



II Seminário Nacional Gênero e Práticas Culturais *Culturas, leituras e representações*

UMA REFLEXÃO SOBRE O VALOR DO TRABALHO FEMININO NO SETOR PÚBLICO: O CASO DO TRABALHO DOCENTE NA EDUCAÇÃO BÁSICA

Maria da Consolação Rocha

Resumo

Neste artigo analisamos as políticas de valorização do trabalho docente a partir da reflexão da divisão sexual do trabalho. Nosso objetivo é verificarmos em que medida tais políticas representam ou não uma perspectiva de valorização do trabalho feminino. O artigo está organizado em três partes. Na primeira, retomamos os diversos debates ocorridos no setor educacional acerca do trabalho docente ao longo dos anos 1980, 1990 e 2000. Na segunda parte, apresentamos a contribuição de estudos sobre o trabalho feminino na perspectiva da divisão sexual do trabalho, particularmente os estudos de Helena Hirata e Daniele Kergoat. Na última parte, buscamos compreender como a divisão social e sexual do trabalho repercutem nas políticas de valorização do trabalho feminino no campo educacional. Concluímos pela importância das contribuições dos estudos na perspectiva da divisão sexual do trabalho como fundamentais para a compreensão do pouco avanço das políticas educacionais no sentido da valorização do magistério da educação básica, composto, majoritariamente, por mulheres.

Palavras-chave: Trabalho feminino. Trabalho docente. Divisão sexual do trabalho.

Neste artigo analisamos as políticas de valorização do trabalho docente a partir da reflexão da divisão sexual do trabalho a fim de verificarmos em que medida tais políticas representam ou não uma perspectiva de valorização do trabalho feminino. O artigo está organizado em três partes. Na primeira, retomamos os diversos debates ocorridos no setor educacional acerca do trabalho docente. Na segunda parte, apresentamos a contribuição de estudos sobre o trabalho feminino na perspectiva da divisão sexual do trabalho. Por fim, buscamos compreender como a organização social repercute na (des) valorização do trabalho feminino no campo educacional.

Os estudos sobre o trabalho docente e a feminização do magistério

Na constituição do magistério brasileiro existiu, no primeiro momento, a exclusividade e em seguida o predomínio da presença masculina, situação modificada ao



II Seminário Nacional Gênero e Práticas Culturais *Culturas, leituras e representações*

longo dos anos com o crescimento da participação das mulheres, denominado como processo de feminização do magistério. Esse processo é um fenômeno mundial e a compreensão dessa realidade tem sido objeto de estudos de pesquisadores/as como Michael Apple (1987, 1988) e Mariano Enguita (1991). No Brasil, a história da feminização do magistério vem sendo reconstituída por várias/os pesquisadoras/os, entre eles/elas, Zeila Demartini e Fátima Antunes (1993), Cristina Bruschini e Tina Amado (1988), Jane Almeida (1995), Fúlvia Rosemberg, Edith Piza e Thereza Montenegro (1990).

Para Almeida (1995, p.6) a feminização do magistério no Brasil pode ser considerada como uma decorrência das lutas feministas por escolarização das mulheres e participação no mundo público, e não apenas como uma retirada dos homens desse espaço de trabalho. Segundo ela, a seção feminina da Escola Normal de São Paulo era direcionada às “jovens de poucos recursos e às órfãs sem dote”, situação que significava interdição ao “sonho de um bom casamento”, pois esse se apoiava em bases econômicas. Portanto, sendo difícil casar, era necessário conseguirem uma forma de subsistência para não sobrecarregarem a sociedade “proporcionada por uma profissão digna, de acordo com o ideal feminino e que não atentasse contra os costumes herdados dos portugueses de aprisionar a mulher no lar e só valorizá-la enquanto esposa e mãe” (ibidem, p.6)¹.

Assim, ser professora era uma maneira aceitável de sobrevivência, que esvaziava a conotação negativa do trabalho remunerado feminino, sob a máscara da nobreza da vocação e do papel missionário da função. Segundo Demartini e Antunes (1993, p.8) essa “era a única profissão respeitável e única forma institucional de emprego para as mulheres de classe média até o final da década de 30”. Mas também era uma profissão de alto prestígio social para a mulher numa sociedade com baixos índices de escolarização, além de lhe permitir dignidade no seu modo de vida, como afirma Maria Valéria Pena (1981).

Consequentemente, o processo de feminização do magistério veio acompanhado de desigualdades, tais como a ascensão na carreira que beneficiava mais aos homens que às mulheres, maior dificuldade de acesso aos estudos posteriores, o processo de nomeação que

¹ Carmen Moraes (2003, p.313) relata o debate ocorrido, em 1896, sobre a proposta de transformar o Seminário da Glória, instituição destinada ao “recolhimento de meninas órfãs e desprovidas de recursos”, em “escola profissional para formar professoras”. Um dos argumentos em defesa da proposta era a possibilidade de desviá-las de “profissões inferiores”, inserindo-as em uma “nobilíssima missão”, “que há de ser no futuro, o privilégio das mulheres”. A autora informa que, apesar do projeto não ter ido adiante, o acesso das jovens aos estudos no Seminário da Glória, possibilitava atuarem como professoras “em escolas, colégios particulares ou em casas de família (ibidem, p.321).



II Seminário Nacional Gênero e Práticas Culturais *Culturas, leituras e representações*

compreendia além do conhecimento exigido nos exames, o pertencimento da professora ao grupo de mulheres de reconhecida honestidade, e a diferença salarial.

Uma estratégia para a diferenciação salarial era a vinculação do salário às disciplinas ensinadas. Os homens deveriam ensinar leitura, escrita, aritmética, geometria, princípios da moral cristã, leitura da Constituição e História do Brasil. Já as mulheres, lecionariam prendas que servissem à economia doméstica, apenas as quatro operações fundamentais, excluindo a geometria, que era uma das mais valorizadas. Como somente aos homens era permitido ensinar tal conteúdo, o salário recebido por eles acabava sendo maior que o das mulheres.

A questão salarial do magistério estava ainda vinculada ao papel social do trabalho feminino e, conseqüentemente, à visão de complementaridade do salário da mulher na família. Exemplo disso é a proposta apresentada em 1914, pelo diretor da Escola Normal de São Paulo, o Prof. Oscar Thompson, ao sugerir o estabelecimento de novos critérios para o escalonamento salarial das/os professoras/es, conforme os seguintes aspectos: “1. a localização da escola; 2. a categoria da escola; 3. a série em que o professor lecionava; 4. o sexo do professor” (DEMARTINI e ANTUNES, 1993, p. 7). A fim de justificar a inclusão deste último item, o Prof. Thompson afirmava as diferentes responsabilidades de professor e de professora:

É sabido que o professor tem maiores responsabilidades civis que a professora. O professor é sempre o chefe da família. Pesam exclusivamente sobre seus ombros as obrigações do lar. A professora é em regra casada e com o esposo divide o peso dos encargos de família. Raras vezes a professora é, entre nós, a responsável pelas despesas domésticas. Não é justo, pois, que ambos, em posições diversas, percebam os mesmos vencimentos. Não pretendemos com isto a discriminação dos honorários das professoras, mas desejamos que se algum aumento for possível ele seja em benefício dos professores. (DEMARTINI e ANTUNES, 1993, p. 7).

Posteriormente, outra estratégia de diferenciação salarial foi a vinculação da remuneração de acordo com o nível de ensino, correspondendo aos anos iniciais os mais baixos salários. Como as mulheres concentravam-se nesses degraus inferiores da pirâmide ocupacional, mantinha-se a diferença salarial entre homens e mulheres na realização da mesma atividade ocupacional. Diante do aviltamento dos salários docentes, nos anos 1980 e 1990, algumas análises sobre a feminização envolvem o debate da proletarianização e



II Seminário Nacional Gênero e Práticas Culturais *Culturas, leituras e representações*

desvalorização do magistério tais como aquelas realizadas por Apple (1988, 1989), Enguita (1991), Hipólito (1994).

Para Enguita (1991) a forte presença das mulheres no magistério vinculava à profissão duas concepções arraigadas na sociedade: a idéia de que o salário da mulher é complementar ao do homem, e a visão do magistério como um emprego temporário para a mulher, e mais flexível por permitir o arranjo entre as tarefas domésticas e as profissionais. Entretanto, várias pesquisas apontavam, por um lado, que essas mulheres realizavam uma jornada de trabalho semanal superior a 35 horas sem considerar as tarefas extra-escolares, como a correção de cadernos, provas, planejamento etc., realizadas no espaço doméstico, que correspondiam ao acréscimo de 5 a 15 horas de trabalho em casa (ROSEMBERG; PIZA; MONTENEGRO, 1990; ROCHA, 1996). Por outro, os estudos demonstravam que o salário das professoras era fundamental na composição da renda familiar (MELLO, 1980; ROSEMBERG; PIZA; MONTENEGRO, 1990; ROCHA, 1996).

Outros estudos realizados no mesmo período identificaram a presença de um discurso ideológico do caráter vocacional do magistério, que buscava encobrir as concretas condições das relações de trabalho das professoras, esvaziar o seu conteúdo profissional, limitar sua capacidade de reivindicações salariais e educacionais, estabelecendo a pedagogia do possível, entre eles o de Eliane Marta Lopes (1991a). Léa Paixão (1992) demonstrou que a presença e a permanência das mulheres no magistério estavam associadas a uma multiplicidade de fatores tais como, a possibilidade de romperem com padrões femininos dentro dos limites sociais estabelecidos, exercendo um trabalho de importância social e tendo independência financeira. Para Nilma Lino Gomes (1994) o magistério possibilitava o acesso a um espaço social de detenção/transmissão do conhecimento, no qual as mulheres, em especial as negras, vêm ocupando uma profissão de domínio do saber, papel negado durante anos à sua raça.

Os estudos realizados a partir do final dos anos 1990, buscam compreender as questões educacionais numa perspectiva de gênero. Entre elas, destacamos Guacira Louro (1998), Marília Carvalho (1999, 2001), Daniela Auda (1999, 2005, 2006), Daniela Auda e Rosana Monti Henkin (2008), Cláudia Vianna (1996), Cláudia Vianna e Sandra Unbehaum (2003, 2004), pela amplitude de temáticas abordadas a partir dessa perspectiva entre elas as



políticas públicas, os movimentos docentes, a formação de professores/as da educação básica, ação pedagógica na sala de aula.

Os estudos sobre o trabalho a partir da perspectiva da divisão sexual do trabalho

Diversas disciplinas têm tratado da problemática da divisão sexual do trabalho, tais como a história, cujo objeto de preocupação é a relação entre trabalho doméstico e trabalho profissional, família e salário, ou a economia, com estudos sobre o trabalho doméstico e a divisão familiar do trabalho, e suas implicações no trabalho profissional e no emprego. O diálogo entre a antropologia social, a psicodinâmica do trabalho e a sociologia do trabalho tem permitido identificar questões transversais, como “a da relação entre o biológico e o social, entre natureza e cultura, entre sexo e gênero” (HIRATA; KERGOAT, 2003, p.119), e a relação entre gênero e tecnologia.

A psicodinâmica do trabalho tem contribuído com a introdução da questão da relação entre trabalho e saúde mental, ao auxiliar na compreensão de como a organização do trabalho articula o feminino e o masculino em “trabalho patogênico e desestruturante” e “trabalho estruturante e sublimatório”. E em parceria com a antropologia, tem procurado compreender as relações de poder e/ou relações de força, destacando entre outras, a inversão do senso moral à valorização social das qualidades viris tais como “o desprezo ao sofrimento, violência contra os mais fracos” ou a valorização do guerreiro em contraste com a preferência pela paz (ibidem, p.121). Esses valores expressam a existência de relações de força na origem do conceito de divisão sexual do trabalho.

Os estudos comparativos entre países, também têm contribuído para ampliar a compreensão das configurações espaciais da divisão sexual do trabalho, pois mostram como “as práticas sociais mais diversas - responsabilidade sobre o cuidado das crianças, gestão dos tempos sociais, modalidades de ajuda mútua, usos que as mulheres fazem da legislação - repercute e modela as divisões sexuadas do trabalho” (ibidem, p.122).

Para Delphine Gardey (2003, p.37) as mulheres sempre trabalharam ao longo da história e ao longo de suas vidas, e não existiram dois tempos históricos distintos, correspondendo um ao período em que as mulheres trabalharam, sobretudo, somente no espaço doméstico sem remuneração, e outro no qual atuaram, majoritariamente, fora de seu



II Seminário Nacional Gênero e Práticas Culturais *Culturas, leituras e representações*

domicílio e eram assalariadas. Por isso, considera importante proclamar esse fato, porque “as categorias habituais da análise econômica e social durante muito tempo e frequentemente omitiram ou negaram as atividades femininas”, valorizando mais o trabalho assalariado e ocultando o trabalho das empregadas domésticas, comerciantes, campesinas, e principalmente, das donas de casa. O que leva a pergunta: “o que está em jogo na capacidade de uma atividade ser chamada de ofício?” (ibidem, p.44).

Christian Baudelot (2003, p.315) avalia que o crescimento da instrução e da participação das mulheres no mercado de trabalho, ocorridos nos últimos cinquenta anos, permitiram que elas rompessem o “jugo plurissecular” de serem mantidas em casa a serviço dos homens, mas ao mesmo tempo, essas mudanças impuseram, na escola e no trabalho

[...] uma fórmula banal de igualdade na diferença: aos homens, as funções “prometéicas” que levam ao poder, ao domínio da natureza e aos negócios; às mulheres, “as funções relacionais” da “lei não escrita” que se materializam nos serviços. Aos homens, as funções dominantes; às mulheres, as posições dominadas, tanto no âmbito da sociedade inteira, como dentro de cada grupo profissional

Desta forma, apesar de na escola, durante o ensino fundamental e médio, as mulheres serem melhores que os homens, elas estão ausentes das carreiras científicas no ensino superior. Elas são superqualificadas nos empregos que ocupam, mas são subempregadas e recebem salários inferiores, pois a organização do trabalho quebra “as igualdades ou a supremacia de competências estabelecidas pela escola” (ibidem, p.316).

Da vida privada a indústria e até na crise do emprego há uma espécie de marca de servidão nas mudanças envolvendo as mulheres, levando-as, a ocuparem no mercado de trabalho as “funções de reprodução (escola, saúde), da conservação de empresas e escritórios (limpeza, hotelaria e funções de secretariado, ‘a governante do escritório!’), da relação (vendedoras, caixas e mais geralmente empregos terciários)” (BAUDELOT, 2003, p.316). Na indústria, ocupam os espaços que envolvem “atividades socializadas dos trabalhos de agulha, da costura ou da cozinha: têxteis, couro e pele, conexão de cabos na informática, agro-alimentar”. Com as mudanças no mundo do trabalho, compreendendo os novos empregos, tais como trabalho temporário, trabalho parcial e prestação de serviços, elas escapam “à servidão doméstica para, sob uma forma profissionalizada, reatar com a servidão pública e socializada dos serviços às pessoas e dos empregos de proximidade” (ibidem).



II Seminário Nacional Gênero e Práticas Culturais *Culturas, leituras e representações*

Anne-Marie Daune-Richard (2003, p.66) analisa as qualificações profissionais em relação às representações sociais e identifica duas concepções de qualificação: a concepção “substantiva” apoiada no tempo de formação; e a concepção “relativista e conflitante”, que considera a qualificação como “um julgamento social sobre a qualidade dos trabalhos”. A autora considera a concepção “substantiva” inadequada, pois a escolaridade das mulheres não impede que elas ocupem empregos diferentes e considerados inferiores aos empregos ocupados por homens com diploma igual. Essa situação demonstra que a aproximação da formação de homens e mulheres não significou a valorização mais fácil dos diplomas femininos, pois apesar de terem o mesmo nível de escolaridade dos homens elas exercem empregos menos qualificados, e quando atuam na mesma profissão são superdiplomadas. Além disso, são menos beneficiadas pela mobilidade profissional, pois as diferenças se aprofundam ao longo da carreira.

Por outro lado, avalia que a “a abordagem relativista”, ao considerar as representações sociais do masculino e feminino no processo de qualificação possibilita uma melhor compreensão da “estimação do valor social” dos trabalhos efetuados, porque ela não é neutra. Neste sentido, as representações do masculino e do feminino e, mais globalmente, de uma “‘ordem dos sexos’ (ordem que nesse caso remete à dupla idéia de classificação, portanto de hierarquização, e de ordem estabelecida) ocupam um lugar tão central quanto as representações da relação capital-trabalho” (DAUNE-RICHARD, 2003, p.69).

Outro ponto apresentado por Daune-Richard (2003, p.69) é a manutenção da evolução da atividade feminina em determinadas profissões “guetizadas”, ou seja, a diversificação da formação das mulheres ainda não produziu “efeitos equivalentes em termos de diversificação e de qualificação dos empregos ocupados”. Ao se considerar a distribuição de homens e mulheres no emprego e também nas carreiras de formação, “o critério ‘técnico’ surge como extremamente discriminatório”, pois, a própria concepção de técnica remete à idéia de transformação da natureza, origem da concepção moderna de trabalho, na qual é redefinida a divisão sexual do espaço social. Desta forma, o masculino vincula-se à modernidade da razão, do trabalho, da liberdade e da cidadania, enquanto o feminino é associado à antiga ordem social da família, da dependência e da naturalidade. Em outras palavras, o homem é visto como o portador da cultura e a mulher como submissa à natureza. As representações do que tem valor social em masculino e feminino, operam também no



II Seminário Nacional Gênero e Práticas Culturais *Culturas, leituras e representações*

mundo do trabalho pela qualificação de empregos e salários.

No mundo do trabalho, essa operação passa pela qualificação dos empregos enquanto “estimação do seu valor social” e, in fine, pelo preço que lhes é atribuído. Pois, os sistemas salariais são sistemas de símbolos que, utilizando a linguagem universal da moeda, ditam a visibilidade e a invisibilidade das competências, sua legitimidade e, no fim das contas, a verdade dos atores e das relações de força nas negociações (DAUNE-RICHARD, 2003, p.76).

As informações acerca da relação salarial diferenciada entre homens e mulheres, apesar da presença feminina em postos qualificados, anteriormente reservados aos homens, levam a Silveira (2003, p.155) a considerar que

Uma parte não justificada das desigualdades remete à persistência de certos preconceitos sociais: pressuposição quanto à menor disponibilidade e ao menor engajamento das mulheres no trabalho, menos obrigações de ordem financeira e material no caso das mulheres, etc.

Neste sentido, a autora avalia que as mulheres não recebem o mesmo salário porque não ocupam os mesmos empregos que os homens. Portanto, a persistência da segregação profissional, e da estruturação do mercado de trabalho justifica, em grande medida, essa situação, ou seja, “as mulheres continuam sendo ‘atraídas’ para a base da escala salarial, absorvidas pelas empresas e pelos setores que pagam menos” (ibidem, p.157). Essa situação demonstra que “o acesso aos empregos qualificados e o reconhecimento das qualificações ainda são determinantes na redução das desigualdades”, o que exige incorporar nas análises sobre as diferenças salariais no mercado de trabalho, “variáveis não estritamente econômicas e discriminação indireta” (ibidem, p. 158).

Nessa perspectiva, a compreensão das desigualdades salariais exige analisar também “as formas de fixação dos salários, o papel do Estado, as convenções coletivas” (ibidem, p.158), pois elas são menores nos países com negociação salarial centralizada, altos níveis de sindicalização, inclusive de mulheres, apoiada na intervenção de parceiros sociais com objetivos identificados com a redução das faixas salariais ou a valorização dos baixos salários.

Para Silveira (2003, p.159) “é mais importante mobilizar os princípios gerais de fixação da remuneração que a existência de mecanismos que visem a obtenção de igualdade de remuneração”, ou seja, “a igualdade de remuneração supõe uma ação anterior aos próprios



II Seminário Nacional Gênero e Práticas Culturais *Culturas, leituras e representações*

processos de formação dos salários, e não medidas, a *posteriori*, de correção das desigualdades”. Desta forma, a situação oposta, de fragilidade de organização sindical e inexistência de negociação centralizada, pode reforçar a discriminação salarial, particularmente quando o Estado não intervém para fixar um salário mínimo como é o caso da Irlanda ou do Reino Unido.

Existem situações intermediárias como é o caso da França, onde “a debilidade sindical e a ausência de dinamismo em termos de negociação salarial, particularmente em relação à igualdade, são em parte compensadas pelo papel do Salário Mínimo (SMIC)², que contribui amplamente para a redução das diferenças salariais” (ibidem, p. 159). Ressalta ainda que as negociações coletivas também podem institucionalizar discriminações, como o exemplo da Alemanha, cujas convenções coletivas não cobrem o conjunto das empresas e dos grupos sociais, ou mesmo excluem categorias feminizadas, como o trabalho temporário, o trabalho em tempo parcial e a prestação de serviço. Alguns estudos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) apontam na mesma direção, confirmando a importância da negociação coletiva para limitar o poder do empregador, pois “as forças do mercado” não reduzem espontaneamente as desigualdades salariais.

Silveira (2003, p.164) considera que várias ações podem ser direcionadas em matéria de igualdade salarial entre homens e mulheres, como o rompimento com a segregação profissional e a fixação salarial, sendo esta última mais eficaz se considerarmos “os setores menos estruturados do ponto de vista das negociações e dos processos de descentralização, e até de desregulamentação nas negociações desfavoráveis às mulheres”. Neste sentido, defende a criação de mecanismos de fixação salarial que garantam a igualdade salarial entre homens e mulheres, valorizem os trabalhos tidos como “femininos”, reconheçam a qualificação profissional das mulheres. Entre outros, ela apresenta como instrumentos positivos, como por exemplo:

[...] a existência de um salário mínimo interprofissional; uma forma centralizada de negociação salarial; sistemas de classificação e de remuneração mais transparentes, que em sua elaboração e em sua continuidade apelem para uma participação mais forte dos representantes dos trabalhadores, especialmente das mulheres. (SILVEIRA, 2003, p.164)

² Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC).



II Seminário Nacional Gênero e Práticas Culturais *Culturas, leituras e representações*

Cristina Bruchini e Maria Rosa Lombardi (2003 p.347) caracterizam a estrutura ocupacional feminina brasileira em dois segmentos diferenciados em termos de qualificação, prestígio e remuneração. De um lado estão “as ocupações que, grosso modo, teriam menos prestígio e ofereceriam menor remuneração, como as ocupações em serviços administrativos e em serviços de turismo, serventia, higiene e beleza e auxílio à saúde”, que respondem por 50% dos empregos femininos de carteira assinada, do outro as ocupações de nível superior nas áreas jurídica, do ensino e das artes, responsáveis pela oferta de 18% dos empregos femininos.

Para as autoras houve uma redução da desigualdade salarial entre homens e mulheres, que pode ser explicada tanto “pela flexibilização das atividades industriais, que atingiu especialmente os homens, quanto pelo ingresso maciço das mulheres em ocupações mais qualificadas e mais bem remuneradas em relação ao mercado de trabalho como um todo”. (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2003, p. 355). Portanto, a desigualdade da remuneração entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro, refere-se à valorização diversa atribuída aos trabalhos considerados masculinos e femininos, no que se assemelha aos estudos aqui apresentados.

Contudo, no Brasil, a combinação sexo/raça permanece tendo uma grande repercussão no mercado de trabalho, e diversos estudos verificaram que o grupo social mais discriminado é o das trabalhadoras negras. Ou seja, “o mercado de trabalho não tem apenas uma segmentação de gênero, mas também de raça/cor” (ibidem, p.355). Isso significa que na pirâmide de distribuição salarial, em primeiro lugar, aparecem os homens brancos, seguidos das mulheres brancas, em terceiro estão os homens negros, e ao final as mulheres negras.

Outro elemento importante é a repercussão da escolaridade das mulheres, que se assemelha ao relato das autoras francesas. Aqui também, apesar de a escolaridade feminina superar a escolaridade masculina a partir do nível médio, a concentração das mulheres em áreas do conhecimento como artes, humanas, biológicas e saúde, qualifica-as para a ocupação de postos de trabalho considerados “guetos profissionais femininos”, que têm menor prestígio e, conseqüentemente, menor remuneração. De acordo com Bruschini e Lombardi (2003), em 1998, entre aqueles com 15 anos ou mais de estudos, encontravam-se 85% dos homens e apenas 65% das mulheres, com ganhos acima de cinco salários mínimos. Outro dado que destacamos é o crescimento da presença das mulheres no setor público, considerado um



II Seminário Nacional Gênero e Práticas Culturais *Culturas, leituras e representações*

grande absorvedor de mão-de-obra feminina, passando de 16% em 1988, para 31% em 1998.

As reflexões das diferentes pesquisadoras, aqui apresentadas, indicam que a participação feminina no mercado de trabalho está concentrada em tarefas ligadas, direta e/ou indiretamente, à reprodução da vida, espaço pouco valorizado do ponto de vista salarial. Essas constatações nos levam a considerar, que talvez uma das explicações possível da desvalorização do magistério e, conseqüentemente, dos baixos salários recebidos pelos/as profissionais do setor da educação, e em particular da educação infantil, pode estar vinculada à menor valorização das tarefas ligadas, direta e/ou indiretamente, às funções de reprodução da vida, compreendidas como tarefas femininas. Desta forma, a qualificação profissional que envolve o domínio dos conteúdos e a capacidade de ouvir, cuidar, acompanhar, ensinar, é percebida como “qualidade feminina”, portanto não remunerável.

Essa concepção do salário da mulher como complementar ao do homem, e que o trabalho realizado pelas mulheres é visto como menos importante socialmente, contribui para a percepção do magistério, infantil e primário, como inerente à “natureza” feminina, pois a obrigação de garantir os espaços de reprodução da espécie humana cabe somente às mulheres, e esse trabalho deve ser realizado de forma gratuita, com carinho e dedicação, não sendo visto, portanto, como uma tarefa social e de responsabilidade de homens e mulheres. Sendo à natureza feminina, não é um trabalho qualificado. ARROYO (2000, p.30) ao refletir sobre o ofício de mestre analisa que

Cada grupo de docentes tem experiências peculiares do reconhecimento social. Os professores de educação infantil carregam uma imagem difusa, pouco profissional.

[...] A professora das primeiras séries da educação fundamental carrega outra imagem social mais definida, porém ainda pouco profissional [...].

Essas imagens interferem e definem o lugar no sistema salarial que as “professoras primárias” e as “educadoras infantis” vão ocupar. Elas perpassam a história da educação brasileira, com conseqüências para as políticas de valorização do magistério. É o caso do atual momento vivido pelo magistério brasileiro com a conquista da regulamentação do Piso Salarial Profissional Nacional, que mesmo sendo “desanimador”, na opinião de Carmen Moraes e Lisete Arelaro (2007), sobretudo, considerando uma jornada de 40 horas semanais, tem a sua regulamentação questionada por alguns governadores. A concretização de



II Seminário Nacional Gênero e Práticas Culturais *Culturas, leituras e representações*

um parâmetro mínimo salarial, abaixo do qual nenhum ente federado pode remunerar o trabalho docente exige a capacidade de mobilização nos estados e municípios, bem como de pressão e negociação centralizada nacionalmente.

Consideramos necessário compreendermos esse momento, como uma situação de fixação salarial para um trabalho feminino, ainda distante de uma classificação de remuneração que reconheça e valorize esta tarefa “feminina”, e a remunere em patamares semelhantes às outras atividades que exigem a mesma qualificação profissional. A proposta de piso salarial do governo é extremamente limitada, pela duração da jornada, o seu valor de R\$950,00, o processo de parcelamento da implementação, a incorporação das vantagens pessoais ao mesmo, a desconsideração ao tempo de serviço. Contudo, a sua própria existência, possibilita ampliar o debate na sociedade sobre as políticas de valorização do magistério, sobre qual é o valor do trabalho docente, e como ele deve ser remunerado.

Compreender esse momento, como um espaço de debate sobre a valorização do trabalho feminino, permite a reflexão sobre as políticas públicas, especialmente aquelas de cunho compensatório destinadas à infância e à juventude, bem como elas se articulam com as políticas de valorização dos/as profissionais que atendem a esse segmento da população, sobretudo na área da saúde e da educação. Se considerarmos, que hoje, o acesso à escola pública, pelo menos no que se refere ao ensino fundamental, foi universalizado, é preciso rever o discurso e a política educacional que permanece considerando a escola pública como aquela que só atende aos mais pobres. A universalização do ensino fundamental parece demonstrar que a escola pública atende desde os mais pobres, os miseráveis ou vulneráveis, passando pelos “remediados” e inclusive, setores médios da sociedade, portanto, é uma escola plural. Essa compreensão da escola pública, pobre para pobres, ou escola para todos, influencia no tratamento direcionado aos/às profissionais que nela trabalham?

O debate sobre a valorização do trabalho feminino permite ainda, analisar como as políticas encaminhadas pelas Coordenadorias dos Direitos da Mulher, os Conselhos dos Direitos da Mulher e da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM), compreendem a ação do Estado na construção do fortalecimento das mulheres, promovendo “uma nova perspectiva de gênero do ponto de vista das políticas públicas” (GODINHO, 2004, p.57). Essas políticas têm como pontos históricos a luta pela garantia da autonomia econômica com acesso a emprego e renda; a socialização do cuidado dos indivíduos a partir



II Seminário Nacional Gênero e Práticas Culturais *Culturas, leituras e representações*

de equipamentos sociais tais como, creches e escolas, em período de tempo integral, restaurantes populares, etc.; a construção de estruturas físicas que possibilitem uma política mais efetiva de combate à violência contra as mulheres, da cidadania das mulheres. Contudo, percebemos a inexistência de uma articulação entre as propostas direcionadas às mulheres da cidade, e aquelas destinadas às mulheres funcionárias das administrações públicas, como se elas não fizessem parte do conjunto das mulheres da cidade. Ou seja, as políticas de fortalecimento das mulheres, realizadas pelos governos em diferentes esferas, não se articulam com as políticas de regulação das relações de trabalho direcionadas às funcionárias públicas, que têm um papel imprescindível na ampliação dos direitos de cidadania da população feminina, pelas tarefas que desenvolvem junto à população.

Nesta perspectiva, como compreender o discurso de igualdade, de políticas direcionadas para o fortalecimento das mulheres, com políticas de repressão e de tratamento desigual, com as mulheres que trabalham no serviço público e são responsáveis diretas pela implementação das políticas de igualdade do governo? Um exemplo dessa situação é o próprio piso nacional do magistério. A sua implementação, apesar dos limites citados, repercute na vida de mais de dois milhões de docentes, em sua maioria mulheres. Entretanto, até o momento, a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM) não tem, publicamente, participado desse debate na perspectiva de que o “Piso Nacional”, apesar dos seus limites, pode ser compreendido como uma política de valorização do trabalho feminino.

Desta forma, as ações de valorização, no caso do magistério, se restringem à articulação de políticas de formação para capacitar o corpo docente a ter uma atuação pedagógica direcionada à construção de novas relações sociais de gênero/raça, a partir da sua relação, com as crianças, adolescentes e jovens, no cotidiano escolar. De fato, há um avanço nesse sentido, mas ao mesmo tempo, essa política expressa uma contradição na relação do governo com as professoras. Por um lado, a professora é convencida de que deve ser uma pessoa autônoma e construir uma relação igualitária entre meninas e meninos. Por outro lado, o seu trabalho é compreendido, pelos governos, como uma atividade sem qualificação, que merece um menor salário e, em suas lutas por melhorias de suas condições de vida e de trabalho, ela é discriminada. Portanto, torna-se fundamental a construção de políticas sociais que incidam sobre a repercussão nas relações sociais da divisão social e sexual do trabalho.



II Seminário Nacional Gênero e Práticas Culturais *Culturas, leituras e representações*

Referências

ALMEIDA, Jane Soares de. Mulher e Educação: a paixão pelo possível. In Reunião Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação – ANPED, **18ª Reunião Anual**, 1995, Caxambu, MG, mimeo.

APPLE, Michael. Ensino e trabalho feminino: uma análise comparativa da história e ideologia. In **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n.64, p. 14-23, fev. 1988.

APPLE, Michael. Relações de classe e de gênero e modificações no processo do trabalho docente. In **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo (60): 3-14, fev. 1987.

ARROYO, Miguel. **Ofício de Mestre**. Petrópolis: Editora Vozes, 2002.

AUAD, Daniela . **Educar meninas e meninos: relações de gênero na escola**. São Paulo: Contexto, 2006. 100 p.

BAUDELOT, Christian. Nada está decidido. In: HIRATA, Helena; MARUANI, Margaret (orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Editora Senac, 2003, 315-322.

BRUSCHINI, Cristina; AMADO, Tina. Estudos sobre mulher e educação: algumas questões sobre o magistério. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 64, 4-13, fé. 1988.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro. In: HIRATA, Helena; MARUANI, Margaret (orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Editora Senac, 2003 p.323-356.

CARVALHO, Marília Pinto de. **No coração da sala de aula: gênero e trabalho docente nas séries iniciais**. São Paulo: Xamã / FAPESP, 1999. v. 1. 247 p.

DAUNE-RICHARD, Anne-Marie. Qualificações e representações sociais. In: HIRATA, Helena; MARUANI, Margaret (orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Editora Senac, 2003, p. 65-76.

DEMARTINI, Zeila de Brito; ANTUNES, Fátima Ferreira. Magistério Primário: profissão feminina, carreira masculina. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 86, 5-14, ago. 1993.

ENGUITA, Mariano. **A ambiguidade da docência**: entre o profissionalismo e a proletarização. In Teoria e Educação, Porto Alegre, n.4, 1991.

GARDEY, Delfhine. Perspectivas históricas. In: HIRATA, Helena e MARUANI, Margaret (orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade**. Homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Editora Senac, 2003 p.37-54.

GODINHO, Tatau. Construir a igualdade combatendo a discriminação. In GODINHO, Tatau; SILVEIRA, Maria Lúcia da (orgs.). **Políticas públicas e igualdade de gênero**. Prefeitura Municipal de São Paulo. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004.



II Seminário Nacional Gênero e Práticas Culturais *Culturas, leituras e representações*

HIRATA, Helena. **Nova divisão sexual do trabalho?** Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. (2003). A divisão sexual do trabalho revisitada. In: HIRATA, Helena; MARUANI, Margaret (orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Editora Senac, 2003, p. 111-124.

HYPÓLITO, A. L. M. **Trabalho docente, classe social e relações de gênero**. São Paulo: Campinas: Papyrus, 1997.

LOPES TEIXEIRA. Eliane Marta. **Da sagrada missão pedagógica**. Belo Horizonte: FAE/UFMG, 1991. (Tese, Professora Titular, Educação).

MELLO, Guiomar Namó. Ensino de 1º grau: as estratégias da transição democrática In: MELLO, Guiomar Namó(coord.). **Educação e Transição Democrática**. São Paulo: Cortez Editora, 1985, p.30. MORAES, Carmen Sylvia Vidigal. **A Socialização da Força de Trabalho: instrução popular e qualificação profissional no Estado de São Paulo (1873-1934)**. Bragança Paulista: EDUSF, 2003, 480 p.

PAIXÃO, Lea. **Trajetórias escolares e profissionais de professoras primárias mineiras que iniciaram a carreira antes de 1940**. Belo Horizonte: FAE/UFMG, 1992. (Tese, Doutorado em Educação).

PENA, Maria Valéria Junho. **Mulheres e trabalhadoras: presença feminina na constituição do sistema fabril**. São Paulo: Paz e Terra, 1981.

ROCHA, Maria da Consolação. **Magistério Primário: uma fotografia da Rede Municipal de Ensino de Belo Horizonte**. Faculdade de Educação: Universidade Federal de Minas Gerais, 1996 (Dissertação de Mestrado).

ROCHA, Maria da Consolação Rocha; OLIVEIRA, Cristiane Nunes; LACERDA, Thaís Tavares. Educação infantil e a luta pela isonomia salarial e de condições de trabalho: a experiência da Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte. **Espaço Feminino**, Minas Gerais, v. 15, n.18, 2006 p. 151-172.

ROSEMBERG, Fúlvia; PIZA, Edith Pompeu; MONTENEGRO, Thereza. **Mulher e educação formal no Brasil**: Estado da arte e bibliografia. Brasília: INEP (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais) e REDUC (Rede Latino-Americana de Informação e Documentação em Educação), 1990.

SILVEIRA, Rachel. Os salários: mantidas as condições desiguais? In: HIRATA, Helena e MARUANI, Margaret (orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Editora Senac, 2003, p.151-164.

VIANNA, C. Magistério paulista e transição democrática: gênero, identidade coletiva e organização docente. **Revista Brasileira de Educação**, São Paulo, v. 1, n. 3, p. 75-85, 1996.



II Seminário Nacional Gênero e Práticas Culturais

Culturas, leituras e representações

VIANNA, Cláudia e UNBEHAUM, Sandra. Gênero e políticas de educação: impasses e desafios para legislação educacional brasileira. In GODINHO, Tatau e SILVEIRA, Maria Lúcia da (orgs). **Políticas públicas e igualdade de gênero**. Prefeitura Municipal de São Paulo. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004.