



Londrina PR, de 02 a 05 de Julho de 2019.

**III CONGRESSO INTERNACIONAL DE POLÍTICA SOCIAL E SERVIÇO SOCIAL:
DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS
IV SEMINÁRIO NACIONAL DE TERRITÓRIO E GESTÃO DE POLÍTICAS SOCIAIS
III CONGRESSO DE DIREITO À CIDADE E JUSTIÇA AMBIENTAL**

(Ordem Patriarcal de Gênero, raça/ etnia e classe)

TRABALHO COMPLETO – Apresentação Comunicação Oral

**“Empoderamento” e empreendedorismo: alternativas no
enfrentamento à desigualdade das relações de gênero?**

Mariana Marques Sebastiany [1]
Adriele Marlene Manjabosco [2]
Laurem Janine Pereira de Aguiar [3]
Cíntia Florence Nunes [4]

Resumo: Empreendedorismo e “empoderamento” são alternativas ao enfrentamento das desigualdades de gênero? Esse trabalho tem como objetivo apresentar algumas reflexões críticas entre neoliberalismo e desigualdade das relações de gênero, a partir das relações de trabalho. Para tanto, recorreremos à revisão bibliográfica e ao levantamento documental sobre a difusão do empreendedorismo e do “empoderamento” por agências internacionais que implicam na constituição de políticas públicas para o enfrentamento à desigualdade das relações de gênero nos países. Concluímos que essas “alternativas”, ao reforçarem o ideário neoliberal, cumprem papel de mascaramento da opressão-exploração capitalista em todas as suas dimensões, a fim de garantir sua perpetuação.

Palavras-chave: Relações de Gênero; Divisão Sexual do Trabalho; Empoderamento; Empreendedorismo; Neoliberalismo.

Abstract: Are Entrepreneurship and Empowerment Alternatives to Addressing Gender Inequalities? This paper aims to present some critical reflections between neoliberalism and gender inequality, based on labor relations. To do so, we have used the literature review and the documentary survey on the diffusion of entrepreneurship and empowerment by international agencies that imply the constitution of public policies to address inequality in gender relations in the countries. We conclude that these "alternatives", by reinforcing the neoliberal ideology, fulfill the role of masking the capitalist oppression-exploitation in all its dimensions, in order to guarantee its perpetuation.

¹ Assistente social, mestranda no Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. E-mail: marryms@gmail.com.

² Assistente Social, mestranda no Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. E-mail: adrielemanjabosco@gmail.com.

³ Terapeuta Ocupacional, mestranda no Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. E-mail: aguiar.laurem@gmail.com

⁴ Mestra em Serviço Social. Doutoranda no Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. E-mail: cintia.florence@gmail.com



Londrina PR, de 02 a 05 de Julho de 2019.

Keywords: Gender relations; Sexual Division of Labor; Empowerment; Entrepreneurship; Neoliberalism.

1 INTRODUÇÃO

A burguesia não pode existir sem revolucionar continuamente os instrumentos de produção e, por conseguinte, as relações de produção, portanto todo o conjunto das relações sociais (MARX; ENGELS, 2015). Ancorando-nos nessa compreensão de Marx e Engels, buscamos dissertar sobre a configuração do capitalismo sob a face neoliberal, característica do atual momento histórico de sua produção e reprodução, relacionando-a com seus mecanismos para mascarar as desigualdades sociais, principalmente no que tange às relações de gênero.

Sendo assim, concepções sobre “empoderamento” e empreendedorismo são apresentadas e discutidas como um dos mecanismos dessa resposta neoliberal, contrapostas à luz da divisão sexual do trabalho, sendo abordada em suas dimensões de classe, gênero e “raça”⁵. Nesse contexto, questionamos até que ponto o estímulo à difusão da ideia de “empoderamento” e do crescimento do empreendedorismo, de iniciativas de fomento à contratação e melhor colocação de mulheres no ramo empresarial, das orientações de agências internacionais para os governos na promoção de políticas que fomentem “igualdade de gênero” - diretrizes também de determinados feminismos - são alternativas para enfrentar as expressões da desigualdade das relações de gênero.

Para esse fim, recorreremos a uma revisão bibliográfica sobre neoliberalismo e divisão sexual do trabalho sobretudo, bem como a um levantamento em documentos online sobre a difusão e a incorporação das perspectivas de “empoderamento” e empreendedorismo na lógica neoliberal para “combater” a desigualdade das relações de gênero.

2 CAPITALISMO SOB A FACE NEOLIBERAL E REFLEXÕES CRÍTICAS SOBRE “EMPODERAMENTO” E EMPREENDEDORISMO

O neoliberalismo como um processo de transformação das relações de produção e, por conseguinte, o conjunto das relações sociais, surge como uma resposta à própria

⁵ Utilizaremos esse conceito sempre entre aspas, pois não acreditamos que existam raças no sentido estrito da palavra, então nos filiamos à sua utilização devido ao sentido sociológico atribuído ao mesmo, principalmente na perspectiva do racismo estrutural.



Londrina PR, de 02 a 05 de Julho de 2019.

dinâmica do modo de produção capitalista, visando garantir sua reprodução e ampliar sua hegemonia. Para Harvey (2008), o neoliberalismo:

[...] Envolveu muita "destruição criativa", não somente dos antigos poderes e estruturas institucionais (chegando mesmo a abalar as formas tradicionais de soberania do Estado), mas também das divisões do trabalho, das relações sociais, da promoção do bem-estar social, das combinações de tecnologias, dos modos de vida e de pensamento, das atividades reprodutivas, das formas de ligação à terra e dos hábitos do coração. Na medida em que julga a troca de mercado "uma ética em si capaz de servir de guia a toda ação humana, e que substitui todas as crenças éticas antes sustentadas". (HARVEY, 2008, p. 13)

O princípio neoliberal da concorrência, aparece, portanto, como o único capaz de guiar a ação humana. Foi vitorioso, "[...] disseminando uma ideia de que não há alternativa e todos, seja confessando ou negando, devem adaptar-se à sua lógica" (ANDERSON, 1995, p.23). Em suma, as relações sociais foram modificadas dentro e fora do mercado de trabalho, com a implementação de um processo de reestruturação produtiva que articulou a flexibilização - corrosão e desregulamentação dos direitos trabalhistas - com a difusão do ideário que compreende o trabalhador como colaborador ou empreendedor.

As trabalhadoras e os trabalhadores são condicionados a assumirem a lógica da empresa como um estilo de vida que exige a total entrega para a concorrência. Assim, devem funcionar como uma "empresa de si mesmos", o que implica: a) procurarem constantemente a capacitação e a auto superação; b) competirem como se fossem mercadoria com seus pares, buscando serem bem-sucedidos, enaltecendo vencedores e desprezando "não-adaptados", em que cada qual é responsável diante de possíveis derrotas ou fracassos (DARDOT; LAVAL, 2016).

Este modo de ser do capitalismo atinge também as relações de gênero, reforçando e recriando mecanismos de dominação e exploração das mulheres. A cada dia que passa, é mais presente no cotidiano do mundo do trabalho a demanda e "incentivo" à inserção de mulheres nos espaços de liderança e chefia, na criação de novos empreendimentos, na busca pela ocupação de maior espaço no mercado. Assim, podem conquistar a tão sonhada autonomia financeira e "empoderamento", além de contribuir com o "crescimento econômico global". Ressaltamos a apropriação e a mercantilização de pautas relacionadas às relações de gênero, que têm suas principais expressões no "empoderamento" organizacional das mulheres e o incentivo à liderança feminina e o empreendedorismo feminino.

2.1 Empoderamento e empreendedorismo como saídas "mágicas" para a desigualdade das relações de gênero



Londrina PR, de 02 a 05 de Julho de 2019.

A palavra traduzida do inglês empowerment significa, a grosso modo, “dar poder”. Conforme Baquero (2012), tem raízes na Reforma Protestante, sendo nos anos 1970 influenciada pelos movimentos de autoajuda, e, nos anos 1980, pela psicologia comunitária. Difundiu-se como um conceito ambíguo e polissêmico, sendo utilizado de forma indiscriminada, seja por movimentos sociais, organizações sociais, políticas governamentais, como também pelas empresas e multinacionais, inclusive pelo Banco Mundial.

De forma geral, se em alguns casos pode ser usado como autoafirmação ou emancipação política de um grupo social, de maneira hegemônica, se circunscreve ao sentido individual, do fazer por si mesmo ou de ter domínio próprio. São ocultas, portanto, as raízes de estruturas de dominação, exploração, de práticas e movimentos coletivos.

O “empoderamento” é incorporado também por organizações da sociedade civil que se disseminaram a partir do final da década de 1980, com a expansão do chamado terceiro setor. Gohn (2004), ao tratar da participação da sociedade civil nas políticas governamentais, coloca que a adesão do “empoderamento” no Brasil não teve um caráter universal, assim, pode tanto se referir a práticas destinadas a promover e impulsionar grupos e comunidades, no sentido da autonomia, melhora gradual e progressiva de suas vidas, como também:

[...] Referir-se a ações destinadas a promover simplesmente a pura integração dos excluídos, carentes e demandatários de bens elementares à sobrevivência, serviços públicos, atenção pessoal etc., em sistemas precários, que não contribuem para organizá-los – porque os atendem individualmente, numa ciranda interminável de projetos de ações sociais assistenciais (GOHN, 2004, p. 23)

É justamente nesse contexto que se inserem as organizações que trabalham ou atuam com mulheres na perspectiva do “empoderamento”. Também no âmbito empresarial essa concepção convive com princípios típicos do neoliberalismo, especialmente enfatizando as potencialidades da atuação das mulheres. Em síntese, trata-se de uma abordagem do processo de trabalho que objetiva a delegação do poder de decisão, autonomia e a participação dos funcionários na administração das empresas (Baquero, 2012). O “empoderamento” encontra-se em consonância com os ideais de indivíduo “colaborador” e da chamada gestão por metas, cuja finalidade é aumentar a produtividade na empresa e estimular a concorrência entre os próprios trabalhadores.

Segundo a Diretora Executiva do Fundo Monetário Internacional (FMI), em nota de opinião no Dia Internacional das Mulheres, o “empoderamento” feminino é um dos principais



Londrina PR, de 02 a 05 de Julho de 2019.

desafios e um imperativo aos 189 países membros do FMI. Christine Lagarde (2019), apresenta que:

Nos últimos anos, aumentamos nossa ênfase no empoderamento das mulheres justamente porque, além das importantes considerações éticas, também representa **uma oportunidade perdida na busca da estabilidade macroeconômica e do crescimento inclusivo** - onde está a especialização do FMI. Nossa pesquisa mostrou, por exemplo, que se o emprego das mulheres fosse igual ao dos homens, as economias seriam mais resistentes e o crescimento econômico seria mais alto. Nossas novas estimativas mostram que, para a metade inferior dos países em nossa amostra em termos de desigualdade de gênero, reduzir o hiato de gênero no emprego poderia aumentar o PIB em uma média de 35% - dos quais 7-8 pontos percentuais são **ganhos de produtividade devido ao gênero diversidade** (LAGARDE, 2019, p.5, grifos nossos)⁶.

O FMI, em documento intitulado *“Pursuing women’s economic empowerment”* expõe que os países líderes do G7 compreendem o “empoderamento” feminino como fundamental na promoção de um desenvolvimento sustentável e na intensificação do crescimento econômico. Logo, comprometem-se em incorporar a igualdade de gênero em suas políticas, identificando adversidades e especificidades regionais, que vão desde as restrições legais até a desigualdade salarial. Para isso, o FMI apresenta algumas medidas a serem implementadas no sentido de oferecer oportunidades iguais desde o princípio e que apoiem as mulheres no “equilíbrio” entre o trabalho e as responsabilidades familiares.

A ONU Mulheres e o Pacto Global da ONU vêm estimulando empresas de todos os tamanhos e setores a promoverem a igualdade de gênero através dos “Princípios de Empoderamento das Mulheres”. Com a afirmativa de que “igualdade significa negócios”, os princípios “[...] orientam as corporações a adaptarem as políticas existentes ou criarem novas práticas para trabalhar elementos-chave para a promoção da igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho, no mercado, em sua cadeia de valor e na sociedade” (ONU, 2017), ampliando, dessa forma, o número de mulheres no mundo do trabalho, além de uma “economia sustentável e igualitária”, prevista na Agenda 2030 da Organização.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) caminha na mesma direção. Segundo o relatório global *“World Employment Social Outlook - Trends For Women 2017”*, o impacto da inserção das mulheres no mercado de trabalho e o fechamento das lacunas de gênero, além de proporcionar benefícios individuais e sociais, gera importantes impactos econômicos. Para tal, propõe metas de médio e longo prazo:

A completa erradicação da lacuna na participação no mercado de trabalho (equivalente a adicionar 742 milhões de mulheres à força de trabalho) é uma meta desejável a longo prazo, enquanto a meta do G20 “25 por 25”, que visa reduzir a

⁶ Tradução nossa.



Londrina PR, de 02 a 05 de Julho de 2019.

diferença nas taxas de participação entre homens e mulheres em 25% até o ano de 2025, é uma referência mais viável no médio prazo (G20, 2014). A aplicação dessa meta a todos os países, em vez de apenas às nações do G20, revela que a redução das diferenças de gênero no mercado de trabalho poderia aumentar a força de trabalho global em 204 milhões até 2025 (um aumento de 5,4%). Mantendo taxas de desemprego e taxas de participação masculina constantes, isso aumentaria o emprego global em 189 milhões (ou 5,3%), o que poderia aumentar o PIB global em 3,9% ou US \$ 5,8 trilhões (equivalente a elevar o crescimento do PIB global nos próximos oito anos) em quase meio ponto percentual⁷ (ILO, 2017, p.18).

O relatório chama atenção para a desigualdade de gênero enfrentada por mulheres nos países emergentes, onde estão as maiores taxas (31%) e, em termos regionais, as maiores lacunas encontram-se nos estados árabes, no norte da África e no sul da Ásia, onde superam os 50 pontos percentuais; além destas regiões apresentarem, também, o menor número de participação feminina. A OIT aponta que a diferença nas taxas de participação no mercado de trabalho está ligada ao nível de desenvolvimento econômico e que uma das restrições mais importantes relatadas pelas mulheres é a luta para equilibrar trabalho e família, seguido da presença de abuso, assédio ou discriminação nos locais de trabalho.

A partir do exposto, percebemos a relação entre “empoderamento” e empreendedorismo, alguns dos principais conceitos difundidos no contexto neoliberal. Para Dardot e Laval (2017), a concepção do indivíduo como empreendedor inovador, que sabe explorar as oportunidades, é resultado de várias linhas de pensamento. Conforme os autores, em mesma obra, entre os expoentes do empreendedorismo, destacam-se von Mises, que trata do *enterprising* como uma faculdade empresarial, ou espírito de conduta existente em todo o sujeito, na capacidade de empreender a sua vida, e Peter Drucker, que anuncia o advento de uma sociedade de empreendedores através da difusão de um modelo de gestão empresarial que aspira prática universal. Drucker pretende espalhar e sistematizar o espírito do empreendedorismo em todos os níveis da ação coletiva, uma vez que a gestão de empreendedores seria a verdadeira fonte de progresso.

O empreendedorismo é apresentado por importantes organizações, tais como a OIT e o FMI, enquanto uma das possibilidades para melhorar as condições de vida e trabalho das mulheres. Segundo o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), após um levantamento em conjunto com a *Global Entrepreneurship Monitor*, “[...] a recuperação da economia passa, necessariamente, pelo empreendedorismo, e que é preciso que o governo crie mecanismos que facilitem e incentivem os pequenos negócios” (GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR, 2017, p. 9). Do mesmo modo, o governo brasileiro, utilizando desses dados para produzir opinião, sintetiza e divulga:

⁷ Tradução nossa.



Londrina PR, de 02 a 05 de Julho de 2019.

Um levantamento do Sebrae traçou o perfil das empresárias, que são sobretudo jovens: 40% delas são mulheres com menos de 34 anos que estão concentradas principalmente em quatro áreas de atuação: restaurantes (16%), serviços domésticos (16%), cabeleireiros (13%) e comércio de cosméticos (9%). A maior parte empreende dentro de casa (35%) (BRASIL, 2017, online).

No ano de 2013, o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) e o Fundo Multilateral de Investimentos (FUMIN), criaram o projeto *WomenEntrepreneurship Banking (WEB)*, em que pretendiam fornecer até US\$ 55 milhões para fomentar que intermediários financeiros na América Latina e no Caribe implementassem modelos de empréstimos que considerassem as especificidades femininas. No Brasil, o Banco Itaú se tornou parceiro e criou o programa Itaú Mulher Empreendedora “[...] para apoiar as brasileiras na evolução de suas empresas e na jornada de transformação do país” (ITAÚ, 2018, p. 6).

Sobre o empreendedorismo no Brasil, o relatório da *Global Entrepreneurship Monitor (2017)*, que possui no Brasil o Sebrae como “parceiro master”, abarca as taxas de gênero, retratando que o contingente de mulheres que empreendem no Brasil é de 24 milhões, muito semelhante ao contingente masculino. Segundo o relatório, os homens seriam ligeiramente mais empreendedores que as mulheres, porque, entre os empreendedores já estabelecidos, essa diferença seria superior a 4%. Curiosamente, entre os empreendedores iniciais, as mulheres ultrapassam os homens em quase um percentual e, neste mesmo contingente, os indivíduos mais ativos possuem faixa de renda de até um salário mínimo, enquanto nos empreendedores estabelecidos os mais ativos possuem faixa de renda superior a seis salários mínimos. Assim, podemos afirmar que os dados demonstram uma nítida desigualdade de gênero articulada à desigualdade de renda, todavia o referente relatório questiona apenas se essa realidade decorre da persistência - ou falta dela - das mulheres ou de um ambiente desfavorável para o empreendedorismo feminino.

O discurso de “empoderamento” e empreendedorismo também incorporam uma perspectiva racial, principalmente no que se refere a inclusão das mulheres negras o documento publicado pelo Instituto Ethos⁸, por exemplo, expõe que a exclusão fragiliza a responsabilidade social das empresas: “[...] Mulheres negras são parte substantiva do segmento a ser beneficiado pelos programas de gênero nas empresas e sua exclusão ou sub-representação fragiliza o discurso e os esforços no campo da sustentabilidade e responsabilidade social” (BENTO, 2016). Algumas alternativas são apresentadas no esforço de buscar superar tal exclusão:

⁸ O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social foi criado em 1998 por um grupo de empresários e executivos da iniciativa privada e se configura como uma Oscip cuja missão é mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a analisar suas práticas de gestão e aprofundar seu compromisso com a responsabilidade social e o desenvolvimento sustentável (ETHOS, 2016).



Londrina PR, de 02 a 05 de Julho de 2019.

A colocação do dado cor/raça nos cadastros, que é amparada por sólidos marcos legais, deve ser feita já nos processos de recrutamento e seleção, bem como nas oportunidades de treinamento, de ascensão e de mentoring, de maneira que seja possível identificar quais são os obstáculos presentes nessas diferentes etapas e ultrapassá-los (BENTO, 2016, p. 26).

Pode-se perceber que tais perspectivas ainda que reconheçam a existência de gênero e raça, não enfatizam às dimensões estruturais e conjunturais que possibilitam a reprodução dessas desigualdades. O empreendedorismo, por exemplo, surge como solução para a crescente redução dos postos de trabalho, todavia sem apontar para as causas do desemprego. No Brasil, por exemplo, conforme Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) 2018, 27,6 milhões de brasileiros (11,6%), encontram-se sem empregos, 24% da força de trabalho subutilizada e uma quantidade expressiva e crescente de desalentados⁹, ou desencorajados, totalizando 4,3% no 4º trimestre de 2018 (AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS, 2019).

Nesse cenário, as experiências de empreendedorismo, cada vez mais se configuram em formas ocultas de trabalho instável e precarizado mascarando a realidade do desemprego. Para Antunes (2009) trata-se hegemonicamente de uma nova forma de marginalização social e não de um novo empresariado. Ocorre que uma gama de sujeitos, para sobreviver, recorre ao trabalho por conta própria, não uma opção, mas uma condição de sobrevivência. O que geralmente prevalece é a condição de precariedade, sem regulamentação e sem direitos.

2.2 A permanência da desigualdade das relações de gênero e alguns apontamentos sobre os feminismos

Todo esse contexto discorrido não passa à margem do feminismo e/ou sem influências do que ocorre internamente ao movimento. Logo, remetemo-nos à década de 1980, marcada por um feminismo mais institucionalizado e acadêmico. Em solo brasileiro, calcado no momento de redemocratização brasileira, expressa-se pela inserção em Conselhos de Direitos da Mulher e Delegacias da Mulher, bem como pela incorporação das demandas das mulheres nos programas partidários, sem falar nas candidaturas femininas no período (CISNE, 2014). Foi nos anos 1990 que a institucionalização do feminismo atingiu

⁹ A população desalentada é definida como aquela que estava fora da força de trabalho por uma das seguintes razões: não conseguia trabalho adequado, ou não tinha experiência ou qualificação, ou era considerado muito jovem ou idosa, ou não havia trabalho na localidade em que residia – e que, se tivesse conseguido trabalho, estaria disponível para assumir a vaga. Ela faz parte da força de trabalho potencial (IBGE, 2018).



Londrina PR, de 02 a 05 de Julho de 2019.

seu ápice com a chamada “*onguização*”, em que “[...] as Organizações não Governamentais (ONGs) se difundiram nacionalmente e o feminismo profissionalizado passa a se consolidar em detrimento do feminismo como movimento social” (CISNE, 2014, p.141). Isso implicará também em rebatimentos teóricos para os estudos feministas, sobretudo com a ascensão da perspectiva pós-moderna na academia.

Faria (2005) relaciona essa tendência de homogeneização no movimento feminista na América Latina e no Caribe no início de 1990 com um momento em que a globalização neoliberal era avaliada de forma geral como algo irreversível sobre as mulheres. Da mesma forma, que

[...] Houve o deslocamento de um debate mais geral sobre as mudanças, até mesmo no plano ideológico, para um debate no campo apenas da normatização dos direitos e das propostas de políticas públicas. Foi o momento em que a palavra de ordem era ser propositivo, trabalhar em parceria com os governos e organismos multilaterais, colocando como um grande horizonte o estabelecimento de políticas públicas, mas sem questionar os limites dados pelo modelo de Estado vigente (FARIA, 2005, p.17).

É importante lembrarmos que, ainda que essa tenha sido uma forte tendência, outros feminismos construíram uma contra-hegemonia. Além de resistirem internamente à essa guinada, conforme nos traz Gurgel (2010), buscaram se contrapor ao que ela denomina como “ofensiva regressivaconservadora”, em 1990, construindo amplas articulações entre si e com outras organizações do campo antiglobalização, abrindo um novo momento de internacionalização de suas demandas.

Com isso, pontuamos que os feminismos ora se aproximam, ora se distanciam desse contexto mais macrossocial, porém se conformam sempre em relação a ele. Não se pode perder de vista tal realidade, uma vez que alguns feminismos são também formuladores e porta-vozes dessa resposta mercadológica para as desigualdades sociais pela via do empreendedorismo e do “empoderamento”.

Ao que tange tal resposta propriamente, acreditamos que esteja bastante aquém de dar conta da explicação da desigualdade das relações de gênero, que dirá superá-la. Essa desigualdade vivenciada pelas mulheres no mundo do trabalho está intimamente relacionada aos “papéis” sociais que homens e mulheres ocupam na distribuição do trabalho e nos demais espaços na sociedade, conformando o que denominamos como relações de gênero.

Compreendemos as relações de gênero a partir de uma perspectiva crítica, histórica e dialética, por isso importa elucidarmos de que maneira estas contribuem para a manutenção e reprodução do capitalismo e vice-versa. Conforme TatauGoudinho (2005):



Londrina PR, de 02 a 05 de Julho de 2019.

A opressão das mulheres, embora não tenha surgido com o capitalismo, foi assimilado por ele como um dos pilares de sua dominação. Manter as mulheres oprimidas e subordinadas permite diminuir os custos com a reprodução da força de trabalho; aumentar a exploração, rebaixando os salários da classe trabalhadora como um todo; manter uma divisão e competição de interesses e privilégios dentro do proletariado; assegurar um mecanismo essencial de assimilação da ideologia burguesa e patriarcal no seio dos oprimidos e aumentar a situação de desumanização e alienação do proletariado, dificultando assim, o desenvolvimento de sua consciência como classe dominada e portanto, sua capacidade de revolta (TATAU GOUDINHO 2005 apud CAMPOS 2011, p. 49-50).

Nessa perspectiva, entendemos que as opressões-explorações de classe, gênero e “raça” se articulam nesta empreitada histórica capitalista. “[...] Não se trata de somar racismo + gênero + classe social, mas de perceber a realidade compósita e nova que resulta desta fusão. [...] Não se trata de variáveis quantitativas, mensuráveis, mas sim de determinações, de qualidades, que tornam a situação das mulheres muito mais complexa” (SAFFIOTI, 2015, p.122, 123). Em outra obra, Saffioti (1997) alerta:

[...] Não se trata, porém, de três identidades autônomas, em virtude, justamente, de estarem atados os antagonismos que lhes dão origem. Cabe mencionar, a propósito, que operárias costumam identificar--se como “mulheres trabalhadoras”, explicitando duas dimensões importantes de sua identidade: 1) o gênero, definidor da heterogeneidade da classe ou fração de classe social a que pertencem, diferenciação interna fortemente marcada por práticas sociais e políticas das mulheres, notadamente distintas das dos homens; 2) a ocupação, que reflete o tipo de inserção das mulheres na estrutura de classes (SAFFIOTI, 1997, p. 63-64).

Logo, nossa análise, embora atribua foco para as relações de gênero e classe, não secundariza sua articulação com as de “raça”. Quanto às primeiras, esta situação é construída culturalmente desde muito cedo, através muitas vezes de modo muito sutil, de atitudes pouco visíveis, a partir da reprodução sistemática da desigualdade entre homens e mulheres em todas as dimensões da vida, o que acaba por atribuir uma origem natural para a mesma. Nesse sentido, os “papéis” desempenhados pela mulher não são apenas diferentes dos desempenhados pelos homens, mas são também desvalorizados, “[...] por isso, as mulheres vivem em condições de inferioridade e de subordinação em relação aos homens” (FARIA; NOBRE; 1997, p. 01) .

É desse modo que serão atreladas às mulheres as tarefas de reprodução social da família. Hirata e Kergoat (2007) caracterizam esse fenômeno como divisão sexual do trabalho:

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.). [...] Essa forma particular da divisão social do trabalho tem dois



Londrina PR, de 02 a 05 de Julho de 2019.

princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher) (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 559).

Para além de serem alocadas nos trabalhos de menor prestígio social e também ganharem menos por isso, predominantemente, as mulheres que trabalham fora de casa ainda arcam com as tarefas do trabalho doméstico, que é invisibilizado, pois não é -contabilizado e -remunerado. Aliado a isso, associação da maternidade à ideia de cuidado acaba gerando todo um ideário social que busca explicar a exploração doméstica da mulher a partir das noções de dom ou vocação feminina para o lar, justificando, de maneira rasteira, uma pretensa inaptidão masculina para as mesmas. Assim, a distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho implica não só em uma divisão desigual do trabalho remunerado, mas também em uma divisão desigual do trabalho doméstico (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Expressões dessa conformação propiciada pela divisão sexual do trabalho no Brasil podem ser encontradas quando nos deparamos com uma realidade em que, em 2016, as mulheres ocupadas em trabalhos por tempo parcial, de até 30 horas semanais, era o dobro (28,2%) da de homens (14,1%) (IBGE, 2018). No mesmo ano, de acordo com a mesma fonte, as mulheres dedicaram, em média, 18 horas semanais a cuidados de pessoas ou afazeres domésticos, o que perfaz 73% a mais do que os homens, que despendiam 10,5 horas. Ainda, elas receberam mensalmente, em média, R\$1.764, enquanto os homens, R\$2.306.

Ademais, outra mudança relevante no que condiz à divisão sexual do trabalho é a bipolarização do emprego feminino:

Um pólo, minoritário, é formado por mulheres executivas, profissionais intelectuais de nível superior, relativamente bem remuneradas, em postos de responsabilidade e prestígio social. [...] Outropólo, majoritário, é constituído por mulheres em setores tradicionalmente femininos, pouco valorizados socialmente e com salários relativamente baixos (HIRATA, 2015, p.5).

Assim, por um lado, há muitas mulheres em condição de trabalho precarizado, muitas vezes caracterizado como ocupação tradicionalmente feminina (cuidados, educação, limpeza, beleza, etc.), enquanto algumas poucas, por outro, alcançam status e salários altos, em postos geralmente não ocupados historicamente por mulheres. Hirata (2015) identifica que essa bipolarização advém, parcialmente, das mudanças na educação, em que as mulheres estão mais instruídas que os homens quase em todos os níveis de escolaridade, acarretando em um escancaramento de hierarquias entre homens e mulheres



Londrina PR, de 02 a 05 de Julho de 2019.

(pois, mesmo com mais estudo, ainda seguem sendo menos remuneradas) e entre as próprias mulheres.

Podemos afirmar que “[...] a divisão sexual do trabalho é, para as empresas, um motor poderoso para remodelar suas novas formas de organização do trabalho sob a impulsão dos processos de mundialização, sempre mantendo certas formas de segregação e de hierarquia que existiam anteriormente” (HIRATA, 2010, p. 10). Tal questão se contrapõe à ideia muito propagada de que bastaria o trabalho fora de casa para que houvesse uma suposta libertação, emancipação feminina por completo. Nesse sentido, quais mulheres foram “libertas” e “emancipadas”? Para quais mulheres isso foi considerado uma conquista, visto que, para algumas, como as mulheres negras, o trabalho no espaço entendido como público já era muito antes uma necessidade?

Além do mais, destacamos o papel central que exercem estados, instituições internacionais e as empresas transnacionais na gestão global da produção e do fluxo do trabalho, especialmente o das mulheres (FALQUET, 2017). Exemplos não faltam, mas nitidamente os já discutidos princípios de “empoderamento” e empreendedorismo são bastante fiéis para mostrar a relevância de quem os defende prioritariamente e por que defende.

3 RESULTADOS E CONCLUSÕES

À despeito da ideologia neoliberal, quando nos voltamos para a vida concreta, cada vez mais precarizada e flexibilizada da maioria das mulheres no cenário atual, o empreendedorismo não parece ser uma política eficaz para fomentar “empoderamento”. Ocorre que:

O empoderamento individual acaba transformando as empoderadas em mulheres – álibi, o que joga água no moinho do (neo)liberalismo: se a maioria das mulheres não conseguiu uma situação proeminente, a responsabilidade é delas, porquanto são pouco inteligentes, não lutaram suficientemente, não se dispuseram a suportar os sacrifícios que a ascensão social impõe, num mundo a elas hostil” (SAFFIOTI, 2009, p. 18).

Essas alternativas servem não para a emancipação das mulheres trabalhadoras, mas para mascarar a exploração-exploração capitalista, a fim de garantir a perpetuação da sociedade de classes. Nesse sentido, ressaltamos que uma das estratégias desenvolvidas pelo capitalismo é justamente fazer com que os trabalhadores e as trabalhadoras acreditem



Londrina PR, de 02 a 05 de Julho de 2019.

meramente em escolhas individuais, sem a compreensão das dimensões que estruturam a sociedade e implicam em suas vidas cotidianas.

Assim, ser uma “mulher empoderada” é ser uma mulher bem-sucedida na vida, ou seja, é apresentado ao conjunto da sociedade como algo positivo, uma vez que, apesar de tantas adversidades, conseguiu superá-las e alcançar um lugar de prestígio nos espaços de trabalho, estudo, na família, entre outros. Desse modo, ser uma mulher “empoderada” torna-se um desejo construído pela lógica neoliberal, no qual as mulheres farão de tudo para realizá-lo, incluindo, assim, a submissão às relações de trabalho, muitas vezes precárias, flexíveis e exaustivas.

Por detrás da ideia de protagonismo, auto superação e autonomia para consumir, o estímulo ao “empoderamento” das mulheres reforça a divisão sexual de trabalho e consequentemente as desigualdades de classe, gênero e raça. Pauta-se uma adequação ou uma inserção das mulheres ao trabalho remunerado sem questionar na essência do funcionamento do modo de produção capitalista na sua fase neoliberal. No entanto, considerando a divisão sexual do trabalho, uma base concreta da desigualdade das relações de gênero no capitalismo, percebemos que a superação dessas desigualdades não é individual. Somente com organização coletiva é possível combater na raiz as estruturas de opressão-exploração.

REFERÊNCIAS:

ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, Emir; GENTILI, Pablo (orgs.). **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995, p. 9-23.

BAQUERO, Rute Vivian Angelo. Empoderamento: instrumento de emancipação social? Uma discussão conceitual. **Revista debates**, v. 6, n. 1, p. 173, 2012.

BRASIL. **Empreendedorismo feminino cresce 34% em 14 anos**. Online. 07 mar. 2017. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2017/03/empreendedorismo-feminino-cresce-34-em-14-anos>>. Acesso em 01 abr. 2019.

BENTO, Cida. **Perfil Social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. São Paulo (SP). 2016.

CAMPOS, Christiane S. **A face feminina da pobreza em meio à riqueza do agronegócio**. Buenos Aires: Outras Expressões, 2011.

CISNE, Mirla. **Feminismo e consciência de classe no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2014.



Londrina PR, de 02 a 05 de Julho de 2019.

FALQUET, Jules. La combinatoria sthaight. Raza, clase, sexo y economia política: análisis feministas materialistas ydecoloniales. **Descentrada**, vol. 1, nº 1, 2017. Disponível em: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.7718/pr.7718.pdf>. Acesso em: 05 mar. 2019.

FARIA, Nalu. O feminismo latino-americano e caribenho: perspectivas diante do neoliberalismo. In: FARIA, Nalu; POULIN, Richard (Orgs.). **Desafios do Livre Mercado para o Feminismo**. São Paulo : SOF, 2005, p. 11-39. Disponível em: <<http://sof2.tempsite.ws/wp-content/uploads/2005/06/Desafios-do-Livre-Mercado-para-o-Feminismo.pdf>>. Acesso em: 15 mar. 2019.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR. **Empreendedorismo no Brasil: relatório executivo de 2017**. [S.l.: s.n.] 2017. Disponível em: <https://m.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Relat%C3%B3rio%20Executivo%20BRASIL_web.pdf>. Acesso em 02 de abr. 2019

GURGEL, Telma. **Feminismo e luta de classe**: história, movimentos e desafios teórico-políticos do feminismo na contemporaneidade. In: Seminário Internacional Fazendo Gênero 9, 2010, Florianópolis. Fazendo Gênero 9, 2010. Disponível em: <http://www.fazendogenero.ufsc.br/9/resources/anais/1277667680_ARQUIVO_Feminismoelutadeclasse.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2019.

HARVEY, David. **O neoliberalismo. História e implicações**. São Paulo: Loyola, 2008.

HIRATA, Helena. **Mundialização, divisão sexual do trabalho e movimentos feministas transnacionais**. In: XI Conferencia Regional sobre la mujer de America Latina y el Caribe. Brasília: Nações Unidas, Cepal, 2010. Disponível em: <https://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/2/38882/ponenciacompleta_helenahirata.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2019.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **World Employmentand Social Outlook: Trends for women 2017**. Geneva: ILO, 2017. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2017/WCMS_557245/lang--en/index.htm> Acesso em 29 de mar. 2019.

ITAÚ UNIBANCO. **Itaú Mulher Empreendedora**. São Paulo, [s.n], 2018. Disponível em: <<https://imulherempreendedora.com.br/novidades/blog-do-ime/relatorio-itaui-mulher-empreendedora>> Acesso em: 29 mar. 2018.

_____. KERGOAT, D. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, p. 595 – 609, set/dez 2007.

IBGE. **Estatísticas de gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Estudos e Pesquisas, Informação Demográfica e Socioeconômica, n.38, 2018. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2018.

_____. PNAD **Contínua tri**: taxa de subutilização da força de trabalho é de 24,6% no segundo trimestre de 2018. Agência Ibge de notícias. Estatísticas Sociais, 16 de ago. 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/22218-pnad-continua-tri-taxa-de-subutilizacao-da-forca-de-trabalho-e-de-24-6-no-segundo-trimestre-de-2018>>. Acesso em: 02 abr. 2019



Londrina PR, de 02 a 05 de Julho de 2019.

KERGOAT, Danièle. **Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo**. In: HIRATA, Helena et al (Orgs.). Dicionário crítico do feminismo. São Paulo: Editora UNESP, 2009, p.67-75.

_____. **Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero**: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa. São Paulo: Friedrich Ebert Stiftung Brasil, 2015 (Análise - nº7).

LAGARDE, Christine. **A Global Imperative**: Empowering women is critical for the world's economy and people. Finance&Development, vol. 56, no. 1. 2019. Disponível em: <<https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2019/03/empowering-women-critical-for-global-economy-lagarde.htm>> Acesso em 30 de mar. 2019.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2015.

NOBRE, Miriam; FARIA, Nalu. **Gênero e Desigualdade**. Cadernos Sempre Viva. São Paulo, SOF -Sempreviva Organização Feminista, 1997.

ONU. **Princípios de empoderamento das mulheres da ONU alcançam 150 empresas signatárias no Brasil**. 2017. Online. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/principios-de-empoderamento-das-mulheres-da-onu-alcancam-150-empresas-signatarias-no-brasil/>> Acesso em: 29 de abr. 2019

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Expressão Popular, 2015.

_____. **A Mulher na Sociedade de Classes**: mito e realidade. São Paulo, Editora Vozes, 1997.

_____. Ontogênese e filogênese do gênero: ordem patriarcal de gênero e a violência masculina contra mulheres. **Série Estudos e Ensaios**, Ciências Sociais, FLACSO-Brasil, 2009. Disponível em: <http://flacso.redelivre.org.br/files/2015/03/Heleieth_Saffioti.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2019.