laboral, se evidenciou que as mulheres profissionais se incorporam nas posições intermédias subordinadas, que sua remuneração é menor em todos os grupos

---

<sup>17</sup> Teoria que temos explicado amplamente e que parte de considerar que o mercado de trabalho não é um espaço homogêneo, senão que está estratificado e no qual os indivíduos se inserem diferencialmente em cada segmento. Cada segmento, estabelece critérios de seleção e recrutamento para a incorporação dos indivíduos.

de ocupação analisados e que geralmente se incorporam em cargos que são como a continuação das tarefas que vinham desempenhando em seu papel feminino anterior (bebidas, alimentos, têxteis, educação, saúde), o que demonstra uma clara discriminação sexual da mulher no trabalho.

Esta mesma situação explica a condição de subemprego de importantes grupos de profissionais que se inserem nas posições de menor hierarquia, obtendo remunerações que não estão de acordo com sua qualificação e expectativas. Inclusive, apesar de que no plano profissional tem-se logrado alguma igualdade salarial, especificamente para o setor público, ela sempre está em desvantagem., especialmente no momento de decidir uma promoção. Naqueles ofícios que requerem menor qualificação, a discriminação salarial é maior.

Também podemos observar que a medida que tem aumentado sua participação no mercado de trabalho, também tem aumentado sua importância como sujeito econômico, ao observar que mais de 25% dos lares (na Venezuela) são encabeçados mulheres trabalhadoras, ainda que sejam viúvas, separadas, solteiras ou divorciadas e com filhos, o que as obriga a desempenhar uma dupla função: dona de casa e sustentadora da família.

Se considera que este é um processo complexo, que vai ser importante na percepção de sua situação e na solução do conflito que lhes impede esta dupla função. Suas atitudes, a forma como elas aceitam seus papeis numa sociedade que se bem lhe tem dado oportunidades de desenvolvimento profissional e possibilidades de incorpora-se ao mercado de trabalho, lhe exige o cumprimento de seu papel reprodutivo, mas também as condições do processo produtivo lhe exigem sua participação na produção e este é um processo irreversível.

Assim pois, ao analisar as inserções laborais das mulheres universitárias no mercado de trabalho venezuelano, numa posição que ademais de lhe permitir melhorar seu nível de renda, também seja compatível com seu papel feminino e suas múltiplas funções para a sobrevivência da unidade familiar, devemos levar em conta que:

- As mulheres profissionais se incorporam principalmente no setor "formal" da economia, especialmente no setor Serviços, mas também no setor "informal"
- A nível profissional existe uma legislação que diminui a discriminação salarial, pelo que não pode se dizer que há uma segmentação sexual do trabalho; sem embargo, as diferenças se estabelecem no momento das designações dos cargos e das promoções.

É evidente que as mulheres não são consideradas para os altos cargos e não podem ascender tão facilmente às altas posições como os homens e é certo que poucas mulheres ocupam cargos diretivos, e as que chegam o logram só depois de um longo percurso que lhe leva muitos anos e não menos sacrifícios, que muitas vezes a fazem sentir-se culpada.

Outras vezes, são elas mesmas que se auto-excluem, estabelecendo "prioridades" como parte de uma percepção muito pessoal do papel que querem exercer tanto no lar como no trabalho. Esta auto-exclusão é relacionada com a falta de uma estrutura de apoio, para o cuidado de seus filhos. Somente as de maiores rendas podem contar com um apoio doméstico ou com a possibilidade de enviar seus filhos para lugares adequados (creches, pré-escola, kinder).

#### **4.2.1. Início da vida profissional**

##### **Idade**

Temos considerado que a idade de incorporação da mulher ao mercado de trabalho, é importante na análise de sua carreira profissional. Uma das perguntas do questionário foi a idade com que elas começaram a trabalhar. As respostas foram classificadas, segundo área de graduação, contando que a carreira é muito relacionada com este aspecto. No quadro abaixo, apresentamos os dados obtidos:

**QUADRO 13**  
Idade com que as entrevistadas começaram a trabalhar,  
classificadas por Área de Graduação

Idade (Faixa em anos) de	menos de 18 anos	18-20	21-24	25 ou mais	TOTAL
Área Graduação					
0. Ciências Básicas	-	-	-	1	1
2. Engenh. Arquit. Tecnologia	-	-	5	-	5
3. Educação e Pedagogia	4	8	4	4	20
4. Ciências Sociais	-	-	4	-	4
5. Ciências Econ., Administ. e Políticas	2	2	5	2	11
6. Humanidades, Literatura e Arte	1	-	--	-	1
7. Ciências da Saúde	-	-	7	1	8
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>8</b>	<b>50</b>

Fonte: Questionário. Processamento nosso.

Como se pode observar no quadro, a maioria das mulheres universitárias (33), começaram trabalhar após 21 anos, delas 17 começaram só depois de ter finalizado o curso universitário e apenas 17 o fizeram antes dos 21 anos. Indagou-se sobre as diferenças e os resultados foram coerentes com as carreiras escolhidas e com o nível socio-econômico dos pais (como foi colocado acima, a maioria era de nível médio ou alto :88%), Mas também, com os estudos, já que há cursos que por suas exigências, impedem à estudante trabalhar (medicina, engenharia, odontologia)<sup>18</sup>

Giovanna fala assim:

-Eu não podia trabalhar antes de terminar o curso de medicina.  
Inclusive eu fazia piano e também tive que deixar. ...O tempo para

<sup>18</sup> Na Venezuela é muito difícil ingressar aos estudos de medicina. Só aqueles estudantes que provêm da classe média e alta, são os que têm maior oportunidade de aceder a estes estudos.



estudar medicina sempre é pouco. ...E quando a gente termina na universidade, ainda tem que trabalhar num hospital por mais dois anos para obter o diploma.

- Assim, foram meus pais que assumiram toda responsabilidade por mim. Então, eu comecei trabalhar aos 25 anos

Muito ao contrário, mais da metade das pedagogas começam a trabalhar antes dos 21 anos e muito antes de terminar o curso universitário e outras, até com 16 anos, ao obter o certificado do Magistério, como professoras, lecionando no primário. Das professoras 6 delas informaram que estudaram pedagogia, porque permitia trabalhar mais cedo;

É o caso da Virgínia:

- Meu pai nos colocou ( a mim e irmãs) num internato de freiras, para termos mais rápido um ofício.

-No internato não tínhamos outra coisa para fazer além de estudar; aí terminei o magistério com 14 anos e seis meses depois comecei trabalhar na mesma escola..

- Aos 16 anos entrei para uma outra escola e trabalhei por mais três anos. Decidi então fazer a universidade e mudei de trabalho indo para uma instituição bancária.

Isto é por necessidade econômica e após conseguir o certificado do Magistério, como Virgínia, começaram na universidade.

Para Aurora,

O salário que recebia como professora do primário era muito pouco. Ali ela começou aos 18 anos; mas como gostava da profissão, ela decidiu entrar estudar Pedagogia para lecionar na secundária e daí continuou na Universidade para se formar em Educação e ser professora universitária

Outras começaram a trabalhar mais tarde, porque gostavam mesmo do curso; isto é por vocação<sup>19</sup>. Outras fizeram estágios e somente 4 delas começaram após 25 anos.

Ana rosa;

- Eu gostava estudar Educação. Meus pais aceitaram mandar-me à Capital para estudar numa universidade privada. Mais não pensei nesse momento em trabalhar antes de terminar o curso para ganhar um salário. -

<sup>19</sup> O magistério é uma das profissões que tradicionalmente estudavam as mulheres.

-Eu só queria fazer o curso muito bem e não senti a necessidade de trabalhar. Só o fiz como estagiária ou como substituta, como prática profissional.

- Só comecei trabalhar após meu casamento e depois de ter terminado o curso universitário. Então tinha ...24 anos

Dentre do grupo das formadas em Educação e Pedagogia, aquelas que começaram trabalhar após 25 anos, encontramos o caso da Célia:

-Eu não pensava em trabalhar, , tinha terminado a secundária. Casei-me e comecei ter filhos. Meu marido tinha muito sucesso na sua profissão e eu estava na casa, com empregadas..sim,... mas também atendendo à família e aos amigos de meu marido , fazendo de “anfitriã”

-Cansei dessa vida e quando os meus filhos ficaram mais velhos eu comecei estudar na universidade. Quando terminei o curso eu já estava com 40 anos.

-Mas não era para procurar um trabalho num estabelecimento, com horários, chefes e todas essas regras e normas. Eu queria ser mais independente. Foi bom ter estudado. As portas ficam abertas. Como eu gostava dos animais (tinhamos fazenda), comecei participar nos grupos de proteção aos animais e ao meio ambiente.

-Decidi criar uma Fundação. Eu já tinha 43 anos. Tenho tido muita colaboração, pública e privada, nacional e internacional.

As formadas em Ciências Sociais, todas começaram a trabalhar após 21 anos, No que se refere a estas profissionais observamos, que um número importante delas trabalha como professora ou pesquisadora. Os trabalhos que fizeram antes de terminar o curso foram na mesma universidade, pois estes cursos dão-se só em horários de manhã .

Quanto as formadas em Economia, Administração ou Ciências Políticas, observamos que elas têm maiores oportunidades de trabalhar antes de finalizar o curso universitário; independentemente do nível socio-econômico dos pais. Os primeiros anos destas carreiras oferecem uma habilitação para inserir-se no mercado num cargo relacionado com estes conhecimentos (contabilidade, estatística, auxiliar de escritório de advogado, compras, vendas, etc.). Também estes cursos são oferecidos em horários após 17 horas.

Dentre nossas entrevistadas, só três começaram trabalhar após finalizado o curso universitário.

### Vejamos o caso da Edith

-Chegamos à Capital...Minha mãe trabalhava...Eu queria estudar engenharia. Mas este curso era oferecido só de dia... Eu também precisava trabalhar ... mas não tinha experiência. Tinha trabalhado como temporário nas férias da escola...

-Então me matriculei em Administração. Quando tinha terminado o segundo ano, eu já tinha alguns conhecimentos de contabilidade, estatísticas; então fiz um teste e consegui entrar trabalhar num estabelecimento muito importante. Tinha 23 anos. ...

Ou de Aminta, que também começou trabalhar aos 21 anos.

Meus irmãos, todos trabalhavam ou estudavam e eu sou a única mulher. Eu queria trabalhar, ainda que eles não gostavam da idéia...mas eu queria ter independência..e muitas de minhas amigas já trabalhavam.

- Comecei trabalhar para um escritório de uns amigos...depois de começar no primeiro trabalho, ficou mais fácil mudar para outro. Comecei assim, aos 21 anos, antes de terminar o curso universitário.

Outras começaram pensando que ficaria mais fácil conseguir um bom emprego se tinha alguma experiência. Assim falou Lucia:

-Comecei trabalhar aos 20 anos porque pensei que no meu curso (Economia), teria maiores possibilidades se tivesse experiência para quando terminar .

-E assim foi. Quando me formei e recebi o diploma imediatamente fui promovida para um cargo de profissional.

Quando confrontadas as diferenças nas faixas de idade, constata-se que são as de Educação que começaram trabalhar mais cedo, enquanto que as médicas o fizeram proporcionalmente mais tarde.

Pode-se dizer então, que a idade de incorporação ao mercado de trabalho vai depender de vários fatores: do nível socio-econômico dos pais, do tipo de curso escolhido, da oportunidade de incorporar-se num estabelecimento ou numa ocupação de acordo com estudos, das oportunidades do mercado e finalmente porque para muitas mulheres o trabalho significa ser mais independente.

#### 4.2.2..Nível do estabelecimento onde elas estudaram

Nas perguntas sobre o nível educativo, indagou-se sobre o tipo de estabelecimento onde elas estudaram, tentando testar se há diferenças entre aquelas que provêm de estabelecimentos classificados segundo o seu prestígio e qualidade.

A classificação dos estabelecimentos tomou-se de um estudo (CENDES, 1978). As entrevistadas provêm na sua maioria de universidades públicas (37), sendo que 13 vêm de universidades privadas. Os resultados não dão para confirmar o fato de que aquelas que provêm de universidades de menor prestígio tenham tido menos oportunidades de ocupar uma posição mais baixa ou vice-versa. Mas é um fato conhecido que a qualidade da educação em geral tem diminuído, além dos problemas a causa de greves, condições do equipamento, da edificação e por causa da "massificação" dos estudos superiores.

Disto tem resultado a criação de outras instituições, para aqueles que provêm das classes altas e só eles podem financiar, ou outros com muitos sacrifícios; são algumas instituições "elite", cujos egressados vão ter assegurado uma boa posição no mercado de trabalho, talvez no setor moderno.

Mas também, como já vimos, a maioria das profissionais está no setor público, de Serviços, menos exigente, não considera muito a qualidade do estabelecimento, mas porque tampouco pagam bons salários. E são a maioria que terão que se conformar com uma posição média; as promoções dentro de sua carreira ocupacional vão depender de outros critérios, fixados pelo mercado de trabalho. (interno e externo)

Dentre nossas entrevistadas, deveremos fazer diferenças ao respeito da época que elas estudaram e também que há cursos que sómente são oferecidos nas universidades públicas. Escolas que antes foram muito prestigiadas, agora já não o são tanto; isto é, a qualidade tem mudado no decorrer dos anos, mas o sucesso das mulheres vai se dar após muitos anos de acúmulo de experiência e comprovada eficiência. E nem todas as que ficaram nos níveis subordinados, provêm de instituições de menor prestígio

Vejamos a continuação o que colocaram duas de nossas entrevistadas:



Ana Paula, estudou numa universidade de menor categoria. Ela estava ciente disso. Ao ser perguntada se isso foi negativo na sua carreira profissional, ela respondeu:

-Estudei nessa universidade porque queria terminar rapido. Comecei trabalhar antes de finalizar o curso num estabelecimento (público) que não se importava muito com isso.. Depois tudo dependeu de mim, de minha capacidade e eficiência. E ninguém me perguntou depois onde foi que eu estudei.

-Não acredito que alguém, só por ter estudado na U..., seja melhor que outro ou que eu.

Beatriz estudou numa universidade pública, na Faculdade de Engenharia (Geologia), muito prestigiada, e a única na Capital que oferecia o curso que ela queria fazer

Todos os que logramos terminar a faculdade, temos oportunidade de conseguir um bom emprego, mas nesse curso havia poucas mulheres, e ainda, hoje, tem preconceitos com as mulheres que estudam geologia. Para nós não é tão fácil; ...

... porém não é a qualidade da universidade a que vai influenciar para conseguir um emprego senão o fato de ser mulher. Mas depois de entrar, e demonstrar que você não tem problemas para viajar e ficar vários dias perto das minas...então pode fazer uma carreira na empresa...

#### 4.2.3. Formas de ingresso das mulheres: no seu cargo atual

Com a idéia de testar se a forma de recrutamento é relacionada com o tamanho e setor de atuação da empresa, perguntamos às nossas entrevistadas a forma pela qual da oportunidade para ingressar no seu atual emprego, fizemos a classificação seguinte:

a. Anúncio do jornal	5
b. Estagiário	1
c, Amigo conhecido que trabalha na empresa	20



d. Convite do Presidente ou diretivo da empresa	2
e. Por concurso público	11
f. Fundador ou acionista da empresa	4
g. Empresa propriedade da família	2
h. Outro (iniciativa própria)	5
<b>Total</b>	<b>50</b>

No caso das entrevistadas predomina a forma de "amigo conhecido na empresa", em geral trata-se de antigos colegas, professores, que avisam a oportunidade do cargo. Elas tem que ter as credenciais educativas exigidas e um bom histórico escolar. No caso das professoras, elas devem se apresentar para concurso público, ainda que muitas vezes elas já estejam dentro da instituição, por convenio ou contrato, ou em outra posição inferior. Devem apresentar várias provas e dar uma aula pública. Se não aprovam, devem sair.

Isto permite afirmar que a maioria das universitárias utilizam as recomendações de familiares ou amigos, antigos professores ou colegas, para ingressar aos cargos e portanto as relações pessoais são muito importante para optar aos empregos neste nível de escolaridade.

Dentre nossas entrevistadas, pedimos para elas falarem um pouco de sua forma de entrada no estabelecimento atual:

Anúncio de jornal:

Mônica (trabalha no setor moderno, numa empresa multinacional, indústria de cigarrillos):

-Eu li o anúncio no jornal. Mandeí meu Curriculum a uma caixa postal. Depois me chamaram da empresa para uma entrevista...

-Fasei muitas provas: teste de personalidade, simulação de casos, sessões de convivência com outras pessoas e até uma análise grafológica, até que me aceitaram...a provas são elaboradas e corrigidas em outro país.

-Eu achei muito estrito, mas esta é uma empresa multinacional, com mais de 3.000 empregados e um bom faturamento.

o caso da Nélida que entrou numa universidade "experimental" que ia começar. O credenciamento era importante, mas eles procuravam outras características de personalidade, experiências pessoais, vivências, etc.

-Fique sabendo deste trabalho através de anúncio de jornal. Era um novo projeto muito interessante. Procuravam pessoas com características especiais de criatividade, sensibilidade, adaptação a novas situações, etc. A universidade feria uma forma de funcionamento de auto-gestão, auto-aprendizagem, decisões por consenso,...

-Deveríamos passar por muitas provas até ficar. Ao aviso responderam mais de 400 pessoas e só para selecionar 40...

Através de amigos ou conhecidos na empresa, é utilizados em quase todas as empresas, tanto públicas como privadas.

Elena (trabalha para uma universidade do setor público);

-Uma antiga secretária, avisou-me da oportunidade do cargo. O Supervisor também era conhecido por mim, só que fazia tempo que não sabia dele. Fui a uma entrevista, entreguei meu currículo e fiquei. Comecei trabalhar na semana seguinte...

...Não tive que apresentar prova nenhuma... entre como pessoal da administração por convênio, mas com possibilidades de permanência., Depois passei a professora.

Julieta (trabalha para uma multinacional, indústria transformadora de alimentos):

- Uma amiga de minha mãe trabalhava no laboratório da empresa... Ela sabia que terminaria meu curso de Biologia, especialidade em Tecnologia de Alimentos. e estavam precisando uma pessoa com essa especialidade para o controle de qualidade.

-Assim ao dia seguinte de receber meu diploma comecei trabalhar.

-Mas acho que não sempre é assim, esta empresa é muito grande e tem plantas e escritório em todo o país e também fora...Mas há alguma autonomia da parte dos supervisores para selecionar pessoal.

A níveis mais altos, em empresas de tamanho médio, é comum entrar diretamente por convite dos diretivos da empresa. Foi o caso da Virgínia:

-Eu trabalhava para um organismo que coordenava o "Programa Nacional de Vivienda". eu assistia a Diretoria. Se apresentou a oportunidade de uma promoção para o cargo de "Secretaria da Junta", mas apesar de minhas credenciais e experiência eles não me deram o cargo..."por ser mulher"... Então um dos diretivos, que além era Presidente de um Banco de Financiamento de Moradias, e

que conhecia bem a qualidade de meu desempenho me convidou para trabalhar com ele...Ai fui designada Gerente e agora sou a Vice-Presidenta do Banco..

..

Em resumo, dadas as características do mercado venezuelano, onde coexistem um setor moderno ao lado de outro tradicional, um grande setor público e também um setor "informal", observamos através das colocações das mulheres entrevistadas que os estabelecimentos empregam diferentes formas para o recrutamento e seleção. No caso do setor moderno temos uma que entrou por amizade na empresa, mas também outra que passou muitas provas antes de ficar. Igualmente, no setor público, além das recomendações, também há provas de conhecimentos, como é o caso dos professores. A maioria das mulheres entrevistadas estão nos níveis médios ou trabalham para o setor Serviços e dada as condições dos cargos e os baixos salários os critérios de seleção não são tão estritos.

#### 4.2.4 Continuidade da vida profissional

Nós achamos que parte do sucesso profissional é muito relacionado à constância e a continuidade de sua vida profissional. Perguntou-se sobre as interrupções por causas diferentes à licença de maternidade, na sua carreira ocupacional e as seguintes reincorporações ao mercado de trabalho. Se obtiveram os seguintes resultados:

a. Por mudança a uma outra cidade	5
b. Desempregada	1
c. Por viagem de estudos	4
d. Licença sem remuneração para exercer outra atividade	1
e. Por câmbio de governo (ou partido político)	2
f. Renúncia para mudar de trabalho	2

As causas para estas interrupções, foram variadas. No caso de mudança a uma outra cidade, quatro delas o fizeram para acompanhar ao marido; esta é uma situação típica do gênero feminino, já que são menos os casos dos maridos que seguem a ela.

Milena (Comunicador social), passou por esta situação:

Ela trabalhava numa empresa multinacional e ainda que ela fazia trabalho administrativos, ela ia muito bem. Casou-se e foi morar numa outra cidade com o marido que é médico. Ela interrompeu sua vida profissional por seis meses. Ela procurou trabalho nessa cidade,...mas só conseguiu dar aulas...

-Sabe nessa cidade pequena, não havia muitas oportunidades dentre de minha profissão...Eu queria trabalhar na área, mas não foi possível...

- entre então numa escola para dar aulas no nível técnico (de marketing).

Seu casamento não estava dando certo; separou-se e outra vez mudou de cidade e de trabalho

Agora Milena está melhorando. Ela espera entrar numa empresa e trabalhar dentro de sua profissão. Ela acha que com o casamento e as mudanças de uma cidade a outra, ela atrassou sua carreira profissional.

Uma outra que se afastou do trabalho e deixou a cidade foi à procura de melhor oportunidade, que também lhe permitira realizar um curso de mestrado. Foi o caso da Lucia:

Lucia morava e trabalhava no interior, numa cidade grande, mas ela queria fazer curso de mestrado na Capital. Seus irmãos já moravam na capital. Renunciou a seu trabalho e foi para Caracas. Conseguiu entrar no curso e também obteve um crédito educativo para estudar.

- Sabe eu achei que foi a melhor decisão. Não acredito ter interrompido minha carreira profissional. Ao contrário; para mim foi bom. ...Depois do curso eu mudei de atividade, mas não me desliguei totalmente do trabalho administrativo. Eu ajudava a meu irmão em sua empresa de seguros.

Olga (médica):

Ela quis trabalhar no interior. Pediu para fazer a residência num hospital numa cidade pequena, que ela gostava, com a idéia de lá ficar . A experiência da residência foi boa, mas não tinha oportunidades para fazer especialização. Assim, deixou a cidade para ir de novo a Capital.

-Aqui foi difícil para entrar na especialidade que eu queria (traumatologia). Não tinha vagas....-Tive que começar com outra (medicina interna). ...por enquanto eu ia por minha conta ajudar no hospital nas emergências...

- Sabe no interior foi bom, mas ao final eles ficaram com raiva de mim porque eu não lá fiquei ...

- Imagine, eu não ia ficar, para ser uma medica de clinica geral. E como ainda sou nova...não é tarde para recomeçar...

Olga, continua sua carreira, mas ela passou dois anos para começar fazer o que queria. Agora está no hospital, com salário de residente.

Ana Paula, interrompeu por causa da transferência do marido. Ela deixou a cidade, amizades, casa, tudo...O casamento não deu certo. Ela divorciou e voltou para a Capital. Conseguiu um bom emprego e sente -se bem. Apesar dessas interrupções, ela acha que está no caminho certo dentre de sua profissão. Está em uma organização importante e pensa que ficará ai por longo tempo.

No caso de desemprego, a entrevistada devia renunciar a seu emprego por causa de uma situação pessoal (íntima), na empresa.

As que se afastarem por causa de estudos, duas delas foram com licença de seu estabelecimento e duas com seus próprios recursos econômicos ou de seus pais. Elas se afastaram, mas elas acham que não interromperam a sua carreira, porque os cursos as fizeram crescer profissionalmente...

É comum no nosso país quando há mudança de governo, as pessoas, até o terceiro nível da hierarquia considerados "cargos de confiança", devem renunciar ainda que sejam "Funcionários de Carreira"; nestes casos elas voltam à posição anterior. Temos dentre de nossas entrevistadas três casos de interrupções deste tipo:

Aminta (advogada):



Ela trabalhava como escrevente num julgado da Fazenda, ganhava muito pouco e quando se formou saiu para trabalhar como autônoma:

-Meus irmãos tinham bons cargos no governo. Eu consegui ir para a França para fazer especialização...Quando voltei aqui, consegui entrar na Consultoria Jurídica de um Ministério...

- O governo mudou, e aí eu devia renunciar, ...você sabe como é..

-Fiz quatro meses antes de conseguir um emprego de acordo com a minha experiência, mas não era do nível que eu tinha no Ministério...

-Trabalhei em Planejamento, Organização, etc..

-Agora estou aqui neste cargo como Chefe de Organização e Treinamento...e sabe acho que daqui irei à aposentadoria.

Você não acha que teve um retrocesso na sua carreira ?.

- Sim, eu já senti que tive retrocessos na minha carreira. Imagine depois de ter sido consultora, fui a um escritório de planejamento, mas assim é com a política..

Ivonne, tem um pai muito prestigiado no governo. Ela conseguiu entrar num Instituto a nível de Gerente e aí permaneceu 8 anos. Mas quando o governo mudou, ela precisou sair:

-Sabe essa mudança de governo não fez para mim prejuízo. Ao contrário eu fiz muitos conhecidos que estão na área. Agora trabalho como autônoma e estou conseguindo fazer bons contratos.

Você não acha que sua carreira ficou interrompida?

-Minha carreira sim, mas não minha profissão...-para mim não é importante fazer carreira na Administração Pública. Talvez eu consiga voltar...ninguém sabe...Eu acho que nós estaremos de novo no governo...Você sabe, aqui é um ou é outro.

Uma outra afastou-se para acompanhar a seu marido que foi nomeado para uma função pública e ela ia fazer atividades sociais afins, que ajudariam ao marido no sucesso da função.

É o caso da Zenaida:

O marido da Zenaida foi designado governador de um Estado<sup>20</sup>. Ela devia acompanhá-lo para ajudar no desempenho de sua função. Ela pediu

<sup>20</sup> O período de governo de estado é por três anos

licença no seu trabalho e foi com ele. Ela começou fazer obras sociais e ajudar a pequenos empresários e artesãos. Assim falou ela:

-Eu devia acompanhar o meu marido. Mudei de casa, sai da universidade, meus filhos mudaram de colégio...tudo mudou para nós. Mas era por uma boa causa.

-Por enquanto eu não fiz nada dentre de minha profissão. Fiz obras sociais e apoio aos microempresários.

-...Mas não consegui terminar a tese de mestrado, nem preparar a Memoria para o ascenso na Universidade...

-A experiência foi boa, mas foi tudo desajustado para a família. Eu fiquei cansada. Viajava muito...

- Agora é como retomar tudo de novo. Reincorporei-me à universidade e quero ver se consigo terminar a Memoria pelo menos para quando me aposentar ter uma pensão maior.

Uma das entrevistadas decidiu sair da empresa e trabalhar como autônoma para dispor de tempo livre para cuidar dos filhos (que são quatro) e da família:

Carlota (Engenheira de petróleo)

Carlota trabalhava para uma empresa moderna, do Estado, com um bom cargo. Ela viajava aos "campos petroleiros". Começou a ter filhos e a ter problemas para cuidar deles:

-Quando ia nascer meu quarto filho, decidi renunciar... já não estava conseguindo levar ordem nas tarefas da família e as exigências do trabalho...

-retirei-me da profissão. Agora me dedico à venda de imóveis e vai bem...

- Mas sinto muitas saudades de minha profissão e de ter interrompido minha carreira profissional...

-Talvez eu consiga voltar algum dia, quando meus filhos estejam mais velhos...mas agora eu estou com 45 anos... .

A informação até aqui colocada revela que nem sempre a mulher pode decidir sobre sua carreira e é aqui onde se lhe apresenta o conflito entre trabalho e família. Situação que não é fácil de se superar, e muitas mulheres preferem uma posição que lhes permita resolver na forma mais favorável este conflito; muita delas se "auto-excluem". É a situação da condição feminina que pode lhe apresentar obstáculos no trabalho.

#### 4.2.5. Formação universitária e o trabalho profissional

Como foi colocado acima, na informação referida à Área de Graduação, as universitárias entrevistadas, tem oportunidades de trabalhar em quase todos os ramos da economia e um pouco menos na agricultura e nas atividades do setor do minério e da energia, e muito mais no setor de Serviços. Mas como também temos colocado, nem sempre os formados são preparados na Universidade para as tarefas que na realidade eles cumprem. Assim, perguntamos às entrevistadas quais os aspectos, na ordem de importância, de sua formação em educação superior, que elas consideraram que tem sido mais úteis no desempenho de seu cargo atual. A seguir os resultados obtidos:

	(percentagem)			
	1º	2º	3º	4º
a. Domínio de técnicas e conhecimentos para a solução prática de problemas de trabalho	23.8	19.0	28.6	25.0
b. Uso de conceitos básicos que lhe facilitem a aprendizagem de novos métodos e técnicas que se acrescentem a seu trabalho	19.1	42.9	14.3	25.0
c. Capacidade para aplicar os seus conhecimentos na análise e solução de novos problemas	<u>47.6</u>	19.0	33.3	---
d. Capacidade para achar fontes de informação mais adequadas para a análise e solução de problemas	9.5	19.1	23.8	50.0

Dos resultados anteriores pode-se ver que segundo as entrevistadas a formação universitária as capacita para aplicar seus conhecimentos na solução de novos problemas e poder se adaptar às novas situações de trabalho. Indagamos um pouco mais para saber se elas na realidade estão fazendo o que elas achavam que fariam ao terminar o curso universitário. Neste sentido houve muitas diferenças. Há cargos muitos específicos em que os conhecimentos são requisitados diretamente para exercer o cargo.

É o caso da formada em Biologia, na área de Tecnologia de Alimentos. Ela está exatamente, fazendo análise e controle de qualidade numa empresa processadora de alimentos.

Julietta (Bióloga, Tecnologia de Alimentos):

-Eu faço controle de qualidade nas amostras dos produtos que trazem das plantas de produção. É um laboratório muito bem equipado e gosto das tarefas. Acho que é muito relacionado com meus estudos...

Seu trabalho poderia ser feito por uma outra profissional ?

-Acho que não. Talvez por uma química, mas deve ter a especialidade em tecnologia de alimentos

O caso das engenheiras, também é mais específico: duas são engenheiras em Informática e seu trabalho é procesar informação ou fazer auditoria de dados. Uma Geóloga, trabalha numa empresa do setor moderno, de extração de minerais e hidrocarburos.

Beatriz (Geóloga)

-Eu trabalho para uma empresa de petróleo. Devo viajar aos "campos petroleiros", receber as amostras de minerais para fazer análise...

-Acho que sempre fiz tarefas afins com minha profissão e não gostaria de mudar...Mas aqui temos oportunidades de fazer cursos... Talvez eu chegue a ocupar um cargo de chefia, ...e já não faria pessoalmente as análises...

- As oportunidades para geólogos neste país são poucas. As empresas neste ramo são do Estado ou entregadas para multinacionais como "concessionárias"

O resto das entrevistadas, tem múltiplas tarefas nem sempre ligadas diretamente a sua carreira. Temos o caso das formadas em Ciências Sociais (Jornalistas, Psicólogas e Geógrafas), e duas economistas, que tem-se dedicado a dar aulas, e embora que os conteúdos sejam de seu domínio, não tiveram na universidade a preparação das técnicas educativas para transmitir seus conhecimentos. Algumas delas têm feito posteriormente cursos de capacitação para o domínio destas técnicas:

Elena (Licenciada em Geografia):

Elena começou trabalhar num estabelecimento de Planejamento urbano.

Ai ficou pouco tempo:

- Comecei trabalhar em Planejamento urbano, que era uma área afim com minha profissão. Não pensava dar aulas...
- Mas fique sabendo das oportunidades de trabalho numa universidade e fui tentar. Entrei e aqui levo 19 anos...
- Trabalho mais na parte administrativa e de apoio à Gerência.
- Quando dou aulas ou um cursinho não é relacionado com com minha especialidade

Milena (Comunicador Social)

Milena já foi Secretária de um Presidente de uma multinacional, Assistente administrativo, aprendiz de office manager e finalmente professora:

- Eu gosto dar aulas. Eu ensino "marketing" no nível técnico (você sabe que eu fiz mestrado nesta área) . Mas na verdade o que eu quero fazer é trabalhar na área de jornalismo.
- Por enquanto escrevo numa revista mas é pouco. Até não conseguir um trabalho nessa área não estarei satisfeita..

Temos o caso da Edith (Licenciada em Administração)

- Olha, eu estou aqui como professora, mas na verdade eu não gosto de dar aulas. Eu fico muito ansiosa. Estudo sempre preparando as aulas, compro livros, vou à biblioteca, etc..
- No momento que eu possa fazer outra coisa, aqui na mesma universidade, eu farei...sei lá...Trabalhar em projetos, pesquisas, avaliação de projetos sociais...mas já não quero dar aulas.

O caso de Lucia é diferente. Ela sempre trabalhou em administração, depois entrou no curso de mestrado. Quando terminou a posgraduação, ela ficou no mesmo organismo:

- Quando comecei como pesquisadora já tinha 35 anos...
- Aqui faço pesquisa e também dou aulas. Vou continuar indo para o curso de doutorado;..já publiquei artigos numas revistas.especializadas... -
- gosto muito do que faço. Não é por o salário. Você sabe que na universidade não pagam bons salários...

Um outro caso de não ter sido formada para seu cargo atual é da advogada que trabalha na área de Organização e Métodos, mas fez um curso de especialização:

- Eu sou advogada. Trabalhei um tempo como autônoma e também na Consultoria Jurídica de um Ministério...
- Depois disso tenho me dedicado a área de organização e procedimentos administrativos e agora estou na área de treinamento. Eu já passei por muitos tipos de cargos com tarefas diferentes..



-Eu acho difícil que a universidade prepare você para tarefas determinadas. Além disso tudo muda nas organizações. Mas a gente tem a preparação para saber se adaptar e conseguir tomar rumos diferentes...

- Eu acho agora mais difícil eu voltar para exercer a advocacia...mas ninguém sabe...

São preparadas para exercer sua profissão as profissionais da Saúde, as educadoras e pedagogas. As outras profissionais não são preparadas na universidade para dar aulas, mas elas dão. Com o tempo elas vão dominando as técnicas de aprendizagem

É interessante ressaltar o caso das Economistas e Administradoras, sua preparação lhes permite muitas possibilidades. Elas estão em todas as áreas da administração: recursos humanos, contabilidade, finanças, seguros, compras, contabilidade, etc. e como é óbvio e em todos os setores da economia. Aqui se fala de ter um campo mais amplo.

Muito pelo contrário é o caso das formadas em Humanidades, que ao final terminam trabalhando no ensino.

Temos o caso de Ana Luisa (Licenciada em Letras):

-Comecei trabalhar dando aulas na escola primária no mesmo colégio que eu estudei.

-Eu gosto muito de minha carreira; só que é difícil encontrar um bom emprego. Quando terminei o curso fui trabalhar num Centro de Pesquisa literária. Só que eu não faço as pesquisas, senão que trabalho na área de documentação e de apoio aos que fazem as pesquisas. Vez em quando eu escrevo no jornal como crítica literária. Era minha antiga orientadora que me ajuda.

-Não estou arrependida de ter estudado letras. Muito ao contrário agora faço mestrado em literatura hispanoamericana. Talvez dê aulas na mesma universidade. Até agora não consegui um bom salário.

-...Acho que com um pouco de sorte, poderei escrever para revistas ou jornais especializados. Mas você sabe também quanto eu, que este é um meio muito fechado e é só se ter bons "contatos" você consegue.

Em geral, as universitárias são encontradas em todos os setores da atividade econômica, tanto no setor formal como o informal e elas se sujeitam às atividades que não tem a ver com sua qualificação inicial.

Em resumo, como já tem sido dito, os profissionais não são preparados exatamente para desempenhar seus cargos e isto é mais relacionado com as mudanças tecnológicas, com os processos produtivos e com a organização do trabalho, que são os que vão definir as características dos cargos e o perfil dos trabalhadores, mas eles, os profissionais, são dotados de capacidade e técnicas que lhes permitem ser competentes e criativos no seu desempenho.

#### 4.2.6. Tamanho da empresa e emprego de mulheres qualificadas

Relacionado com o aspecto anterior, tentamos supor que o tamanho da empresa é importante para o recrutamento de pessoal qualificado. Embora o tamanho deveria ser definido por fatores muito além do número de trabalhadores, como são o capital, o faturamento, o equipamento industrial, e o setor onde ela atua, encontramos que as universitárias entrevistadas trabalham maioritariamente para empresas que empregam mais de 1.000 trabalhadores (56 % das entrevistadas) e proporcionalmente para empresas que empregam menos de 1.000 trabalhadores (entre 6-999 trabalhadores: 24 % das entrevistadas) e para o setor "informal" (empresas de menos de 5 trabalhadores): 20% das entrevistadas (autônomas, pequenas proprietárias, consultoras)

No quadro seguinte se apresenta a distribuição das entrevistadas segundo o tamanho do estabelecimento onde elas trabalham .

Quadro 14

Distribuição das entrevistadas segundo o tamanho da empresa  
classificadas por área de graduação

Área de Graduação	menos de 5 trabalhadores	6 a 500 trabalhadores	501 a 999 trabalhadores	1.000 ou mais trabalhadores	Total
0. Ciências Básicas	-	-	-	1	1
1. Engenher. Arquit.	2	1	-	2	5
3. Educação. Pedag.	2	2	3	13	20
4. Ciências Sociais	-	1	-	3	4
5. C. Econômic. Admi nist. e Políticas	3	4	-	4	11
6. Humanid.. Letras..	-	1	-	-	1
7. Ciências da Saúd	3	-	-	5	8
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>28</b>	<b>50</b>

Fonte: Questionário. Processamento nosso.

Já foi dito que as mulheres profissionais trabalham principalmente para o setor Serviços; mas dentre deste setor também podemos diferenciar entre estabelecimentos maiores e modernos e os tradicionais, grandes e pequenos. Os estabelecimentos do setor Público, formam um segmento do mercado que emprega grande número de trabalhadores. De fato todos estão acima dos 1.000 trabalhadores. Não há dúvida que o setor Educação é muito grande e onde se conseguem inserir mais mulheres. Também o setor da Saúde, que emprega grande número de mulheres é grande.

No quadro seguinte se apresentam as características do setor ou segmento de mercado no qual se encontram as mulheres entrevistadas:

Quadro 15

Distribuição das entrevistadas segundo setor do mercado e área de graduação

Área de Graduação	SETOR FORMAL							Setor Infor	Total
	Moderno		Serviços						
	Pub.	Priv.	Privado		Públicos				
			Finan.	Outro	Educ.	Saúd	Outro		
O. C. Básicas		1	-	-	-	-	-	-	1
1. Engenhe.Arquitet.	2	-	1	-	-	-	-	2	5
3.Educ.Pedagogia	-	-		5	12		1	2	20
4.Ciências.Sociais	-	-	-	1	3	-	-	-	4
5. Econ.Admin.Polit.	1	1	4	-	2	-	-	3	11
6. Humanid.Letras	-	-	-	-	-	-	1	-	1
7. C. Saúde	-	1	-	-	-	4	-	3	8
Total	3	3	5	6	17	4	2	10	50

Fonte: Questionário. Processamento nosso

Em síntese, o setor Serviços, Saúde e Educação, que são uns dos maiores da Administração Pública e Finanças do setor privado são os que maioritariamente empregam mulheres de quase todas as áreas de graduação. Mas as médicas têm a vantagem de trabalhar como autônomas e receber importantes quantias econômicas; não é assim para com as educadoras, que cada vez o seu salário é menor e a profissão mais desprestigiada.

Porém os estabelecimentos mais procurados pelas profissionais são aqueles do setor moderno, mas é o que oferece menores oportunidades. Temos classificado os estabelecimentos por seu tamanho e o setor onde eles atuam, com a finalidade de relacionar estas características com o trabalho das universitárias segundo área de graduação.

As engenheiras e das ciências básicas, são requeridas nas indústrias do setor moderno, para a área de produção; este setor também oferece oportunidades para a área de administração, mas o número de cargos é limitado.

Para as educadoras e médicas não há oportunidades nas grandes empresas. Estas empregam um ou dois médicos, dependendo do número de empregados, para atender a saúde dos trabalhadores, mas os serviços de clínicas e hospitais são contratados pelas empresas de assistência médica coletiva.

Os modernos estabelecimentos de saúde, os grandes hospitais privados, de maior prestígio, tem estatuto legal de companhia ou sociedade anônima e não oferecem emprego direto aos profissionais. Em alguns casos os profissionais devem alugar os consultórios e inclusive comprar ações. Para entrar deve ter excelente credenciais e recomendações. Os candidatos são aprovados pela Junta Diretiva. Algumas médicas conseguem entrar, trabalhando no consultório de outro médico e os méritos são mais para o médico que a contrata que para a profissional que realiza a tarefa. Poucas conseguem a ajuda dos pais para comprar as ações ou participações. Depois de muitos anos elas conseguem uma boa posição. .

Conclui-se então, que a maior proporção das profissionais entrevistadas está em estabelecimentos de mais de 1.000 trabalhadores; que com a exceção das empregadas no setor Serviços (saúde e educação), aqueles que têm mais de 1.000 empregados, que pertencem ao setor moderno (público e privado) -de alta tecnologia-, empregam menor número de profissionais (12 % de nossas entrevistadas). Delas, quatro (8%) fazem trabalho administrativo e somente duas (4%) estão na área de produção. Estas últimas estão em cargos de subchefias.

Em síntese, as mulheres universitárias ocupam poucos cargos em atividades de produção e muitas na área de administração, o que permite concluir que não é porque as empresas sejam maiores que elas empreguem mais mulheres qualificadas.



#### 4.2.7. Estabilidade. Tempo das entrevistadas na empresa

Como uma característica dos melhores postos no mercado de trabalho temos mencionado a "**estabilidade**". Perguntamos às entrevistadas o tempo de permanência na empresa onde elas atualmente trabalham, tentando testar se o mercado moderno oferece maior estabilidade. Também indagamos pelos trabalhos anteriores e as causas da saída.

Na análise das respostas conseguimos diferenças significativas que não permitem confirmar a hipótese. Como foi dito, o mercado de trabalho venezuelano é muito particular; além da coexistência de setores de desigual nível de desenvolvimento, temos a presença de um Estado que deve absorver um grande número de trabalhadores para evitar o conflito, ainda que ele não pague os melhores salários.

Assim encontramos que a maior estabilidade apresentada entre as entrevistadas a conseguimos no setor público, sendo as educadoras e as profissionais da saúde as que maior tempo têm no estabelecimento atual. As educadoras do nível universitário, fazem uma carreira profissional através da apresentação de "Memorias", tentando chegar à mais alta categoria<sup>21</sup> até se aposentar. As vezes elas conseguem fazê-lo antes de 55 anos e daí seguem para uma outra posição no mercado de trabalho, por ter acumulo de experiência. As profissionais da saúde, ficam nos Centros da Saúde até aposentar, mas não com a idéia de ter uma carreira profissional, pois nos hospitais elas trabalham a tempo parcial e os salários são muitos baixos. Elas conseguem fazer sua carreira, paralelamente, trabalhando como autônomas, em consultórios privados. Para elas, o hospital é um centro de treinamento, discussão, estudo, intercâmbio e experiência.

---

<sup>21</sup> Os graus na carreira profissional são: Instrutor, Agregado, Associado e Titular. (Lei de Universidades)



O resto das profissionais, têm diferentes motivos para ficar ou sair do estabelecimento, sendo que as mais jovens, tendem a mudar mais de trabalho em busca de melhores oportunidades e melhores salários.

A seguir apresentamos a informação do tempo que elas têm na empresa atual:

Quadro 16  
Classificação das entrevistadas segundo o tempo de serviço  
na empresa atual por área de graduação

Área de Graduação	Menos de 1 ano	De 1 a 3 anos	De 4 a 6 anos	De 7 a 10 anos	10 anos ou mais	Total
O. Ciências Básicas	-	1	-	-	-	1
1. Engenher. Arquit.	-	1	3	1	-	5
3. Educac. Pedagogia	1	2	9	2	6	20
4. Ciências Sociais	-	1	-	-	3	4
5. C. Econôm. Adm. Politi	-	2	3	3	3	11
6. Humanidades. Letras	-	1	-	-	-	1
7. Ciências Saúde	1	2	1	1	3	8
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>50</b>

Fonte: Questionário. Processamento nosso.

As que têm 10 ou mais anos

Teresa (médica):

Porque sendo o salário tão pouco você ainda está no hospital trabalhando?

- No hospital há maior oportunidade de adquirir mais experiência e conhecimentos...podemos discutir os casos entre vários colegas e também porque o tempo vai passando e a gente vai ficando...

-Eu não me importo muito com o salário. É quase "simbólico". Eu já também trabalhei no hospital "ad honores"

- ...Ao hospital chegam pessoas de todas partes do país e com doenças estranhas...casos interessantes...

- Você sabe, eles são carentes. No interior não têm boa assistência médica...

Você atende numa consulta privada?

-Sim. Entrei num consultório neste Centro, que é muito prestigiado. Eu acho que também tive sorte. Agora já não é fácil entrar aqui.

- Eu já estou aqui há 15 anos. Já fui a Espanha para fazer curso e também todos os anos vou a Congressos no exterior...

Edith,

-Eu terminei-me de formar e fiquei 10 anos num Instituto de Capacitação Profissional. Dai passei à Universidade. Aqui já estou com 20 anos e dentre de dois vou-me aposentar.

Você conseguiu fazer uma carreira profissional aqui na Universidade ?

- Eu consegui fazer duas "Memórias" e chegar a Agregado. Não sei se ficarei por mais um tempo. Ainda que os salários não sejam tão bons, apos aposentar a gente vai conseguindo aumentos desde que a classe tenha aumento. Além disso tem assistência médica e bônus...

Ana Rosa:

Começou trabalhar num estabelecimento, quando sua filha tinha 1 ano...Foi ficando e tendo filhos...

-Eu estou aqui há mais de 15 anos...Com as obrigações familiares e com tantos filhos o tempo foi passando...

-Eu não consegui ascender para uma categoria maior. Ainda estou como Instructor [ 1º grau da escala]

-Aqui na Universidade temos estabilidade, ninguém sai. Só se você quer maior salário ou melhor posição. Não é meu caso...

-Faço trabalho administrativo e dou aulas uma vez à semana só.

As que têm de 7 a 10 anos

Virginia. Ela tem trabalhado já para 9 estabelecimentos. Sua carreira profissional começou quando ela tinha 16 anos. Agora ela tem 57 anos e ainda continua trabalhando.

Porque você mudou tantas vezes de trabalho?

-Eu sempre fui para um cargo melhor, de maior remuneração e nível, até chegar ao atual: Vice-Presidente do Banco e penso continuar para Presidente...

-Aqui estou há mais de 5 anos. Se não chegar a Presidente do Banco, talvez eu volte para dar aulas na universidade ou para fazer consultoria...

Você já trabalhou para uma empresa moderna ?

- Não, eu sempre fiquei na área de serviços (educação, moradia, finanças)...Alguns procedimentos aqui são modernos...mas não é uma empresa moderna...Este banco é pequeno e muito conservador.

Aminta (advogada, numa empresa de transporte aéreo)

-Eu trabalhava no mesmo estabelecimento que o meu marido. Não era cômodo ...na primeira oportunidade fui para um outro trabalho. Numa empresa moderna de transporte aéreo.

-Aqui levo 8 anos. Eu gosto do que faço. Só que a empresa vai mal. Foi privatizada e agora é pior.

-Dependendo do que acontecer, ficarei até completar o tempo para me aposentar.

E se não dar certo, que vai fazer você?

-Talvez eu faça trabalho autônomo ou procure um outro trabalho

Mas aqui tem estabilidade?

-Sim, temos, até agora. Temos convênios de trabalho que dão estabilidade...mas os novos sócios querem mudar. Agora vamos ter negociações

As que têm até seis anos

A maioria das entrevistadas tem entre 4-6 anos. Elas são do setor Serviços (finanças, educação) e também da indústria (hidrocarburos)

No setor moderno (dos hidrocarburetos) encontra-se Beatriz:

-Eu estou aqui há seis anos. Faço trabalho dentre de minha profissão. Aqui temos estabilidade. Mas a gente tem oportunidade ir trabalhar para uma outra empresa do setor...uma "contratista ou concessionária" e aí pagam melhor.

As mais jovens:

Julieta, tem 1 ano e 6 meses numa empresa moderna, de alta tecnologia. Ela entrou recém formada e acha que pode ficar por mais tempo. Ela pensa isso porque a chefe dela já está com 18 anos na empresa:

Eu gosto deste trabalho. Apesar de ter pouco tempo, já consegui uma posição de sub-chefia [Chefe de seção]. Mas dentre do Laboratório não muitas posições para seguir subindo.

Você foi informada das oportunidades de ascenso?

-Não. Mas por enquanto não penso muito nisso. Eu gostaria de ocupar o cargo de "Supervisora"

Tem estabilidade aqui nesta empresa?

-Esta empresa é nova no mercado. Ela comprou de outra. Eles fizeram mudanças de pessoal. Não posso falar muito disso porque não estou muito informada...

-Mas minha chefe tem 18 anos aqui. Se eles não mudam as políticas e as avaliações são boas, acho que podemos falar de estabilidade...

-Agora o pior é a crise...muitas indústrias estão saindo para um outro país.

Mônica: Começou trabalhar numa multinacional há dois anos. Ela agora está com 27 anos de idade. Trabalha na área de recursos humanos e sempre está na procura de melhores oportunidades:

-Houve muitas mudanças dentre do pessoal nos últimos dois anos. ..agora está entrando muita gente jovem

Você foi informada de oportunidades para fazer carreira dentro da empresa?

-Eu não fui informada de oportunidades de ascenso dentre da empresa...Mas depois que você está aqui vai olhando...Eu gostaria ser "Executivo de Marca".

-Tudo vai depender da avaliação do supervisor e da oportunidade da vaga...

-Eu acho que aqui temos estabilidade, mas é condicionada...Se você faz bem, você fica...Sabe que a empresa privada é diferente

As que têm menos de um ano

Patrícia:

Ela terminou a graduação e foi trabalhar numa pré-escola. Ai está há um ano

-Sempre gostei de crianças . Desde que eu estudava comecei comprar material didático adequado ao pré-escolar

-Aqui é uma escola pequena. Talvez eu fique por mais um tempo...sei lá. é meu primeiro trabalho. O salário é insignificante, mas eu gosto do que faço...

As autônomas:

Para confrontar a característica da "estabilidade", perguntamos às profissionais autônomas as razões para trabalhar nessas condições. Assim elas falaram:

Maria Isabel, advogada.

Você já trabalhou para uma empresa?

-Não. Eu sempre trabalhei como autônoma, em muitos tipos de negócios. Eu já tive um escritório, um restaurante, venda de jóias, antiguidades, salão de beleza, etc. Eu gosto mesmo dos negócios. ..Tenho certeza que ninguém faz dinheiro trabalhando para o governo ou para uma empresa.

-Eu nunca pensei trabalhar para ninguém. Tem que cumprir horários e ter chefes e isso não aguento...

Se a gente faz bons negócios vai ter dinheiro suficiente para o futuro...

E a crise não a afeta ?

Não muito. É só olhar para o que a gente está procurando...Agora virou na moda das casas de "jogos" e aí estou eu...com uma representação exclusiva de uns casinos para El Caribe.

Perguntamos a Graciela (economista). Ela trabalhou antes para muitos estabelecimentos públicos: de Capacitação Profissional, no Ministério da Fazenda, da Agricultura, etc..Desde há dez anos ela é a proprietária de uma "Boutique", que atende pessoalmente e tem uma empregada para lhe ajudar.

Quanto tempo você tem neste negócio ?

-Eu já trabalhei antes para estabelecimentos públicos. Mas cansei. Cada vez que o governo mudava, eu ia ter novo chefe

-Depois de minha terceira filha, meu marido gostou da idéia da lojinha e compramos. Há 10 anos que estou aqui...

-Está comigo uma empregada para me ajudar e tudo vai bem. Não penso muito nisso da estabilidade...Meu marido, ele também é economista e ele sim trabalha numa empresa e está indo muito bem

O caso da Graciela é um caso típico da mulher que tem um trabalho só para compensar o salário, para ter um pouco de independência ou para não ficar aborrecida na sua casa.

Leonor. (educadora). Ela é uma profissional muito jovem. Ela gosta da vida "alternativa". Associou-se com uma tia e a mãe e têm uma pequena confecção de alimentos naturais. Mas ela quer trabalhar na sua profissão.

-Eu estou querendo trabalhar num lugar com maior estabilidade, sim que necessariamente deixe a venda dos produtos naturais...

-Agora fui convidada para trabalhar num projeto de pesquisa em planejamento educativo e aceitei. Só que o salário é pouco...



- Sabe eu acho que o que tem me prejudicado é a minha idade...
- Eu gostaria ficar aqui neste Instituto e seguir para um cargo mais estável, em pesquisa ou programas de apoio educativo...

Após os depoimentos anteriores, podemos falar que a "estabilidade" não é só uma característica do setor moderno. Quem tem maior estabilidade são os que trabalham para o setor público. Só que já foi dito, aí não pagam bons salários. Mas muitas profissionais preferem ficar até aposentar e agora está sendo mais difícil, por causa da crise, ir para um outro trabalho.

Sómete as mais jovens estão conseguindo entrar para o setor moderno (a Julieta, a Mônica), e ainda que seus salários não sejam muitos altos por enquanto, elas esperam progredir dentro na mesma empresa e fazer carreira profissional.

As mais novas estão na procura sempre de melhores oportunidades e se elas estão dentro do perfil do que empresa precisa, elas vão conseguir entrar, especialmente para as universitárias das áreas de economia, administração, engenharia, etc.

Mas também sabemos, que estas empresas tem o número de empregos limitados e se bem elas podem oferecer maior estabilidade, na situação de crise atual muitas empresas estão saindo do mercado venezuelano para outro país (de Latinoamérica). Se sabe, que a maioria destas empresas modernas são subsidiárias das multinacionais e elas vão onde estejam as melhores condições.

Nesta situação já há muitas que estão dimitindo pessoal; com o que a estabilidade só vai ser para cargos da alta direção, que estão no perfil de pessoas que são transferidas com a família para um outro país (condição de "desterritorialidade"), e sabemos que precisamente não são as mulheres as que ocupam estas posições

Podemos concluir que se bem as empresas modernas podem oferecer estabilidade para as profissionais universitárias, com a situação atual de crise não há muita certeza de ficar. Mas também as mais novas tem mais confiança em si próprias e estão na procura de melhores oportunidades, e no momento de arranjar um emprego, elas não pensam que vão se aposentar nessa mesma

empresa. é diferente para aquelas mais velhas, que tem filhos e família para sustentar, elas estão mais preocupadas com sua estabilidade e com medo de perder o emprego. Assim, elas vão ficando nos estabelecimentos que ainda que não ofereçam os melhores salários se há estabilidade, como é o setor público.

Vale a pena acrescentar, quanto ao setor público, que para enfrentar a crise fiscal, se fala de diminuir o emprego público, mas se sabe que é difícil de acontecer, por temor a uma saída violenta, como já aconteceu. O que está ocorrendo é que com a privatização a dmissão vai ficando por conta da nova empresa que privatiza. O resultado é um maior aumento da "informalidade". Também tem se iniciado os processos de descentralização e ai quem não queira ir para o interior vai ter que renunciar. São estas as características do mercado atual venezuelano, que não dão para falar de estabilidade no emprego, a que tampouco há estabilidade na economia. Quem tem um trabalho, está fazendo tudo para ficar e não perder

#### **4.2.8.Cargos desempenhados pelas universitárias entrevistadas. Quais as suas ocupações**

Para relacionar o tipo de atividades que realiza a mulher universitária e o nível de complexidade dos cargos, em função de sua qualificação, pedimos para elas fazerem uma descrição de suas tarefas. Tentamos testar a existência ou não, de subemprego ou da subutilização de suas capacidades e habilitações. Também perguntamos se o seu atual cargo poderia ser ocupado por uma pessoa não formada na universidade.

Contando que existem um grande número de cargos , de distintas denominações<sup>22</sup>, fizemos uma classificação para sua identificação, com base nos seguintes critérios, tentando agrupá-los segundo as características dominantes nas tarefas e assim, poder simplificar a análise.:

<sup>22</sup> É usual as empresas utilizar inúmeras denominações, inclusive para trabalhos similares, para ter maior liberdade na assinação das tarefas e dos salários

a) Tarefas de administração e organização (registro de informação, processamento e auditoria de dados, elaboração de informes, registro e controle, tesouraria, caixa e outros)	13
b) Profissionais em planejamento e gerência	3
c) Profissionais em ciência e investigação	7
d) Profissionais em docência e treinamento	19
e) Profissionais em processos de produção	2
f) Outras profissionais ( autônomas, vendas, proprietárias, assistência legal, contratistas, consultoras)	6
Total	<u>50</u>

Dentre da anterior classificação, e utilizando o quadro nº 9, reagrupamos as entrevistadas para obter a seguinte distribuição:

a) Em tarefas de administração e organização: Analistas: 2; Assistentes: 2; Documentalista: 1; Auditoras: 2; Auxiliares: 2; Sub-chefia: 1; Total:	13
b) Profissionais em planejamento e gerência: Vice-presidente: 1; Especialista setorial: 1; Chefe Departamento: 1; Total:	3
c) Profissionais em ciência e investigação: Médicas: 5; Odontólogas: 2; Total:	7
d) Profissionais em docência e investigação: Professoras: Primário e pré-escolar: 5; Secundário: 5; Técnico: 2; Universitárias: 7; Total:	19
e) Profissionais em processos de produção: Engenheira: 1; Bióloga: 1; Total:	2
f) Outras (autônomas e liberais): Comerciantes e vendas: 2; proprietárias: 2; Arquitera: 1; Engenheira: 1; TOTAL	Total: <u>6</u> <u>50</u>

Resumidamente nesta informação se observa um número importante de profissionais que trabalham como pessoal da administração como assistentes, auxiliares, analistas, etc., o que poderia estar significando que elas estão sendo subutilizadas, abaixo de suas capacidades e destrezas. Indagamos mais um pouco sobre estas profissionais. Na área de administração encontramos de quase todas as áreas de graduação, especialmente de administração, também engenharia de sistemas, contador público e até em humanidades e educação. Suas faixas de salário estão entre 2-6 salários mínimos. Poderíamos supor que frente a grande oferta de pessoas qualificadas, os empregadores se aproveitam para recrutar estes profissionais, contando que as tarefas que elas fazem, poderiam ser feitas por pessoas com qualificações menores. Muitas

delas são jovens, recém formadas e acham que depois terão uma melhor posição e remuneração. À pergunta : se esperão promoção nos próximos anos?, a maioria delas responderam que sim e somente duas falaram que mudariam de emprego na primeira oportunidade.

#### 4.2.9. A estrutura de salários e a estrutura de cargos das universitárias. Do que vai depender o seu salário

Decorrente do ponto anterior, analisar-se-ão os cargos desempenhados pelas universitárias em relação ao salário e ao tempo de sua carreira profissional, tentando identificar quais os cargos que poderiam corresponder ao mercado primário ou secundário, segundo as características que já foram colocadas na teoria sobre a segmentação dos mercados. Para isso, temos classificado as entrevistadas por categoria salarial, segundo área de graduação.:

Quadro 17  
Classificação das universitárias por categoria salarial  
'segundo área de graduação

Categoria salarial	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL
Nº de salários	1	2	3	4	4-6	6-10	10-14	14-22	22 ou mais	
Área de Graduação										
O. Ciências Básicas	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
1.Engenh.Arquit.	-	-	-	2	-	2	1	-	-	5
3.Educação-Pedagogia	-	3	10	2	4	1	-	-	-	20
4.Ciências Sociais	-	-	1	2	1	-	-	-	-	4
5.C.Econôm.adm. nist. e políticas	-	-	1	3	4	1	1	1	-	11
6.Humanides.Letras	-	2	-	-	-	-	-	-	-	1
7. Ciências da saúde	-	-	2	-	3	2	1	-	-	8
<b>TOTAL</b>	-	4	14	10	12	6	3	1	-	50

Fonte: Questionário. Processamento nosso

No quadro anterior pode se observar uma maior amplitude salarial nas formadas em Ciências econômicas, administrativas e políticas. Seus salários vão de 3-22 salários mínimos. Dentre delas vamos encontrar diversas hierarquias de postos e salários. Já foi colocado no item anterior que destas profissionais, as que trabalham para a área de administração, têm salários



baixos e ocupam posições inferiores. A seguir colocamos as situações mais representativas entre as entrevistadas:

As mais jovens:

Mônica, ( Administrador de empresas), 27 anos.

Entrou há pouco para uma multinacional (1 ano e 8 meses). Trabalha na área de recursos humanos, em recrutamento e seleção e aspira uma promoção antes dos próximos cinco anos. Ela gostaria ocupar o cargo "Executivo de marca"

-Meu salário não é muito alto.[ até 4 salários]... Mas temos um bonûs anual, que pode ser até de seis meses de salário. Também temos a possibilidade de fazer cursos de treinamento.

Do que vai depender sua próxima promoção ?

-Vai depender da opinião do supervisor e da avaliação

Aracelis, (Administrador de Empresas), 25 anos e 1 ano e 8 meses na empresa.

-Eu trabalho para uma empresa de seguros. Estou como Assistente ao Vice-Presidente Executivo. O Presidente da empresa é da família.

Ainda que é uma empresa pequena, ela é importante no ramo de seguros, está ao nível internacional.

Faço muitas coisas, mas principalmente na administração e controle das operações

E o salário?

-Para mim o salário é bom. É meu primeiro emprego. Só que pagam um salário básico que é pouco, mas temos bonificações por transporte, alimentação, utilidades, etc.Se somar tudo é bom. [seis salários]

Você acha que vai ser promovida?

-Não sei. se serei promovida... a empresa é da família. Talvez...por enquanto eu faço curso de mestrado em Gerência de Empresas.

Em geral, embora elas sejam universitárias, ocupam um cargo cuja posição na pirâmide ocupacional é inferior às outras universitárias, tanto em prestígio, quanto em salários. Isto é, que elas desempenham cargos que não são essencialmente para universitárias



As colocações anteriores são coerentes com o que acontece atualmente no mercado de trabalho venezuelano com respeito do salário. Existe uma lei, que os empregadores querem seja derogada, que obriga à indenização dupla caso de retiro dos trabalhadores. Então, eles pagam salários básicos baixos e compensam com as bonificações e espécies e outro benefícios que não vão somar à hora da liquidação.

No outro extremo da escala salarial, encontramos o caso de Maria Isabel, advogado, autônoma. Têm mais de 20 de formada e seu salário é mais de 22 salários mínimos':

-Eu sempre fiz bom dinheiro. Além da herança de meu pai, sempre tive negócios próprios. Quando não gostava da atividade, mudava para outro ou fazia atividades paralelas ou relacionadas com minha profissão.

-Agora tenho um escritório para serviços pessoais (documentos, licenças) e também trabalho para casas de jogos.

Dentre desta área de graduação, no centro da escala salarial encontramos a maioria (9 das entrevistadas). Elas fazem diferentes trabalhos qualificado: 2 fazem docência universitária: Lucia (Economista) e Edith: (Administrador de Empresas). Têm mais de 10 anos na Universidade. Os salários são ajustados por convênio cada dois anos e individualmente através da apresentação da "Memoria"

Lucia, 45 anos

--Eu faço aqui pesquisas e também dou aulas. Meu salário é da categoria Assistente, mas meu trabalho (tese) está quase pronta e o ano que vem serei "Agregado". Assim meu salário vai aumentar em mais 30%. Também teremos ajuste por inflação para o ano que vem.

Uma outra profissional nas tarefas de administração, é advogada e está como chefe de departamento de organização e treinamento. Ela já está com oito anos na empresa . Ela não espera promoção, porque a empresa não está indo bem e porque ela está no nível mais alto ao que pode aspirar.

As de maior nível na administração, em tarefas de planejamento e gerência, tem chegado a essas posições depois de muitos anos e de ter muitos

acumulo de experiência na sua especialidade. é o caso da Virginia de quem já falamos e da Ana Paula.

Ana Paula, (Licenciada em Estudos Internacionais), 50 anos de idade; trabalha para um organismo financeiro internacional desde há quatro anos. em planejamento e gerência Seu salário é ajustado conforme muda o valor da moeda com respeito ao dólar. Antes trabalhou como coordenadora, assistente, na avaliação de projetos e diretora.

Ela sempre está à procura de melhores oportunidades, na busca de "novos retos"

Também há diferenças nas professoras segundo o nível para o qual elas ensinam; desde a pré-escola até o universitário. Cada nível tem suas normas sobre promoção e salários.

As formadas para cuidar da saúde (médicas, odontólogas), já colocamos que elas em geral, não trabalham para empresas grandes. Suas tarefas não podem ser executadas por outras profissionais. Elas constituem como uma "classe" com muito prestígio e tentam ganhá-lo. Bem começando nos Centros de saúde, públicos e privados, bem como autônomas. Elas obtêm boas quantias o que se percebe pelo nível de vida. Mas na nossa pesquisa interessava-nós o salário que elas obtêm nos estabelecimentos a fim de testar os níveis de salário do mercado. Olga e a Mariana, ainda não fazem consulta privada. Elas estão na faixa de três salários mínimos.

Mariana:

- Eu fui para o exterior para fazer Especialização. Foi meu pai quem pagou a viagem. A minha volta entrei de novo no hospital. Mas agora quero fazer consulta privada...Mas está sendo difícil..

-Meu pai ofereceu me ajudar para eu comprar uma ação ou uma participação numa clínica. Mas é muito dinheiro, não sei se o faço

As duas profissionais que trabalham na área de produção confirma o suposto de a indústria emprega poucas mulheres na produção e muitas na administração.

As engenheiras e arquitetas são as que mais ganham, (após as médicas e após as que trabalham como autônomas). Seus salários estão entre 4 a 14

salários mínimos. Elas trabalham para o setor moderno. As mais jovens fazem trabalho administrativo (processamento e auditoria de dados); Seus salários estão na faixa de 4 salários (Germana e Andrea). As que ganham mais de 6 salários têm mais tempo de formadas (Beatriz) e duas delas trabalham como autômas (Carlota e Ivonne)

Germana, Engenheira de Sistemas, 27 anos. Entrou na empresa há dois anos. É Analista de Base de Dados.

-Meu salário é [ Bs. 170.000], equivalente a quatro salários mínimos.

-O salário não é muito alto, mas eu estou começando. Eu já vi pessoas com mais tempo de formadas com menor salário.

-...Talvez meu cargo poderia ser desempenhado por alguém não formado na universidade, mas sem em educação superior. Por um técnico superior. Só que vai precisar maior treinamento e vai ter limites para as promoções...

Você acha que vai ser promovida?

-Sim. Talvez o ano que vem eu possa passar para o cargo de Supervisora...É uma boa empresa e temos estabilidade.

Segundo as colocações anteriores pode se concluir, que as universitárias se inserem no mercado de trabalho de diferentes formas, dependendo do setor de atividade, de sua formação e de sua experiência em anos. As que menos ganham são as professoras, independentemente dos anos de formadas, e as que mais ganham são as médicas e as engenheiras e as que trabalham como autônomas. As mais jovens ingressam ao mercado moderno ainda que com baixos salários que são compensados com outras bonificações.

São poucas as que se empregam na área de produção e muitas na área de administração.

A maioria (42 das entrevistadas) está na faixa salarial de 3 a 14 salários mínimos) e nos extremos: (menos de 3 salários) se encontram as recém formadas, as mais jovens e as da área de educação e humanidades. Elas têm poucas oportunidades de subir na escala salarial mais além dos níveis médios. No extremo de mais de 14 salários, encontramos as autônomas e profissões

liberais (médicas, odontólogas, engenheiras, arquitetas, advogadas). Isto é, não são pagos pelas empresas.

Finalmente, as mulheres têm poucas oportunidades de chegar as posições mais elevadas, com tendência a ficar nos níveis medios da pirâmide ocupacional e salarial.

4.3. O TRABALHO DESDE O PONTO DE VISTA DA TRABALHADORA UNIVERSITÁRIA.

Até agora temos considerado as características estruturais do empresgo, desde a perspectiva do mercado de trabalho; isto é, os cargos que elas ocupam, os salários que elas recebem, as posições na pirâmide ocupacional e as tarefas que elas realizam, todas relacionadas com a área de graduação e setor de atividade, tentando observar seu percurso ocupacional e a carreira profissional.

Agora, se pretende perguntar às entrevistadas como elas vêm seu trabalho, qual a percepção delas com respeito a sua incorporação no mercado de trabalho, tudo do ponto de vista de sua condição feminina.

Para isso, fizemos várias perguntas que abarcaram esses aspectos: as características que elas consideram que favorecem sua inserção no mercado, a percepção como elas sentem a divisão sexual do trabalho, suas expectativas para o futuro, sua satisfação atual. Também pedimos sua opinião com respeito às vantagens e desvantagens da mulher no mercado de trabalho e o cumprimento de seu papel perante à sociedade.

Começamos por perguntar quais as condições principais que elas consideram determinantes para ocupar sua posição atual. A seguir as respostas das entrevistadas:

	1°	2°	3°	4°	5°
a) Experiência de trabalho	36.4	30.4	19.1	5.5	7.1
b) Eficiência no trabalho	22.7	26.1	14.3	--	7.1
c) Conhecimentos adquiridos na Universidade	22.8	17.4	14.2	5.6	7.2
d) Títulos académicos obtidos	13.6	4.3	9.5	33.4	28.5
e) Iniciativa e criatividade	-	8.7	19.1	5.5	21.5



f) Capacidade de relacionamento com os outros	4.5	-	9.5	22.2	7.1
g) Capacidade na tomada de decisões	-	13.1	14.3	27.8	21.5

Como pode se observar nas respostas anteriores, o que foi colocado no primeiro, segundo e terceiro lugar foi "**Experiência de trabalho**", Este resultado confirma que o acúmulo de experiência é considerado pelas próprias mulheres como a condição mais importante para ocupar uma posição na estrutura ocupacional. Este resultado também é coerente com os aspectos avaliados no item anterior, no que se refere às mulheres que têm alcançado as melhores posições são aquelas que têm mais idade e mais anos de vida profissional.

Decorrente do anterior, podemos supor que as mulheres mais jovens, que apenas estão começando sua carreira profissional, que pareceram conformadas com sua posição atual, elas na realidade têm expectativas para o futuro e para elas é só início.

O quarto e quinto lugar foi dado para os títulos acadêmicos obtidos e apenas 22.8% consideraram importante os conhecimentos adquiridos na universidade.

Estes resultados confirmam o que temos colocado ao longo desta pesquisa; que as qualificações das universitárias, e dos profissionais em geral, ou são subutilizadas nos cargos que elas desempenham ou que dada as características do processo de trabalho, as tarefas vão depender mais dos avanços tecno-científico que constantemente modificam as tarefas, fazendo com que as qualificações vão perdendo importância e que as universitárias vão melhorando suas posições na medida que vão ampliando sua experiência de trabalho e assistindo a cursos de atualização. Estes últimos mais para entrar num mercado competitivo.

Particularmente, segundo área de graduação, as médicas consideraram em primeiro lugar os conhecimentos adquiridos na universidade, mas unido a eficiência em segundo lugar e à especialização (Diplomas obtidos).



Em resumo, a profissionalização das universitárias é um processo gradativo que vai se intensificando com a idade e com o acúmulo de experiência.

Outra questão colocada, refere-se a suas experiências de discriminação no mercado de trabalho, respeito a promoções, salários, posições em comparação com os homens.

A maioria delas responderam, que dentre de seu mesmo nível, não há diferenças em quanto a salários e em geral pensam que a diferença nos salários entre homens e mulheres tem diminuído. Fizemos as seguintes observações:

Duas das entrevistadas, as mais velhas, tiveram alguma vez uma experiência de sentirem se discriminadas:

Edith, foi nomeada para chefia de departamento. Mas ela estava com uma criança recém nascida e ainda era jovem. Seus supervisores "pensaram" que ia continuar tendo filhos. Assim, ela não obteve a promoção. Mas ela soube isso muitos anos depois. Ela divorciou-se e não teve mais filhos. Tempo depois, o antigo supervisor convidou a para trabalhar em uma posição importante (?) e confesou lhe a causa da decisão anterior.

Virgínia, foi nomeada para Secretaria do "Consejo Nacional de la Vivienda". Ela tinha as credenciais e a experiência para conseguir a promoção. Ela foi rejeitada "por ser mulher"...Foi embora para outro organismo. Agora ela é Vice-Presidente de um banco.

Estes casos foram informadas pelas entrevistadas. Supomos que há muitos mais, mas não foram tão evidentes quanto estes.

Esta suposição é decorrente de outra questão colocada, que foi o número de Supervisoras mulheres em seu estabelecimento atual. As respostas foram as seguintes:

Muitas: 63.6%, todas na área de educação. Poucas: 27.3 % nas empresas privadas, não sabe: 9.1%. Dentre das entrevistadas só 16% delas são supervisoras. Também perguntamos sua preferência por supervisor homem ou mulher. Surpreendentemente a maioria prefere supervisor homem, enquanto que para o resto é indiferente.

Grau de satisfação com o trabalho e salário atual:

À pergunta pelo grau de satisfação com o atual salário, responderam: 36.4 % estar parcialmente satisfeita; 27% insatisfeita; 18.2% satisfeita e nos extremos: 9.1% proporcionalmente para muito satisfeita e muito insatisfeita. Mas a maioria mostrou se satisfeita com o trabalho, especialmente por representar maior reputação e prestígio (36.4%), enquanto 9.1% responderam proporcionalmente para ter algo para fazer ou ter o reconhecimento dos supervisores. Só 18.2% consideraram o salário o fator mais importante em seu trabalho atual. O resto (27.2%), tiveram outros motivos de satisfação (por se o negócio próprio ou da família, por ter maior autonomia, etc)

#### **4.3.1. Percepção de sua condição de mulher trabalhadora**

Embora as decisões sobre sua incorporação ao mercado de trabalho, correspondam mais ao mercado de trabalho que às próprias universitárias, elas elaboram projetos e têm expectativas sobre seu futuro profissional.

Para avaliar este item, foi necessário fazer várias perguntas para evitar preconceitos e percepções pré-estabelecidas.

Quanto às oportunidades de promoção, 38% delas têm as mesmas oportunidades de promoção que para os homens (setor de ensino universitário). Também podem fazer carreira administrativa dentro da universidade. Aqui vai depender de outras características, além dos méritos e de suas credenciais, deve ter liderança e muitas vezes apoio político.

As médicas, dentro dos centros de saúde pública, vão obtendo promoções até chefe de especialidade, mas elas têm poucas ou nenhuma oportunidade de chegar a ser a diretora do hospital [ até agora só na maternidade]. Tampouco há mulheres diretoras de centros privados de saúde.

Quatro das entrevistadas, de outras áreas de graduação, esperam ter promoção nos próximos dois anos, duas estão à procura de outro trabalho. e duas não estão interessadas ou não pretendem continuar na empresa.

Três estão no nível mais alto e acham que vão se aposentar

O resto, estão em empresas familiares ou negócios próprios ou como autônomas em profissões liberais

#### 4.3.2. Vantagens e desvantagens da mulher no mercado de trabalho

Para avaliar a percepção da mulher perante o mercado de trabalho, na sua condição de gênero, pedimos para elas falarem sobre as vantagens e desvantagens de sua presença no mercado de trabalho e de seu desempenho com respeito ao homem.

Estes foram as colocações:

Elena, 46 anos, casada, dois filhos adolescentes, Geógrafa, professora universitária:

- A vantagem tem sido poder desenvolver-se intelectualmente, como ser humano e também demonstrar sua capacidade...para afrontar situações e tomar decisões de importância e relevância para a família e no trabalho..

As desvantagens: é que a sociedade seguiu pensando que o papel principal da mulher está no cuidado do lar, o qual converte-se às vezes numa "carga" pesada.

-...Além de ter que enfrentar o duro trabalho durante o dia, a maioria das mulheres tem dupla jornada. Ao chegar a seu lar devem ajudar aos filhos nos deveres da escola, o marido, e o pior que se lhe exige perfeição. Sem considerar que ela também está cansada.

Andrea, 32 anos, solteira, Engenheira da Informática:

- Sim. A mulher tem se beneficiado, já que lhe tem permitido um maior crescimento pessoal e profissional.

Giovanna, 36 anos, divorciada, uma filha, médica

-A vantagem é ter maior independência econômica, possibilidade de igualdade nos cargos e serve de ajuda importante no núcleo familiar...

- A desvantagem é que tem que cumprir dupla ou triplo papéis: trabalhadora, mãe, esposa, cozinheira, etc...

Ana Rosa, 42 anos, casada, 4 filhos, Licenciada em Educação, professora universitária:

Entre as vantagens eu acho que temos contribuído para a melhoria da família e temos igualdade de direitos, mas ainda continua a discriminação, especialmente aos níveis inferiores de educação.

- A mulher agora tem outra visão, mais ampla, do mundo

- A desvantagem, é saber equilibrar o papel de mãe e profissional e temos muitas dúvidas para fazer isto da melhor maneira possível. Há muitas que sentem-se culpadas...

Também muitas mulheres não aspiram a posições mais altas pela exigência de horários fora do normal...

-Penso que ainda existe muita dependência do homem. Eles tampouco aceitam muito a competência; embora meu marido é indiferente com respeito ao meu trabalho, mas se eu preciso de sua ajuda, ele dá toda-

-Também ajuda muito com os filhos.....

Virgínia, 56 anos, solteira. Economista, Vice-Presidente de um banco:

-Eu acho que a mulher tem logrado alcançar algumas posições, mas não muito. eu acho que o trabalho da mulher é mais custoso para a empresa.

-As mulheres se lhes exige mais nos trabalhos, mas a gente responde melhor do que o homem.

Julieta, 27 anos, solteira. Bióloga. Analista controle de qualidade:

-Sim; tem se beneficiado, porque penso que além de desenvolver-se no plano profissional, lhe tem ajudado a desenvolver-se no plano pessoal..

-Também tem permitido o ingresso a um campo que antigamente estava ocupado pelos homens. Isto tem permitido que exista a igualdade entre homens e mulheres.

-Entre as vantagens, a mais importante é que a mulher abandona a família e por razões de tempo compartilha menos com eles...

Aminta, 54 anos, casada, dois filhos, Advogada, Chefe de Organização e treinamento:

-Temos maior desenvolvimento profissional e pessoal e independência econômica. Eu acho também que a incorporação da mulher ao mercado de trabalho tem influenciado para que o homem assuma mais o trabalho da casa e temos maior colaboração deles. Há consciência do que é um projeto compartilhado..

- Agora a mulher é mais aceita e valorizada e ainda que ela deva cumprir a dupla jornada, ela prefere sair para fora a trabalhar...Hoje, eu acho que nenhuma mulher quer ficar na sua casa.

-Nas desvantagens é que ainda continua a discriminação. À hora de escolher se seleciona ao homem. Eles também sentem que você está



invadindo as profissões que antes eram reservadas para eles...e aí eles se sentem com complexos e com competência...

Milena, 32 anos, casada, sem filhos. Comunicadora Social. Professora nível técnico:

-Eu acho que ainda há discriminação. Tem melhorado, mais muito divagar. O grau de compromisso da mulher é muito maior. Muitas das mulheres que se sobressaem têm comportamento masculino e há problemas quando a mulher ganha mais do que o marido.

-Ainda há muitos homens como gerentes.

-Depois vamos ter "trabas" a causa dos filhos...e eu acho que o instinto materno está acima de tudo...

Romina, 27 anos, solteira. Licenciada em Educação, professora universitária:

-A mulher se tem beneficiado ao ingressar ao mercado de trabalho. Tem demonstrado ter melhor organização, criatividade, etc.. Apesar que em certas empresas existe algo de discriminação pelo sexo para alguns tipo de cargos--

-Eu acho que nós somos as responsáveis. "Enquanto as mulheres seguimos formando homens **machistas**, nem a sociedade, nem a mulher poderá valorizar- se pelo que é e o que faz" [ as aspas e o grifo são da entrevistada]

Isbelia, 50 anos, solteira. Psicóloga. Orientadora nível secundário.

-Considero que a incorporação da mulher ao mercado de trabalho, a tem a beneficiado em uns aspectos e em outros tem a prejudicado

-Indudavelmente, a mulher tem se desenvolvido em seu aspecto intelectual, mas isto a mantém numa situação de "stress" constante pela grande quantidade de responsabilidades de tipo familiar e os diferentes papeis que desempenha como esposa, mãe, filha, etc..

-Por outro lado, é importante ressaltar como influência tanto na família como na empresa esta dualidade da mulher...

Ana Luisa, 27 anos, solteira. Licenciada em Letras, Documentalista.

-Apesar de minha pouca experiência no campo de trabalho, considero que as multiplas facetas da mulher -profissional, mãe, esposa- evidenciam, por um lado a capacidade da mulher em qualquer das áreas e por um outro, a estrutura socio-econômica da sociedade, que faz que a mulher execute e esteja em todos os âmbitos de seu entorno familiar e social...

Berenice, 37 anos, solteira. Advogada. Treinamento numa empresa de serviços.:



-A mulher tem se beneficiado, já que tanto a nível pessoal como profissional realiza-se como fator produtivo dentro da sociedade atual e tem todas as vantagens que isso significa.

-atualmente não considero não haver diferenças quanto a remuneração..-a mulher tem ocupado posições importantes pela sua preparação académica e pessoal.

- As desvantagens acho que nenhuma. Não há diferença no plano da remuneração..

Leonor, 26 anos, solteira. Licenciada em Educação. Pequena proprietária

-A vantagem é que ela tem desenvolvido como ser humano, mulher e profissional...

-Temos acesso ao mundo e isso tem sido muito favorável...

-A desvantagem é ter que se alheiar um pouco do labor de mãe pela necessidade de sustentar a nossa família. Acho que isto ocorre em todos os países de Latinoamérica...

## CONCLUSÕES

Os resultados desta investigação permitem apresentar algumas considerações sobre a relação educação superior-emprego, ultrapassando os supostos da teoria do capital humano, que atribuiu à educação um papel de mobilidade social e ocupacional, a partir do suposto que maior nível de escolaridade, maior possibilidade de aceder aos postos de maior hierarquia e remuneração.

Na Venezuela, após 1958, como resultado da penetração das relações capitalistas de produção em todos os âmbitos e setores da economia, se consolidou uma estrutura heterogênea de produção com consequências importantes no mercado de trabalho e na matrícula escolar.

Este tipo de estrutura é o resultado da coexistência de diversos setores produtivos, que utilizam distintos tipos de tecnologia. O emprego de distintas tecnologias produz diferentes formas de incorporação ao trabalho

Para obter uma visão global do mercado de trabalho e sua evolução, analisamos os dados dos censos demográficos dos anos 1961, 1971, 1981 e 1990.

Com a intensidade no processo de industrialização por substituição de importações formaram-se grandes empresas com capital público e privado, nacional e internacional, que têm incorporado uma complexa tecnologia que utilizam em seus processos produtivos. Estas empresas conformam o setor moderno da economia e um mercado de trabalho com exigências de escolaridade mais elevadas devido à progressiva introdução dos avanços técnico-científicos.

A estrutura heterogênea de produção, resultado da coexistência dos diferentes setores, modificou a estrutura de emprego e mudou sua composição ocupacional, caracterizada por um crescimento notável dos trabalhadores não manuais, que produz uma modificação do perfil dos trabalhadores com qualificações de nível médio e superior.

O processo de industrialização que em um dado momento era uma justificativa para promover a formação de recursos humanos qualificados, produz uma expansão da matrícula escolar, com relativa independência das demandas econômicas.

A presença de diferentes setores com exigências particulares de qualificação, faz com que a maior parte da oferta de trabalho aspire entrar ao setor moderno, que oferece os maiores benefícios e condições de trabalho. Porém neste setor os postos de maior hierarquia e remuneração são poucos.

O aumento da produtividade, consequência da aplicação dos avanços técnico-científicos resultou numa quantidade de profissionais universitários em situação de subemprego e subutilização de sua capacidade.

O aumento de exigências de qualificação têm dado impulso à população para exigir maiores oportunidades de estudo para aceder aos postos de trabalho. Mas esta demanda não tem sido totalmente satisfeita. Ao contrário tem-se reduzido as vagas e o orçamento universitário.

Com o impacto da crise e os desequilíbrios dos últimos dez anos, dois processos caracterizam o mercado de trabalho venezuelano: a continuidade da informalização e a profundização da precarização. O primeiro remete à uma crescente importância do setor informal e o segundo à deterioração das condições de trabalho.

Apesar das contradições geradas pelo modelo de desenvolvimento capitalista dependente e a situação de crise generalizada, o processo de incorporação da mulher ao mercado de trabalho se deu em forma crescente, ainda que elas continuem com relativas desvantagens perante o mercado de trabalho.

Apesar de sua penetração dentro do sistema educativo e do mercado de trabalho, a taxa de participação é baixa se comparada com a taxa masculina, o que estaria significando que a maioria das mulheres ainda fica no seu lar, em afazeres domésticos.

A mulher trabalhadora venezuelana, se incorporou de forma maciça ao mercado de trabalho a partir de 1960, até chegar na atualidade a quase a terceira parte da PEA total.

Se bem é certo que a participação feminina no mercado de trabalho tem-se ido dando em forma crescente, aumentando ao longo prazo a taxa de atividade das mulheres -o que modifica notavelmente a composição por sexo da força de trabalho, não é menos certo que em alguns setores da economia, esta incorporação tem-se realizado em condições significativamente desfavoráveis muito diferentes das do segmento dos trabalhadores masculinos, que desfrutam de privilégios no que se refere ao tipo de tarefas, horários, promoções e escalas salariais.

Isto é, que o status socio-econômico da maioria das mulheres as coloca entre o grupo de arrecadadoras de ingressos mais baixos, independentemente do tipo de ocupação que desempenham e da escolaridade alcançada. Assim, são elas -as mulheres- que se têm incorporado maciçamente à educação superior e alcançado maiores níveis de escolaridade, acima dos homens, as que ocupam as posições intermediárias e subordinadas da pirâmide ocupacional, devido as persistentes desigualdades que estabelecem diferenças no ingresso ao mercado de trabalho.

Ao estudar a oferta e a demanda de trabalho das mulheres com educação superior, temos observado que não há correspondência entre sua colocação no mercado de trabalho e a escolaridade alcançada e que esta situação está determinada pela conformação da estrutura produtiva e os critérios de recrutamento e seleção. Assim, elas ocupam categorias ocupacionais, nas que também poderemos encontrar pessoas de menor nível educativo, que tem chegado as mesmas posições por critérios de antigüidade, de sexo ou de outras.

Isto significa uma mudança na situação de trabalho da mulher venezuelana, porém não representa uma transformação da classe trabalhadora no país. Isto é, as mudanças econômicas, não significaram uma mudança social em todos os aspectos da sociedade global.

A mulher universitária venezuelana se incorpora nas posições intermediárias da pirâmide ocupacional. A forma de incorporação depende do setor da economia e das características de um mercado de trabalho estratificado que estabelece condições especiais para a seleção e recrutamento dos trabalhadores.

Assinalamos a importância do setor Serviços na geração de empregos e a incorporação maciça da universitária venezuelana, majoritariamente no setor Terciário da economia, nos serviços de educação e saúde e nas novas ocupações (marketing, finanças, comunicações), que por sua vez se subdividem em outras mais específicas. Estas ocupações são as de menor prestígio e remuneração.

Evidenciou-se, que a mulher universitária, ainda que participe no setor industrial, desempenha principalmente tarefas administrativas, e, dentre estas, as de recursos humanos, contábeis e processamento de dados.

Os salários mais altos foram encontrados na indústria e entre as mais experientes do setor se serviços financeiros. Também nas autônomas e empregadoras.

Ao analisar as características das mulheres universitárias venezuelanas desvendamos suas vivências e expectativas com relação a seu trabalho profissional, ficando em evidência a perspectiva de gênero que compreende a divisão sexual do trabalho, dentre da forma de organização social da produção, seu âmbito doméstico e a sociedade em seu conjunto.

Observamos a desigualdade salarial e ocupacional entre homens e mulheres em quanto a sua inserção no mercado de trabalho e as possibilidades que oferece para ambos os sexos.

A abordagem se realizou através de uma metodologia qualitativa empregando a técnica de questionário/entrevista, com a qual se fez possível o conhecimento da carreira profissional das mulheres entrevistadas, assim como a reconstrução dos caminhos que transitaram no ciclo de vida: "ser trabalhadoras". Seus longos caminhos de trabalho remunerado e suas possibilidades de inserção em função de seus conhecimentos



O estudo das mulheres universitárias venezuelanas permitiu por sua parte, identificar variáveis e processos decisivos para as mulheres. A valorização dos postos de trabalho do ponto de vista da estabilidade e da remuneração e suas expectativas de fazer uma carreira profissional dentro das empresas

Ainda que haja muitas mulheres que tem podido desenvolver com êxito sua inserção no mercado laboral e suas funções na condição feminina, ainda há outras que confirmaram a maior importância de sua presença no seu lar e a crença de que seus ingressos são complementares aos ingressos do provedor principal: o homem.

O trabalho feminino é um processo contínuo, muitas vezes indiferenciável que abarca desde a geração de ingressos até sua transformação em consumo individual e doméstico.

Variáveis individuais, aspirações, motivação ao logro, auto-estimação, jogam um papel fundamental.

## BIBLIOGRAFIA

- ALTERMAN BLAY., Eva: *Trabalho Doméstico: A mulher na Indústria Paulista*. São Paulo, Editora Atica, 1978
- ARAUJO, Orlando: "La Industrialización en Venezuela, in *Venezuela. Crecimiento sin desarrollo*. Universidad Central de Venezuela. México, Editorial Nuestro Tiempo, 1978
- : "Caracterización Histórica de la Industrialización en Venezuela" in *Economía y Ciencias Sociales*. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, U.C.V., Año VI, N° 4, Caracas; oct./dic. 1964; pp.5-27
- BALAN, Jorge et al: *Las Historias de Vida en Ciencias Sociales. Teoría y Técnica*. Buenos Aires, Ediciones Nueva Visión, 1974
- BANCO CENTRAL DE VENEZUELA: *Venezuela: Biografía Inacabada. Evolución social 1936-1983*. Caracas, 1983
- : Informe Económico, Años 1980 a 1989
- BANCO MUNDIAL: *Informe Sobre Desarrollo Mundial. 1996*
- BEAUVOIR, Siimone: *El segundo sexo*. Buenos Aires, Editorial Siglo XX, 1977
- BENERIA, Lourdes: *Reproducción, Producción y División sexual del Trabajo*. Santo Domingo, R.D., Ediciones CIPAF
- BETHENCOURT, Luisa: "La organización doméstica y el rol de la mujer: Lo cotidiano de una sobrevivencia" in *Sobrevivir en la Pobreza: El Fin de una Ilusión*. Caracas, Editorial Nueva Sociedad, 1992; p. 395-415
- BOWLES, Samuel e Hebert GINTIS: *La Instrucción Escolar en la América Capitalista*. México, Siglo XXI, Editores S.A, (3 ed.), 1981

- 
- La Meritocracia y El coeficiente de Inteligencia": Una Nueva Falacia del Capitalismo.* España, Editorial Anagrama (1 ed.), 1972
- BRAVERMAN, Harry: *Trabajo y Capital Monopolista. La Degradación del Trabajo en el Siglo XX.* México, Editorial Nuestro Tiempo, 1974
- BRONFENMAYER, G., M.E. CARVAJAL et al: *Universidad. Clases Sociales y Poder.* German W. Rama (Comp.). Caracas, Editorial Ateneo de Caracas, 1982
- BRUNNER, José Joaquín: *Educación Superior en América Latina: Cambios y desafíos.* Santiago de Chile, Fondo de Cultura Económica, 1990
- BRUSCHINI, Cristina: *Mulher e Trabalho: uma avaliação da década da mulher.* São Paulo, Livraria Nobel, 1985
- CASANOVA, Antoine et al: *La Proletarianización del Trabajo Intelectual.* Madrid, Ed. Comunicación, 1975.
- CASTRO, Cláudio: *A prática da Pesquisa.* São Paulo, Mc Grow Hill de Brasil, 1977
- CARIOLA, Cecilia (Coord.): *Sobrevivir en la Pobreza.* Centro de Estudios del Desarrollo, CENDES-UCV, Caracas, Editorial Nueva Sociedad, 1992
- CARNOY, Martín. "Segmented Labour Markets: A Review of the Theoretical and Empirical Literature and its implications for Educational Planning. *Education, Work and Employment.* Vol. II, París UNESCO/ICEP, 1980
- CARVALLO, Gastón y Josefina HERNÁNDEZ. "Dominación Burguesa y Democracia Representativa en Venezuela: Apuntes para la Evaluación de su Funcionamiento". Ponencia presentada en el XIII CONGRESO LATINOAMERICANO DE SOCIOLOGIA, Panamá, 1979
- CEPAL. "Cinco Estudios sobre la Situación de la Mujer en América Latina", Santiago de Chile, ONU, 1982
- CORDIPLAN. Dirección de Planificación del Empleo. "El Proceso de Participación Laboral Femenina y Políticas de apoyo para la Mujer del SIU (Sector Informal Urbano)", Caracas, 1981
- DA CUNHA, Marcelo Jacques: *Profissionalização e Credenciamento. A política das Profissões.* SENAI, Depto. Nacional. Rio de Janeiro, 1986

- DE BARBIERI, Teresita e DE OLIVEIRA, Orlandina : *La Presencia de las Mujeres en América Latina en una década de Crisis*. Santo Domingo, R.D. Colección Teoría. Centro de Investigaciones para la Acción Femenina. CIPAF, 1987
- DE BARBIERI, Teresita: "Notas para el Estudio de las Mujeres. El problema del trabajo Doméstico" in *Demografía e Economía*. Vol. XX, Nº 1, México, 1983
- : *Las Mujeres y la Crisis en América Latina*. Lima, Editado por Entre Mujeres, 1992
- DURÁN, María: "Procesos de Industrialización e incorporación de la Mano de Obra Femenina al Mercado de Trabajo". Ponencia presentada en la 1a. JORNADA DE PRODUCTIVIDAD Y MANO DE OBRA FEMENINA. Organizada por el Ministerio de la Mujer (Min.Trabajo/CORDIPLAN). Caracas, febrero 1982
- EDWARDS, Richard: *Contest Terrain: The Transformations of the Workplace in The Twentieth Century*. New York. Basic Books, 1979
- "The Social Relations of Production in the Firm and Labor Market Structure, in Edwards, Richards, Michael Reich and David Gordon (Eds.) *Labor Market segmentation*. Lexington, Massachussets D.C., Heath and Company, 1975
- ESPINOZA, Rafael: *Inserción de los Agrotécnicos en el Mercado de trabajo del Estado Zulia*. Tesis Doctorado CENDES-UCV, Caracas, 1994
- FOREMAN, Ann: *La feminidad como Alienación: Marxismo y Psicoanálisis* Madrid/Bogotá, Editorial Debate (Editorial Pluma), 1977
- GARCIA, Haydée y Hans BLUMENTHAL (Eds.): *Formación Profesional en Latinoamérica*. Caracas, Editorial Nueva Sociedad/ILDIS, 1987
- GARCIA, Norberto y Víctor Tokman: "Transformación Ocupacional y Crisis. in *Revista de la CEPAL* Nº 24. Santiago de Chile, diciembre de 1984. pp. 103-115
- GÓMEZ, Víctor Manuel: "Expansión, Crisis y Prospectiva de la Educación Superior en América Latina" in *Trimestre Económico*, México, Vol. XLVIII, Nº 189, ene/mar 1981

- GOODE, Williams e outros: *Método em Pesquisa Social*. São Paulo, Ed. Nacional..4a. Edição. 1972
- GRONAU, Margit: "Los Científicos, una Capa de Trabajadores Asalariados" in Antoine Casanova et al.: *La Proletarización del trabajo intelectual*. Madrid. Comunicacion/Barcelona, 1975.pp. 117-133
- HALLAK, Jacques e Françoise Caillods: "Education. Work and Employment" Vol.1. *Education, training and access to the Labor Market* Tomo I, UNESCO, Paris International Institute For Educational Planning, 1980
- IBARROLA, Maria de. "Estructura de Producción, Mercado de Trabajo y Escolaridad en México", in *Unión de Universidades de América Latina*. Año XXIV.Tercera Serie,México, oct-dic. 1984; pp.55-125
- JELIN, Elizabeth: *Familia y Unidad Doméstica: Mundo público y Vida Privada*. Centro de Estudios de Estado y Sociedad. CENDES-UCV. Buenos aires. 1984
- KESSLER-HARRIS, Alice: "Stratifying by Sex: Understanding the History of Working Women" in Richards, Edwards, Michael Reich & David M. Gordon. *Labor market Segmentation*. Lexington, D.C. Heat and Company, 1973 Cap. 8 pp. 217-242
- LABARCA, Guillermo W: "El Sistema Educacional. Ideología y Superestructura" in *Economía Política de la Educación*. Editorial Nueva Imagen, 1980
- LACABANA, Miguel. *Trabajo y Pobreza: La precariedad laboral en el mercado Urbano*, Editorial Ateneo de Caracas, CENDES,1993
- LACABANA, Miguel y Víctor FAJARDO. "Ajuste Estructural y Mercado de Trabajo. Venezuela 1989-1993" in *Cuadernos del CENDES* N° 23, Segunda Época. May/ago. 1993; p. 95-130
- LACALLE, Daniel (Ed.): *La crisis de los Ingenieros Españoles. La Ruptura de la Homogeneidad Profesional*. Madrid, Editorial Ayuso, 1975
- : *Técnicos, científicos y clases sociales*. España, Editorial Guadarrama, 1976
- LEITE, Cristina Paula B. de: *As pioneras: Um estudo sobre mulheres que ocupam posições dominantes nas organizações*. Diss. Curso de Pósgraduação na FGV/EAESP, São Paulo, 1990



- LIMA, Ricardo. "Mercado de Trabalho: O capital Humano e a Teoria da Segmentação, in *Revista de Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro. Vol. 10, número 1, abril 1980
- LÖWY, Michael. *Para una Sociología de los Intelectuales Revolucionarios*. Siglo XXI. México, 1978
- MATSUNARI, Yoshie. "La condición de los Empleados Japoneses con Especial Atención a su Diferenciación Social" in Antonoinne Casanova et al. *La Proletarización del Trabajo Intelectual*. Madrid, Comunicación/Barcelona, 1975; p. 85-113
- MAZA ZAVALA, Domingo. "Venezuela en el Mundo" in Domingo Maza Zavala. Héctor Malavé Mata et al. *Venezuela. Crecimiento sin Desarrollo*. Universidad Central de Venezuela. México, Editorial Nuestro Tiempo, 1978.
- MAZA ZAVALA et al. *La estratificación del Mercado con un Sector Petrolero Diferenciado. El caso Venezolano*. VII CONGRESO MUNDIAL DE ECONOMÍA. México, agosto de 1980
- MITCHELL, Juliet. *La condición de la Mujer*. España, Editorial Anagrama, 1977.
- PRANDI, Reginaldo. *Os Favoritos Degradados. Ensino Superior e Profissões de nível universitário no Brasil hoje*. USP, São Paulo. Edições Loyola, 1982
- PUBLIC ENTERPRISE. *Women in Public Enterprises in Developing Countries*. Guest Editor: Gorana Sipic, Ljubljana, Vol. 13, Nº 3-4. Set-Dec. 1993
- TEDESCO, Juan E. *Tendencias y Perspectivas en el Desarrollo de la Educación Superior en América Latina*. UNESCO, Paris, 1983
- TOKMAN, Víctor E. "Desarrollo Desigual y Absorción de Empleo" en *Revista de la CEPAL*, Nº 17, Santiago de Chile, agosto 1982; pp. 129-141
- , "La crisis del Empleo en América Latina" en *Revista Internacional del Trabajo* Vol. 103, Nº 3. México. Jul/sept.1984; pp. 377-390
- TOVAR, Amneris y Dióscoro NEGRETTI. *Estructuras Ocupacionales de Empresas. Cargos desempeñados por Trabajadores con Educación Superior*. IIES, Universidad Central de Venezuela. Caracas, 1986

----- *Educación Superior y Mercado de Trabajo en el Sector industrial Moderno*. Centro de Estudios del Desarrollo. CENDES-UCV. Caracas, 1982

- SINGER, Paul. "Elementos para una Teoría del Empleo Aplicable a países Subdesarrollados" en Tokman-Souza. *El Empleo en América Latina*. Editorial Siglo XXI. 1976
- STEVENSON, Mary. "Women's Wages and Segregation" in Richards Edwards, Michael Reich and David M. Gordon, *Labor Market Segmentation*. Lexington, D.C. Heath and Company, 1973
- UNESCO/CEPAL/PNUD. *La Educación y los Problemas del Empleo*. Proyecto "Desarrollo y Educación en América Latina y El Caribe. Informe Final/3. Santiago de Chile, octubre 1981
- UNICEF. *Situación de la Mujer en Venezuela*. Caracas, 1992
- VALECILLOS, Héctor. "Historia, Situación Actual y Perspectivas del Trabajo de la Mujer en Venezuela" en *Venezuela: Una Biografía Inacabada*. Banco Central de Venezuela, Caracas, 1983
- VENEZUELA. Ministerio de la Juventud. Dirección de Familia Trabajo Femenino. (Taller de Trabajo, Caracas, 1985
- VETHENCOURT, José Luis. "Actitudes y Costumbres en relación con los roles sexuales tradicionales. El Mito de la Pasividad Femenina" in *Venezuela Biografía Inacabada*. Ministerio de Educación para la Promoción de la Mujer en el Desarrollo. Caracas, 1983
- VILLETTE, Michel. *O Acesso às Posições Dominantes na Empresa*. Apostilhas Curso Teoria das Organizações. 1º semestre, 1990. FGV/EAESP

# INDICE DE QUADROS E TABELAS

QUADRO I	PEA POR SEXO	53
QUADRO II	Taxa de Atividade masculina e feminina	56
QUADRO III.1	PEA com educação superior	71
QUADRO III.2	PEA de 17 ou mais anos com título de educação superior na força de trabalho por sexo e título obtido	72
QUADRO IV.1	Distribuição da PEA por setor de atividade e sexo: 1961,1971,1981,1990	75
QUADRO IV.3	PEA por setor formal e informal por sexo, ano 1990	80
QUADRO IV.2	PEA com educação superior	81
QUADRO V.1	PEA na força de trabalho por posição na ocupação e sexo: ano 1990	85
QUADRO V.2	PEA por posição na ocupação por nível educativo e sexo: 1990	86
QUADRO V.3	PEA por posição na ocupação, classificada por grupo de ocupação e sexo	88
QUADRO VI.1	PEA em cada grupo ocupacional por sexo: ano 1990	90
QUADRO VI.2	PEA em ocupações não manuais por grupo ocupacional e sexo: 1961/1990	92
QUADRO VI.3	PEA com educação superior em cada grupo ocupacional por sexo: 1961/1990	94
QUADRO VI.4	PEA com educação superior em ocupações não manuais por sexo: 1961/1990	96
QUADRO VII	PEA por grupo ocupacional e setor de atividade: 1990	98
QUADRO VIII	PEA por grupo de ocupação e ingresso mensal, proveniente do trabalho: ano 1990	100

## TABELAS

TABELA 1	Evolução da PEA por sexo ano 1990	54
TABELA 2	PEA por Chefe de Família e estado civil, ano 1990	63
TABELA 3	PEA na força de trabalho por estado civil e sexo, ano 1990	65
TABELA 4	PEA com educação superior por sexo e grupos de idade, ano 1990	65
TABELA 5	PEA na força de trabalho com educação superior por sexo, ano 1990	69
TABELA 6	PEA na força de trabalho por nível educativo e sexo, ano 1990	69

## GRÁFICOS

GRÁFICO 1	PEA por sexo, ano 1961/1990	53
GRÁFICO 2	Taxa de atividade por sexo 1961/1990	56
GRÁFICO 3	Taxa feminina de atividade por idade, anos 1961/1990	60

## QUADROS COM DADOS DAS CINQUENTA MULHERES ENTREVISTADAS

QUADRO 1	CARACTERÍSTICAS INDIVIDUAIS	103
QUADRO 2	CARACTERÍSTICAS EDUCATIVAS DAS ENTREVISTADAS	105
QUADRO 3	LUGAR DE PROCEDÊNCIA	108
QUADRO 4	TIPO, DE UNIDADE DOMÉSTICA E NÚMERO DE FILHOS	110
QUADRO 5	ESCOLARIDADE DOS PAIS	110
QUADRO 6	OCUPAÇÕES DOS PAIS DAS ENTREVISTADAS	112
QUADRO 7	DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR SETOR DE ATIVIDADE	114
QUADRO 8	DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR ÁREA DE GRADUAÇÃO	115
QUADRO 9	DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR GRUPO DE OCUPAÇÃO	116
QUADRO 10	DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO	117
QUADRO 11	DISTRIBUIÇÃO POR CATEGORIA SALARIAL	119
QUADRO 12	DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CATEGORIA SALARIAL E CATEGORIA OCUPACIONAL	121
QUADRO 13	DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR IDADE DO INÍCIO DA VIDA PROFISSIONAL	129
QUADRO 14	DISTRIBUIÇÃO POR TAMANHO DA EMPRESA	146
QUADRO 15	DISTRIBUIÇÃO POR SETOR DE MERCADO E ÁREA DE GRADUAÇÃO	147
QUADRO 16	CLASSIFICAÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR TEMPO NA EMPRESA	150
QUADRO 17	CLASSIFICAÇÃO DAS ENTREVISTADAS POR CATEGORIA SALARIAL E ÁREA DE GRADUAÇÃO	158

### Anexo 1

Distribuição da amostra das 50 mulheres universitárias entrevistadas.

Por título universitário	Percentagem <sup>23</sup>	
<u>Número</u>		
Total	<u>100,0</u>	
<u>50</u>		
0. Ciências Básicas	1,5	1
1. Engenharia, Arquitetura e Tecnologia	9,2	5
3. Educação e Pedagogia	40,6	
20		
4. Ciências Sociais	7,0	4
5. Ciênc.Econôm.,Administ. e Políticas	23,2	
11		
6. Humanidades, Letras e Arte	2,5	1
7. Ciências da Saúde	16,0	8
<hr/>		
Por Grupo de Ocupação (não manuais)	Percentagem	
<u>Número</u>		
Total	<u>100,0</u>	
<u>50</u>		
0/1. Profissionais e Técnicos	66,1	
33		
a. Professoras	(38,3)	
(19)		
b. Outras ocupações	(27,8)	
(14)		

<sup>23</sup> Título de Educação Superior segundo "Censo Nacional de Población" 1990, p.172



2. Gerentes e Diretoras	4,2	2
3. Empregadas de Escritório 11	22,8	
4. Comerciaários e Balconistas	6,9	4

Por Setor de Atividade Econômica	Percentagem	
<u>Número</u>		
Total	<u>100,0</u>	
<u>50</u>		
I. Agricultura	0,5	-
II. Hidrocarb/minéria	1,5	1
III. Manufatura	7,6	4
IV. Eletric., gás. água	0,9	-
V. Construção	2,4	1
VI. Comércio e Serviços financeiros 12	22,8	
VI. Transporte, Comunicações	2,4	1
IX. Serv. Sociais, Comuns. e Pessoais 30	58,6	
X. Outra atividade não classificada	3,3	1

GUIA DE ENTREVISTA

1) Dados da Entrevistada

Nome \_\_\_\_\_ Idade \_\_\_\_\_ Estado civil \_\_\_\_\_

Lugar de origem \_\_\_\_\_ Ocupação dos pais \_\_\_\_\_

Área de graduação \_\_\_\_\_ Estudos de Pos-graduação \_\_\_\_\_

Idiomas \_\_\_\_\_

2) Composição unidade familiar ( somente as pessoas que moram com a entrevistada)

PARENTESCO	IDADE	NÍVEL EDUCATIVO	ATIVIDADE

3) Histórico laboral

3.1. Empregos anteriores ao atual

Empresa/Instituição	Atividade/setor/tam.	Cargo/nível hierárquico	Motivo retiro
1º			
2º			
3º			
4º			

3.2. Emprego atual

Nome da empresa \_\_\_\_\_ Setor atividade \_\_\_\_\_ Status legal \_\_\_\_\_

Tamanho \_\_\_\_\_ N° funcionários \_\_\_\_\_ Tempo na empresa \_\_\_\_\_ Como entrou \_\_\_\_\_

Relação de cargos desempenhados nesta empresa (começar pelo último)

Cargo	Nível hierárquico	Tarefa principal	Remuneração	Fator/promoção

### 3.3 Apreciação sobre seu trabalho

3.3.1. Condição mais importante para ocupar o atual cargo \_\_\_\_\_

3.3.2. Está satisfeita com essa atividade: sim \_\_\_\_ não \_\_\_\_ porque? \_\_\_\_\_

3.3.3 Existe diferença com cargos similares aos ocupados por homens: sim \_\_\_\_ não \_\_\_\_

Qual tipo de diferença? : Remuneração \_\_\_\_ nível \_\_\_\_ horário \_\_\_\_ outra \_\_\_\_\_

### 3.4 Apreciação de sua situação como mulher no mercado de trabalho

3.4.1 Se tivesse um padrão de vida mais alto, trabalharia ?

3.4.2. Como resolve sua atividade doméstica e familiar ?

3.4.3. Quando você estudava, sua mãe trabalhava ?

3.4.4. Qual o ponto de vista do seu marido respeito a seu trabalho ?

### 4. Atividades de recreação

4.1 Tipo de atividades

4.2 Frequência

### 5. Outras atividades

5.1 Atividade no grêmio/ comunidade/ partido político/ sindicais: sim \_\_\_\_ não \_\_\_\_ Tempo \_\_\_\_

Tem participado delas antes ? Sim \_\_\_\_ não \_\_\_\_ porque agora não? \_\_\_\_\_

6. Sua opinião sobre a mulher no mercado de trabalho/ vantagens/ desvantagens. Experiências de discriminação. Diferença com o trabalho dos homens. Nível de desempenho. Outros comentários

## ROTEIRO PARA A ANÁLISE

### I) CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS DAS ENTREVISTADAS

#### 1. Dados Pessoais

- Idade
- Estado Civil
- Migração
  - Lugar de Nascimento
  - Origem dos pais
  - Ocupação dos pais
- Ciclo de vida

#### 2. Histórico Escolar

- Área de Graduação/ Estudos de Pos-graduação.
- Características do estabelecimento onde se diplomou

### II) INCORPORAÇÃO LABORAL DE ACORDO COM O CICLO VITAL

- Empresa/Status Legal/ Tamanho/ Setor de Atividade
- Grupo de ocupação
- Tarefas principais/ Nível hierárquico/Faixa de renda (salário, benefícios, outros)
- Tempo no cargo
- Grau de satisfação com o trabalho que faz
- Opinião sobre a mulher no mercado de trabalho
- Características de suas ocupações
- Carreira profissional das mulheres universitárias segundo área de graduação:
  - a) as mais jovens
  - b) as mais velhas

### III) O trabalho doméstico

- Apoio doméstico
- Percepção de sua responsabilidade nas tarefas domésticas
- Distribuição de seu tempo

### IV) EXPECTATIVAS PESSOAIS DAS MULHERES

- Percepção de sua situação como mulher profissional
- Percepção de sua situação material/econômica
- Percepção das entrevistadas ao respeito do que a sociedade espera delas
- Expectativas sobre o futuro/ planos vitais e profissionais
- Percepção da crise

## Anexo 3

## Definição dos sub-grupos ocupacionais

Grupo		sub-grupos ocupacionais		
01. Profissionais e Técnicos	Sub-grupo 01.1	Sub-grupo 01.2	sub-grupo 01.3	sub-
	Pessoal científico técnico	Supervisoras	Pessoal científico-técnico semi-autônomo	Profissio
	As empregadas de este sub-grupo realizam investigações e aplicam seus conhecimentos à solução de diversos problemas. Incluímos neste sub-grupo aos docentes	O pessoal que além de aplicar seus conhecimentos à solução de problemas, actuam sob o controle da Gerência e é responsável por aplicar as decisões tomadas pela administração	Pessoal que realiza investigações e aplica seus conhecimentos em forma privada e para outras instituições: públicas ou privadas e recebem salários fixos nestas últimas. Incluímos aqui às profissionais da saúde e à responsável de uma fundação	Trabalha realizam profissio aplicacão conhecim prestam personar naturais asesorias document remodela edificacão construcc
Grupo 2. Gerentes e Diretoras	sub-grupo 2.1	Sub-grupo 2.2		
	Pessoal Diretivo	Pessoal Administrativo de Alto nível		
	O pessoal classificado neste sub-grupo, cumpre funções relacionadas com a determinação de políticas e a organização e controle das atividades.	O pessoal cumpre funções relacionadas com a determinação da política do estabelecimento e a organização e controle das atividades		
Grupo 3.	Sub-grupo 3.1	Sub-grupo 3.2		
Empregadas de Escritório	Pessoal de Apoio à Gerência	Pessoal auxiliar de administração		
	Pessoal que desempenha funções administrativas: assistente tarefas de escritório, contabilidade, recursos humanos, administração, processamento de dados	Tarefas administrativas em pequenos estabelecimentos, em atividades administrativas, atenção ao público, processos simples de contabilidade.		
Grupo 4	Sub-grupo 4.1	Sub-grupo 4.2		
Comerciantes e Vendedoras	Pequenos proprietários	Autônomos		



Aquelas trabalhadoras que realizam atividades de comercialização de bens o serviços num negócio da sua propriedade ou em sociedade com outras pessoas	Trabalhadoras que realizam atividades de comercialização de bens imóveis, seguros, passagens (free lance) a pessoas naturais ou jurídicas. Seu salário é uma porcentagem da venda
---	---