

# RESTRICIONES E OPORTUNIDADES PARA PROMOVER O EMPODERAMENTO ECONÔMICO DAS MULHERES



Alma Espino e Soledad Salvador

Esta pesquisa foi realizada no âmbito do projecto “Promover a capacitação económica das mulheres através de melhores políticas”, apoiados e financiados pelo Centro Internacional de Pesquisas para o Desenvolvimento (IDRC) do Canadá, ONU Mulheres e UNDP. O coordenador do projecto está a cargo do Centro Interdisciplinar de Estudos de Desenvolvimento-Uruguai (CIEDUR) eo Centro de distributiva, Trabalho e Estudos Sociais (CEDLAS) da Universidade de La Plata, Argentina.

O objetivo do projeto é melhorar a eficiência ea eficácia das políticas públicas para promover a igualdade de género no mercado de trabalho e melhorar as oportunidades económicas para as mulheres através da investigação. Que participam equipas de investigação de Argentina, Bolívia, Chile, Equador, El Salvador, México, Nicarágua e Uruguai.

Autores: Alma Espino e Soledad Salvador (colaboração com Daniela de los Santos)

Edição de Texto: Carina Gobbi

Tradução: Rosina Pallares e Pia Bava

Desenho: Alejandra Balboa. 13 Comunicação.

Imprensa: Gráfica Natural.

Outubro 2016

## SUMÁRIO EXECUTIVO

Este documento apresenta os principais resultados de uma pesquisa realizada em oito países da América Latina sobre as restrições que operam no vínculo das mulheres com o mercado de trabalho: os avanços na sua inserção e as leis que sancionam as práticas discriminatórias não bastam para garantir sua permanência e sua ascensão em um mercado que continua a reproduzir desigualdades para as mulheres.

O estudo quantitativo mostra que a preferência de empregadores e empregadoras pela contratação e promoção de homens responde à percepção de que as mulheres priorizam as responsabilidades do lar e estão mais dispostas a ocuparem os piores cargos. O estudo qualitativo, por sua vez, deixa em evidência que essa priorização não é inata e que responde ao fato de a responsabilidade pelas tarefas do lar e da família continuarem a recair nas mulheres.

Inserir-se no mercado de trabalho, permanecer em empregos de boa qualidade e remuneração, competindo em condições de igualdade com os homens para ascender e conseguir estabilidade, não é fácil para aquelas que, inclusive, devem abandonar o trabalho ou mudar sua categoria ocupacional por motivos ligados à maternidade e ao lar. Aquilo que as mulheres já não enxergam como única fonte de desenvolvimento pessoal continua sendo considerado um destino que, na hora de trabalhar de forma remunerada, inclusive para cumprir com esse destino, representa uma dificuldade.

As entrevistas e os grupos focais mostram como as mulheres procuram soluções em situações marcadas por restrições que demandam estratégias no funcionamento de todos os agentes do mercado de trabalho e do Estado para estreitar brechas existentes inclusive entre as próprias trabalhadoras.



## INTRODUÇÃO

Este trabalho reúne os resultados da pesquisa realizada no marco do projeto Aprimorando a participação feminina no mercado de trabalho e o empoderamento econômico das mulheres através de melhores políticas na América Latina. Por meio de metodologias quantitativas e qualitativas foi possível analisar restrições e oportunidades que as mulheres enfrentam para alcançar o processo de empoderamento econômico na Argentina, Bolívia, Chile, Equador, El Salvador, Nicarágua, México e Uruguai <sup>1t</sup>.

## PRINCIPAIS QUESTIONAMENTOS

Quais obstáculos as mulheres enfrentam para ingressar ao mercado de trabalho? O trabalho remunerado é uma base para o empoderamento feminino, em quais condições? Como a renda feminina influi nas negociações dentro de casa?

## O OBJETIVO

A partir do pressuposto de que o trabalho remunerado e os empregos de qualidade podem constituir uma base para o empoderamento econômico feminino, o objetivo deste estudo é identificar as restrições que as mulheres enfrentam para a obtenção de rendas e o desenvolvimento de suas trajetórias no mercado de trabalho. Essas restrições implicam para elas situações de desigualdade que operam como obstáculos para transitarem os processos de empoderamento que lhes permitam alcançar a autonomia econômica. A finalidade última é obter insumos para a elaboração e o planejamento de políticas públicas eficazes e eficientes na concretização da igualdade de gênero nos mercados de trabalho.

---

<sup>1</sup> Os estudos foram realizados por pesquisadores e pesquisadoras de: Asociación Lola Mora (Argentina), Fundación ARU (Bolívia), CIGENERO y FLACSO (Ecuador), CEM (Chile), FUSADES (El Salvador), FIDEG (Nicaragua), Mujer y Medio Ambiente (México), CIEDUR e Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales (Uruguay).



## OS CONCEITOS

As desigualdades de gênero se explicam com base em diferentes tipos de restrições que as mulheres enfrentam. Por uma parte, diferenciam-se as restrições intrínsecas, que são as normas, as crenças e os valores que condicionam e caracterizam as relações sociais e familiares, e que definem os modelos dominantes de masculinidade e feminidade em cada sociedade. Dessa forma, homens, mulheres, meninas e meninos desempenham determinados papéis e responsabilidades socialmente designados na distribuição das tarefas domésticas e em ocupações no mercado de trabalho consideradas para mulheres ou para homens, devido à existência de estereótipos de gênero que atribuem a elas e a eles diferentes qualificações e capacidades. Por outro lado, existem regras (formais e informais), procedimentos e práticas associadas ao funcionamento dos mercados que refletem e reproduzem ideias pré-concebidas sobre a masculinidade e a feminidade. Essas restrições, reconhecidas como sendo impostas, expressam-se, por exemplo, nas preferências dos empregadores e empregadoras e nas normas culturais e regulamentações legais para o acesso aos recursos e seu controle (terras, capital, crédito, tecnologia, etc.), dentre outros. Tais restrições estabelecem diferenças, inclusive entre as próprias mulheres, a partir da capacidade diferente para planejar estratégias pessoais e tomar decisões dentro e fora dos seus lares, tanto no tocante às suas próprias vidas quanto às situações familiares e das suas comunidades.

A possibilidade de as mulheres superarem essas restrições e, portanto, de reverterem as desigualdades de gênero através de processos de empoderamento está relacionada, pelo menos, parcialmente, à possibilidade de elas obterem uma renda própria através de um emprego remunerado e de qualidade (em termos do acesso à proteção social e a um nível de renda adequado). A participação no mercado de trabalho pode ser uma base do empoderamento econômico das mulheres, uma vez que aquelas que conseguirem uma inserção de melhor qualidade no trabalho terão maiores capacidades – materiais e culturais – para tomarem decisões significativas que lhes permitam viver a vida que elas quiserem viver.

## Quadro 1 Restrições de gênero

### **As restrições intrínsecas de gênero podem ser classificadas da seguinte forma:**

- A existência de estereótipos de gênero e a atribuição de diferentes qualidades e capacidades às mulheres e aos homens.
- A distribuição de papéis de gênero quanto ao trabalho doméstico e de cuidados dentro de casa.
- A diferenciação quanto ao tipo de tarefas que os homens e as mulheres são capazes de fazer na esfera de produção, que conduz a uma divisão sexual do trabalho no mercado. As mulheres são concentradas em atividades vinculadas ao cuidado e ao serviço (emprego doméstico, ensino, enfermagem, pediatria, secretariado e atividades administrativas), enquanto os homens trabalham na produção industrial e na construção, por exemplo.

**As restrições de gênero impostas estão associadas** aos Estados e aos mercados. Essas instituições se tornam “portadoras de gênero” ao refletirem e reproduzirem as ideias pré-concebidas sobre a masculinidade e a feminidade como aspectos rotineiros das suas normas, procedimentos e práticas:

- As normas culturais e legais que estabelecem o acesso e controle dos recursos (terra, capital, créditos, tecnologia, etc.). Por exemplo, os usos e os costumes sobre a definição do titular de um estabelecimento.
- As redes sociais que controlam a transferência de conhecimento e tecnologia.
- O acesso aos canais de comercialização.
- A preferência dos empregadores e empregadoras. Por exemplo, prefere-se contratar homens devido ao fato de as mulheres serem percebidas como possuidoras de um vínculo mais fraco com o mercado de trabalho. Contrariamente, nos setores de exportação altamente competitivos e intensivos em mão de obra, as mulheres são preferidas, devido, em parte, aos salários menores.

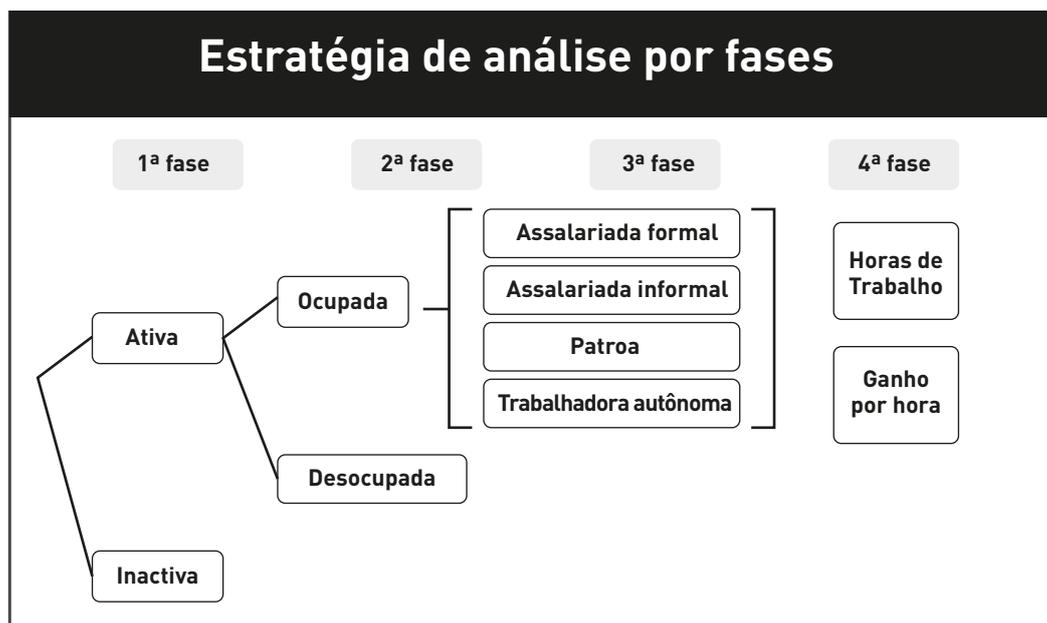
Baseado em Kabeer (2012)

## METODOLOGIA

A estratégia empírica utilizada para identificar e classificar as restrições que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho é a aplicação da metodologia quantitativa e também a qualitativa.

A análise quantitativa estuda as determinantes da oferta de trabalho e a demanda de mão de obra feminina por categoria ocupacional através da aplicação de modelos de probabilidade.<sup>2</sup> Por sua vez, o estudo baseado em técnicas qualitativas (grupos de discussão, entrevistas) procura compreender a forma em que as restrições baseadas

no gênero operam sobre os processos de empoderamento feminino e o que é que pode ser feito para transformá-las. Para isso, procura-se entender o sentido que o trabalho remunerado tem para as mulheres e sua relação com o empoderamento econômico, como elas explicam suas decisões nessa área e como funcionam, a partir da sua experiência, as diferentes restrições (quadro 1). Esse estudo também almeja compreender a percepção que as mulheres têm das diferenças entre os indivíduos de ambos os sexos no mercado de trabalho e se já as



<sup>2</sup> Foram utilizados modelos logísticos multinomiais que permitem a comparação dos determinantes da participação em diferentes categorias ocupacionais.

## PRINCIPAIS RESULTADOS

### 1. As brechas de gênero: o mercado de trabalho produz e reproduz desigualdades

O estudo das restrições intrínsecas e impostas utilizando a análise quantitativa permite distinguir se as brechas de gênero na participação dentro do trabalho, na ocupação, na categoria ocupacional (emprego assalariado, autônomo, patrão/patroa ou trabalhador/a familiar não remunerado/a), no ganho por hora e na quantidade de horas trabalhadas respondem a fatores associados às características pessoais ou familiares dos indivíduos e aos seus atributos para o trabalho ou a estereótipos de gênero, práticas institucionais e normativas no mercado de trabalho que reproduzem as desigualdades pré-existentes.

O resultado mais relevante mostra que as restrições impostas que reforçam ou reproduzem desigualdades pré-existentes no mercado de trabalho explicam grande parte das brechas de gênero em todos os países analisados.<sup>3</sup> Em termos relativos, esse tipo de restrições resultam menos importantes na Bolívia e no Equador, onde as mulheres apresentam desvantagens educacionais em comparação com os homens. No resto dos países, a educação alcançada pelas mulheres não é um obstáculo para sua participação no mercado de trabalho, uma vez que, pelo contrário, atingiram níveis educacionais mais elevados que os homens. Portanto, as restrições impostas têm maior significação.

As respostas do mercado têm maior relevância do que as restrições intrínsecas em todos os países. À medida que as dificuldades enfrentadas para ingressar no mercado de trabalho e conseguir emprego vão sendo superadas, essas restrições vão se tornando mais evidente (categoria ocupacional, níveis de salários e horas trabalhadas).

Dentre os resultados do estudo quantitativo, observa-se que as mulheres com níveis educacionais mais elevados têm mais oportunidades de conseguir empregos de qualidade (assalariada formal ou empresária) e de obter rendas maiores. Por outro lado, essa melhor preparação para o emprego vem acompanhada do acesso a serviços de cuidado (serviço doméstico e de cuidado infantil). Isso pode ser confirmado pelos estudos qualitativos, além de verificar-se que o mais difícil de reverter é a distribuição desigual dos papéis no lar, o que é reproduzido no mercado de trabalho e nas próprias políticas que buscam fomentar o emprego.

Uma das evidências resultantes do estudo realizado indica que as brechas de gênero no mercado de trabalho não estão tão associadas a motivos pessoais ou intrínsecos quanto às restrições impostas pelo mercado ou pelas instituições, isto é, às preferências dos empregadores e das empregadoras, às normas culturais e às regulamentações legais. (Sanchís, 2016).

### 2. Os estereótipos de gênero persistem

Nos estudos qualitativos, as mulheres entrevistadas e participantes de grupos focais identificam e descrevem estereótipos associados ao gênero, ora de forma crítica, ora de uma perspectiva que os naturaliza e que leva a assumi-los como próprios. Esses estereótipos se referem à atribuição de capacidades, papéis, responsabilidades e atividades diferentes para homens e mulheres.

<sup>3</sup> Nessa primeira fase do estudo, participaram a Argentina, a Bolívia, o Chile, o Equador, o México e o Uruguai.



Dessa forma, muitos dos **atributos designados às mulheres** estão estritamente relacionados ao seu papel na esfera particular: suas habilidades relacionais, sua responsabilidade no lar, seu papel de mães-cuidadoras. Um grupo importante de mulheres naturaliza essas características e as assume como próprias:

“O que as mulheres têm mais automatizado é ser mães, não é ter uma profissão que ela goste... Acontece comigo que chega uma oportunidade de trabalho e não sei se pegá-la até não ter tudo organizado... primeiro, vai que logo é esse o dia de levar a criança no pediatra ou de pegá-la na escola...”. (Argentina, trabalhadora autônoma).

“O que acontece é que as mulheres têm fixa, impregnada, a questão do que é a responsabilidade... Eles têm sim o direito de chegar em casa cansados e deitar; a mulher sempre deve fazer mais, mais e mais. Então eu acho que é um pouco por causa disso, da responsabilidade”. (Uruguai. Grupo focal: nível socioeconômico baixo, jovens).

“Eu acho que tem como uma questão aí da volta da mulher aos seus vínculos, às suas raízes, do tipo ‘meu maior projeto vai ser minha família’... porque é isso, tá joia ser a número 1 do universo, viajar pra tudo que é canto e tal, mas e os seus filhos, quem vai criar?”. (Uruguai. Grupo focal: nível socioeconômico médio, jovens). Por outro lado, um grupo importante das entrevistadas problematiza as características que lhes são designadas em relação ao seu papel dentro de casa, identificando-as como estereótipos de gênero:

“Eu tinha uma colega que ia embora uns dois meses, por aí, porque fazia parte do trabalho dela. Se você gosta do trabalho, eu acho ótimo. Falavam por aí ‘Ai, que horrível! Como vai deixá-lo, se nem fez um ano ainda!’ Não te deixam viver. Deixa o pai tomar conta! Que se vire! A sociedade é muito exigente com a mãe, como mãe”. (Uruguai. Grupo focal: nível socioeconômico alto, jovens).

De forma contrária, **as capacidades, responsabilidades e papéis associados aos homens** que as entrevistadas identificam estão majoritariamente relacionados à esfera pública. Várias delas reconhecem que o conceito de homem-fornecedor ainda tem um peso relevante na forma em que as relações são construídas dentro de casa. De fato, identifica-se como responsabilidade mais relevante dos homens o sustento econômico do lar e uma maior dedicação ao trabalho remunerado como uma característica intrínseca:

“Eu acho que os homens [têm mais oportunidades], porque eles sempre são um pouquinho mais desapegados, digamos, das coisas da casa, né? E eles têm... cem por cento do tempo para poder se dedicar por inteiro ao trabalho”. (Bolívia, trabalhadora autônoma).

“Há uma pressão social muito importante de que é o homem que tem que trazer o dinheiro. Não sei se muito ou pouco, mas ele deve sair pra trabalhar porque isso de ficar dentro de casa não sei se a gente ainda está preparada pra ver...”. (México. Grupo focal: até 40 anos).

“Eles se dedicam quase que única e exclusivamente a trabalhar”. (México. Grupo focal: até 40 anos).

“O homem, por exemplo, se você vai fazer um curso em algum lugar e te pedem pra não faltar, aí tem uma diferença, porque uma mulher, como mulher ou como mãe, sempre vai faltar; em algum momento você vai faltar, avisando ou não. E o homem não, porque, geralmente, ele não tem a obrigação de ficar com o filho”. (Uruguai. Grupo focal: nível socioeconômico baixo, jovens).

Esses estereótipos, que persistem na sociedade, mantêm a divisão sexual do trabalho e reproduzem desigualdades dentro do mercado de trabalho.

### 3. A divisão sexual do trabalho é mantida

A divisão por sexo do trabalho doméstico e do cuidado determina os papéis de gênero socialmente construídos e, portanto, opera como restrição na forma como as mulheres se desempenham na esfera pública. Embora, como já foi mencionado, os papéis de gênero sejam muitas vezes problematizados pelas mulheres entrevistadas, encontram-se também naturalizados em outras, inclusive em modelos de família em que homem e mulher são ambos os fornecedores. Reiteradamente, as mulheres consideram um avanço significativo (em alguns casos, inclusive, suficiente) que seus companheiros contribuam com as tarefas domésticas e de cuidado, apesar de não igualarem sua própria carga de trabalho de forma integral:

“Juan me ajuda muitíssimo com a bebê: dá banho nela, troca sua roupa, dá de comer a ela... mas tem coisas que não são tão evidentes, que ele não percebe, porque é normal que não perceba: tem horas que Paula só quer colo e ele não se dá conta”. (Argentina, empreendedora).

“De manhã eu me dedico às tarefas da casa, deixo o almoço cozinhando no fogão, lavo a roupa, todas as ações dentro de casa, e de tarde fico na loja. Nisso, é, meu marido não me ajuda nem um pouco”. (Equador, trabalhadora autônoma).

“E de noite, como eu já tinha meu filho, meu marido cuidava dele pra mim enquanto eu tava de plantão”. (Nicarágua, assalariada formal).

“O pai pros filhos, mesmo que ele se esforce... Quer dizer, a parte do carinho, a parte da ternura, a do desenvolvimento social do filho, isso é muito da mãe e tem coisas que realmente não podemos renunciar, mesmo querendo”. (México. Grupo focal: até 40 anos).

Em outros casos, as restrições vinculadas à divisão do trabalho não remunerado são forçadas pelo companheiro, que obriga a mulher a adotar um papel tradicional dentro de casa:

“Eu não podia ter vida social, nada, porque tinha que estar, de alguma forma estava subjugada... já não tinha possibilidade de viajar pro sul, ele não me deixava ir visitar minha família, eu tinha que estar o tempo todo com meus filhos em casa, a gente brigava bastante, como eu não tinha um diploma, então ele sempre brigava comigo e me dizia ‘você depende de mim, você nunca ganhou de ninguém, você vem de uma família caipira pobre’, tinha uma questão aí muito como de querer me diminuir. Eu passava chorando dias e noites a fio, não levantava da cama...”. (Chile, microempresária).

“Meu esposo e eu voltamos e pronto. Quando minha filha fez um ano, a gente fez a festinha dela... Então ele começou a falar pra eu não trabalhar mais, pra me dedicar à nossa filha, à casa e eu, bem ingênua, achei perfeito e aceitei. Estive sem trabalhar por quase um ano”. (México, assalariada informal).

Em termos gerais, a predisposição e as atitudes que as mulheres demonstram a respeito da maternidade configuram, em parte, seu discurso quanto aos papéis de gênero e influem nas restrições que se autoimpõem na hora de dividir o trabalho doméstico e de cuidado. Aquelas que consideram que ser mãe é uma prioridade fundamental e parte da construção de ser mulher parecem ter maior tendência a aceitar concentrar em si mesmas as responsabilidades da casa e do cuidado. Outras mostram uma visão que problematiza a noção de maternidade como único elemento que permite o desenvolvimento pessoal pleno, considerando-a, em ocasiões, uma restrição para tal desenvolvimento:

“Acabei de ser mãe. Agora estou numa fase em que estou tentando voltar a fazer as coisas que fazia antes, mas com uma criança é bastante difícil. Estou feliz, mas não sei se é a melhor coisa do mundo ter um filho, como todo mundo fala. Não tem como voltar a fazer ou que costumava fazer, embora você receba ajuda. A dependência que a criança tem da mãe é muito forte”. (Argentina, empreendedora).

“Às vezes é porque a mulher é muito superprotetora com seus filhos e talvez, às vezes, por estar cuidando deles, ela limita seu crescimento profissional”. (Nicarágua, assalariada formal).

“Quando temos filhos não continuamos nos preparando, estudando, nos atualizando, e isso faz com que fique difícil pra gente conseguir um bom trabalho, um bom emprego...”. (El Salvador, assalariada informal).

O trabalho e a maternidade são significados pelas entrevistadas como dimensões importantes de sua identidade e como base de autoestima pessoal. No entanto, a desigual distribuição do trabalho reprodutivo entre homens e mulheres e o insuficiente compromisso do Estado com a reprodução social transformam a maternidade em um obstáculo para a participação no trabalho e seu exercício se contradiz, frequentemente, com os projetos de realização pessoal. (Guzmán, 2016).

#### **4. As restrições de gênero sustentam a segmentação no mercado de trabalho**

As restrições derivadas de normas e valores configuram os padrões de gênero observados no mercado de trabalho. Por exemplo, enquanto o índice de participação masculina é alto em todos os países, o da feminina costuma ser consideravelmente mais baixo. Por sua vez, essas restrições se encontram na base da segregação ocupacional (horizontal e vertical), das brechas salariais e da discriminação.

Os estudos quantitativos mostram, para todos os países, que as mulheres com filhos pequenos ou filhas pequenas tendem a reduzir a carga de trabalho remunerado e a trabalhar de forma autônoma ou como assalariadas informais, a escolher empregos temporários ou a se retirar do mercado de trabalho. A escassez de serviços, regulamentações trabalhistas e transformações culturais para distribuir as responsabilidades de cuidado restringem a possibilidade de encontrar empregos de qualidade

e com renda maior. Isso é confirmado pelos estudos qualitativos, em que as mulheres mencionam que optam por uma maior flexibilidade de horários para o cuidado dos seus filhos e filhas. Em muitos casos, prioriza-se o cuidado durante os primeiros anos das crianças em detrimento da satisfação pelo trabalho ou do ganho obtido:

“Depender de um horário, isso é que eu não tinha como fazer agora. Com filhos, é impossível. Quanto mais com criança pequena. Daqui a pouco eles precisam de alguma coisa, ficam doentes, qualquer coisa, e você tem que estar com eles, e os chefes não entendem isso. Podem entender por um mês, mas ah!... esse mês já muda a relação no trabalho”. (Bolívia, trabalhadora autônoma).

“Eu já fiz a conta algumas vezes. É como um salário mínimo, também, [o que se obtém como trabalhadora autônoma], com a vantagem de poder estar pendente das crianças. Eu possibilito as coisas, os alimentos, e é como que se tem mais economia na casa, maior controle para economizar as coisas”. (El Salvador, trabalhadora autônoma).

“Resolvi trabalhar por minha conta porque na época meu segundo filho estava muito doente, ele sofria de asma e essa é uma doença que precisa de tempo, quer dizer, que eu ficasse cuidando dele, eu queria cuidar diretamente do meu filho”. (Nicarágua, não assalariada).

“Eu acho que a gente administra melhor os horários. Principalmente aquelas que têm filhos. O que é melhor do que estar na casa própria, onde a gente tem mais controle de onde nossos filhos estão... Num trabalho formal, em que a gente tem que cumprir certas normas, não se atrasar, em que, mesmo que você esteja morrendo, você tem que estar lá, o assunto das crianças não importa”. (Uruguai. Grupo focal, nível socioeconômico baixo).

“Querida estar nos dois lados. E, mais adiante, por causa de outras circunstâncias, deixei de trabalhar nessa empresa familiar e decidi que não quero mais voltar ao mercado de trabalho como trabalhadora. E, enfim, estou vendo, junto com meu marido, a forma em que posso ser empreendedora para ter o que eu quero ter: disponibilidade de horários”. (Uruguai. Grupo focal, nível socioeconômico alto).

De forma a adaptar o trabalho remunerado aos requerimentos do cuidado, muitas mulheres optam pela redução de horários e pelo teletrabalho. Essas opções de flexibilidade podem ter consequências negativas em termos de autonomia econômica, uma vez que elas perdem em ganhos, prestações e experiência.

O anterior também está associado, em alguns casos, à renda e à composição dentro de casa, e também à situação conjugal (se o casal mora junto ou não). As opções de emprego dependem, em muitos casos, dos recursos que as mulheres têm para contratar serviços ou da disponibilidade de outros membros da família (dentre os quais podem considerar suas próprias filhas mais velhas) com os que elas possam contar para o cuidado dos seus filhos e filhas ou de familiares dependentes.

Quando os níveis educacionais e as oportunidades de trabalho dos membros do casal se assemelham entre si, a distribuição das tarefas dentro de casa tende a se nivelar. Isso também se reflete nas categorias de trabalho. No estudo realizado para a Bolívia, observa-se:

As assalariadas informais apresentam duas tendências: comparecem nos seus locais de trabalho com seus filhos e realizam as tarefas domésticas nos finais de semana ou durante as noites, ou realizam o trabalho doméstico e de cuidado entre os horários de trabalho (no primeiro horário da manhã, ao meio-dia, de noite, ou como atividades alternas quando os horários de trabalho são mais flexíveis). Nos lares das assalariadas formais, em vez, há mais participação masculina no cuidado e nas tarefas domésticas e mais participação dos filhos, meninos, meninas e adolescentes no trabalho dentro de casa. (Marco, 2015).

As tensões que as responsabilidades de trabalho geram levam, em muitos casos, ao abandono do mercado de trabalho para o cuidado pessoal dos filhos e filhas, de forma a não delegar esse trabalho em terceiros. Em vários países, essa opção está vinculada a uma posterior reinserção em empregos informais:

“Do jeito que eu sou, eu preferia estar em casa com o bebê e não trabalhar. Com as coisas que acontecem, você tem que ficar muito em cima. Eu sofro toda vez que vejo que as crianças ficam soltinhas por aí, que vão para a rua... Eu era muito mãezona nesse sentido... [Na creche], eu acho que nunca vão cuidar dele como a mãe cuida dele”. (Argentina, empreendedora).

Para outras mulheres, a única alternativa é se retirarem do mercado perante a falta de outras opções de cuidado:

“Principalmente pela bebê, porque ela só mama. Comecei a dar a mamadeira, mas ela não quer pegar. Então esse é meu medo, ainda mais porque ela é magrelinha, e ao deixar de dar o peito eu acho que ela pode ficar doente. Por isso é que estou saindo por um tempo, pelo menos um ano e meio eu vou dar peito a ela e depois eu vou tentar alguma forma de procurar emprego...”. (El Salvador, inativa).

“Como não tinha quem cuidasse das crianças, optei por deixar de trabalhar por um tempo, enquanto eu também me adaptava a elas. Minha sogra me ajudava, mas tivemos dificuldades, porque às vezes ela queria ficar com eles e outras vezes estava cheia de poréns”. (México, assalariada informal).

A decisão de deixar de trabalhar é, em ocasiões, fomentada pelos companheiros, que concebem os papéis de gênero de forma tradicional. Algumas mulheres, no entanto, tomam essa decisão de maneira independente, embora manifestem que perdem um espaço importante de desenvolvimento pessoal e de empoderamento.

“Tantos problemas em casa, a gente pensa, os filhos, o marido... a pressão fez com que eu renunciasse, porque, entre a família e o trabalho, é realmente uma pressão; quanto a gente não está confortável, não tem como encarar os dois ambientes direito. Então foi isso que me obrigou a sair... e me dediquei à minha casa”. (Bolívia, assalariada formal).

“Eu já estava quase pra terminar [o curso na universidade, antes de deixá-lo]. Tive minha bebê e me dediquei a ela por dois anos, mais ou menos, somente a ela e a ser dona de casa. Durante esses dois anos percebi que não gosto de ser dona de casa porque gosto da ação fora de casa. Isso não quer dizer que não tenha cuidado da minha filha nem nada parecido, mas eu realmente não curtia”. (Bolívia, assalariada informal).

O estudo evidencia que a trajetória das mulheres no trabalho costuma ser mais instável do que a dos homens, o que combina com mudanças de categorias de trabalho (assalariada formal, assalariada informal e trabalhadora autônoma). Essa mobilidade é manifesta em todos os países, mas é mais frequente em aqueles onde os níveis educacionais das mulheres não são muito altos e as oportunidades de trabalho são menos atraentes. No estudo para a Bolívia, observa-se:

Essa mobilidade se apresenta em todos os estratos de rendimento e independentemente da idade dos filhos, inclusive nos casos em que há uma clara tendência a interromper a trajetória de trabalho por motivos de cuidado e a retomá-la, principalmente, na categoria de trabalhadora autônoma. (Marco, 2015).

No caso da Argentina, distinguem-se as trajetórias: [...] das mulheres mais novas e das que possuem níveis educacionais mais elevados, em que a integração familiar e a maternidade não interrompem sua participação no trabalho, embora impliquem ajustes ou mudanças. Isso reflete um alto comprometimento com a carreira de trabalho por parte daquelas que conseguiram acessar a educação superior ou universitária e que concebem o trabalho remunerado como uma fonte de realização

pessoal e de autonomia econômica. [Por outro lado], a tendência das mulheres de idade mais avançada é interromper sua trajetória de trabalho durante alguns ou muitos anos após o nascimento dos filhos e das filhas e respeitar os mandados culturais tradicionais, priorizando a dedicação ao lar e ao seu papel de mães em detrimento do trabalho remunerado. Assim que a fase de maiores demandas familiares é superada, essas mulheres tendem a se reintegrar no mercado de trabalho, uma vez que reconhecem que o trabalho remunerado contribui com sua autoestima e satisfação pessoal. (Sanchís, 2016).

As entrevistas revelam restrições intrínsecas que operam ao escolher o tipo de emprego (e, junto com isso, o setor de inserção); é o caso da conciliação como motivo de escolha da ocupação. Ao mesmo tempo, mostram algumas restrições impostas representadas pelo motivo “disponibilidade”, que sintetiza o fato de que aquele foi o emprego que puderam acessar, devido à sua escassa ou insuficiente educação formal e à ausência de outros recursos como o capital social. (Marco, 2015).



### 5. A divisão sexual das tarefas no mercado de trabalho é reproduzida

As oportunidades de emprego que as mulheres encontram no mercado de trabalho estão segregadas em função dos papéis de gênero e das concepções a respeito do que é masculino e do que é feminino. As entrevistas indicam que as mulheres são consideradas mais sensíveis e fracas em comparação com seus sócios homens, que, por sua vez, são associados à força e a certo caráter dominante:

“Se tem um cargo disponível e uma mulher para entrar nesse cargo, que esteja capacitada para ele, quem entra é o homem, porque a mulher vai faltar ao trabalho se tiver filhos, vai faltar quando estiver menstruada, quando estiver grávida, porque se supõe, temos naturalizado, que a mulher é a mais fraca, a mais sensível, etc., etc., está naturalizado”. (Argentina. Grupo focal: trabalhadora assalariada).

“Se eu tiver um chefe homem, como eu sou mulher, ele vai exigir menos de mim. Acho que não se trata de eles disserem que não sou boa, mais de serem mais condescendentes, mais protetores. [...] Já tive chefes muito paternais de modo geral, não só comigo, mas em geral, com todas as mulheres”. (México, assalariada formal).

“É complicado, talvez por essa questão do homem dominador. Eu, que trabalho numa empresa, como mulher custo a crescer. Não nos deixam, eles custam a falar ‘a diretora’”. (México. Grupo focal: maiores de 40 anos).

As relações no âmbito de trabalho são afetadas por papéis e estereótipos, assim como o acesso feminino a certos cargos. Por exemplo, os que implicam capacidade de liderança. Nesse sentido, tanto a liderança como a capacidade de negociar e de empreender das mulheres são, muitas vezes, menosprezadas:

“O encarregado de lidar com todos os funcionários é ele porque ele tem mais caráter do que eu”. (Bolívia, trabalhadora autônoma com pessoal a cargo).

“Tem trabalhos que são, de fato, especificamente para homens, tem gente que... sei lá, se for negociar um contrato com uma mulher, melhor nem pensar”. (México. Grupo focal: até 40 anos).

“Na hora de assinar, em todos os negócios, apesar de que a negociação toda seja feita pela mulher, quem toma as decisões, quem tem o conhecimento, o que for, quem sempre está acima é um homem”. (Uruguai. Grupo focal: nível socioeconômico alto, jovens).

Quando as mulheres se inserem em ambientes masculinizados, costuma-se mencionar que seus pares masculinos estabelecem relações de paternalismo e condescendência com elas; em outros casos, as entrevistadas manifestam terem sofrido assédio ou maus-tratos:

“Eu trabalhei muito tempo em uma obra de construção com homens, quer dizer, me sinto a par, à altura para fazer o que for. Mas é como que sempre tinha isso: ‘Ai Fulana, quer que levante esse caixote pra você, já que talvez não pode com ele?’ Posso levantar esse caixote e mais quarenta caixotes, não preciso de um homem; essas coisas se percebem. Ou tem o típico comentário de, tem homens e tem só uma mulher, e alguma coisa derrama, mas não, nenhum homem pode limpar, a colega tem que vir porque ela é mulher!”. (Uruguai. Grupo focal: nível socioeconômico baixo, jovens).

“Como eu chegava cedo, ele sempre achava uma forma de chegar pra me incomodar e cheio de convites pra fazer... Eu tentava levar adiante meu trabalho, mas não dá pra trabalhar com alguém que só fica te assediando, que fica de olho pra ver quando é que você fica sozinha, que horas você sai ou que te encontra em um corredor sozinha e já começa a incomodar... Isso me incomodou muitíssimo e o que fiz foi sair, e fui embora... Eu nunca vi, enquanto estive lá, que algum gerente fosse embora por sofrer assédio. Quem saía eram as funcionárias”. (México, trabalhadora autônoma).

Uma vez que os homens dedicam mais atenção ao trabalho mais remunerado do que ao não remunerado e que as mulheres dividem seu tempo entre ambos, observa-se o forte estabelecimento da ideia do multitasking (multitarefa) como uma capacidade quase exclusivamente feminina. Esse é, quiçá, um dos estereótipos menos problematizados pelas mulheres entrevistadas: consideram no um atributo inato, não aprendido, que as diferencia dos homens. No entanto, muitas aceitam esse atributo contrariamente à sua vontade, já que identificam que as desigualdades de gênero decorrem do mesmo, tanto dentro de casa quanto no mercado de trabalho:

“As mulheres temos uma vantagem. Podemos estar no computador, dando atenção ao nosso filho, cozinhando, falando no telefone, tudo ao mesmo tempo. Os homens são de fazer só uma coisa, enquanto a gente pode fazer milhares de coisas. Eu posso estar falando com você, falando no telefone e escrevendo”. (Equador, trabalhadora autônoma).

“Os homens não têm a capacidade de fazer muitas coisas ao mesmo tempo. A mulher tem que trabalhar e, se está em casa, tem que ficar de olho na lareira, na máquina de lavar roupa, na criança... O homem faz apenas uma coisa, é inútil”. (México. Grupo focal: até 40 anos).

“Nós podemos estar em milhões de coisas ao mesmo tempo. É a discussão que tenho sempre com meu marido. Meu marido sai de casa, ele é muito trabalhador, eu admito, é muito trabalhador, mas ‘você sai 6 horas da manhã e volta todo dia 9 horas da noite. Foi embora às 6h, fechou a porta e esqueceu. Você não sabe se as crianças vão pro colégio, se levam o almoço, se tomam o café da manhã, se têm consulta com o médico, o oftalmologista, pediatra, pneumologista”. (Uruguai. Grupo focal: nível socioeconômico alto, adultas).

### **6. Discriminação**

Muitas das mulheres entrevistadas dos diferentes países manifestam ter sofrido discriminação no mercado de trabalho na hora de conseguir um emprego, permanecer

no mesmo, conseguir uma promoção ou um aumento de salário. Especificamente, são numerosos os depoimentos que fazem referência à discriminação em casos de gravidez:

“Me tratou pior do que meu pai, ele não achou, ficou tão incomodado com o fato de eu ter ficado grávida que me disse ‘lembre-se que a secretária anterior foi embora porque ficou grávida”. (El Salvador, assalariada formal).

“Meu chefe não gostou que eu tivesse ficado grávida. Quer dizer, eu não entrei grávida no emprego, não estava grávida quando comecei a trabalhar. Eles não gostaram, a pessoa que era meu chefe praticamente me fez entender que eu já não podia voltar ao trabalho [após o período de licença maternidade] porque, aparentemente, eles já não iriam querer que eu voltasse”. (El Salvador, trabalhadora autônoma).

“Eu fui demitida enquanto estava grávida... não tinha feito os três meses ainda. Eu não queria falar nada, mas dava pra ver, estava engordando demais. Não queria falar nada e me disseram que iriam me deixar sem trabalho porque o contrato já tinha acabado. Mas, na verdade, uma colega me disse: ‘A chefe perguntou se você estava grávida”. (Uruguai. Grupo focal, nível socioeconômico baixo).

“Me negaram três promoções no Banco porque, ora estava grávida, ora estava em horário maternal”. (Uruguai. Grupo Focal, nível socioeconômico médio, adultas).

Para além das atitudes dos empregadores e empregadoras perante a gravidez, as entrevistadas interpretam que a discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho, em termos gerais, se baseia no estereótipo de mãe como mulher-cuidadora mencionado anteriormente. Isso tem a sua correlação, para determinados cargos, na preferência que os empregadores e empregadoras têm por contratar homens, inclusive em detrimento de mulheres que não são mães nem planejam ser mães no médio prazo:

“Tive a entrevista com ela [quem iria ser sua chefe] e estava tudo perfeito, me disse que mais adiante entrariam em contato para fazer os testes pré-ocupacionais. E depois, finalmente, me disseram que não, que não iriam me contratar. Eu fiquei sabendo por esse cozinheiro amigo meu que era porque eu era mulher, estava com 25 anos e acabava de me casar. Portanto, em menos de um ano iria ter um filho, e isso seria um problema para eles. Foi a primeira vez que me senti discriminada. A questão é que demorei seis anos pra ter um filho, além de que não tinha planos de ter um filho, mas ela nem me perguntou”. (Argentina, empreendedora).

“Senti muita tristeza e me afetou muito como mulher o fato de que, quando queriam contratar mulheres para trabalhar, tinha eu, como médica, que devia me certificar de que não estivessem grávidas. Pelos benefícios sociais e pela demissão, que são três meses no total. Então, as empresas tentam não contratar mulheres... Isso nos prejudica porque não querem nos contratar, ou perguntam quantos anos têm, ou se é casada, como ela se cuida, o que usa pra se cuidar, se pensa em ter filhos”. (Bolívia, assalariada formal).

“Eu acho que, com 30 anos, você tem muitas menos chances se é mulher; ou com 35, o que for, tem muitas menos chances de conseguir emprego do que um homem. Porque eles já veem que você vai ser mamãe”. (Uruguai. Grupo focal: nível socioeconômico alto, jovens).

No caso de mulheres que têm sob seu cuidado pessoas dependentes com problemas de saúde ou deficiência, a capacidade de manterem seus empregos é um desafio. A discriminação que os empregadores e empregadoras aplicam é reforçada e, se não atenderem às necessidades das mulheres (principalmente em termos de

tempo), isso pode resultar na saída das mesmas do mercado de trabalho:

“Dessa vez eu tive que sair porque estava com minha bebê muito doente, então vivia pedindo autorização, ficava indo pro hospital, tinha que levá-la a controles frequentes. E, como consequência disso, começaram a me dizer que não estava trabalhando direito, que estava descuidando meu trabalho, que ficava muito no telefone, então eles me tiraram de lá, me demitiram. E no ano passado voltaram a falar comigo porque minha bebê faleceu, então...”. (Bolívia, assalariada informal).

“Mas depois dos seis meses [do nascimento do filho] fui embora do trabalho porque estava com muitos problemas. O meu menino morreu. E ele estava muito grave no hospital e não queriam me autorizar a sair”. (El Salvador, trabalhadora autônoma).

“Meu filho nasceu com uma deficiência e eu falei não consigo, e era secretária de um escrivão; tinha minhas oito horas e me davam quatro. Mas tinha que ir pro psicomotricista, pro fonoaudiólogo, os núcleos dos quadris dele não se desenvolviam, era todo um drama que eu não conseguia”. (Uruguai. Grupo focal: nível socioeconômico médio, adultas).



## Quadro 2

### Significados do empoderamento econômico: a voz das mulheres

#### • Autoestima

“Eu ganhei liberdade. Sempre trabalhei e sempre aconteceu de eu ganhar bastante mais do que meu marido... O fato de eu ter minha independência econômica foi fundamental para minha autoestima”. (Uruguai. Grupo focal: nível socioeconômico alto, adultas).

#### • Espaço de relacionamento e socialização

“Eu estou muito contente com o que eu faço e faço com muito carinho, e me permite conhecer pessoas e me relacionar com elas e isso é maravilhoso”. (México. Grupo focal: maiores de 40 anos).

#### • Liberdade, autonomia, independência econômica, emancipação do companheiro

“Um trabalho... é garantia e também te afasta da pobreza... não dependo do homem, isso que é o importante, também não permito, se me maltrata, deixo ele, porque tenho uma renda fixa que me sustenta, isso me dá segurança... Se as mulheres tivessem emprego, eu acho que nenhuma suportaria a violência, o maltrato...”. (Bolívia, assalariada formal).

“As mulheres antigamente tinham que suportar porque os maridos as mantinham, e tinham que ficar em casa e, portanto, suportavam que o homem botasse chifres nela, que batesse nela... Amanhã, se ele estiver ou não [o marido], minha vida não vai pelo ralo, me dá tranquilidade, quer dizer, sinto como que não preciso dele. Preciso dele porque somos uma família e porque gosto dele, mas não necessito ele porque minha vida vá desabar a nível econômico. Essa dependência influi muito na toma de decisões”. (Chile, assalariada formal).

“Ganhar meu dinheiro e não deixar que ninguém nem nada passe por cima de mim, primeiramente não por ele [o marido] que sempre me humilhava e me degradava, sempre; a vida toda foi uma vida muito feia e agora não, nem ele nem ninguém vai mais fazer isso”. (México, empresária).

#### • Modelo para os filhos e as filhas

“Não ter uma mãe em casa de roupão, cozinhando e mais nada. Não quero passar essa imagem de dependente, é horrível... Um bom exemplo de mulher que eu quero dar à minha filha, a mãe que ganha seu dinheiro, que faz o que gosta, que é feliz, que pode estar em casa, mas que também pode trabalhar”. (Argentina, trabalhadora autônoma).

#### • Espaço de desenvolvimento pessoal (para além do econômico), de projeção de sua vida própria

“Acho absolutamente necessário ter uma atividade, um ofício, um trabalho, porque claramente isso empodera”. (Chile, assalariada formal).

“[O trabalho significa] a independência econômica, a forma de se manter ativa, não estar apenas para seus filhos, porque isso é uma visão muito parcial da vida”. (Uruguai. Grupo focal: nível socioeconômico alto, jovens).

#### • Sacrifício

“Eu acho que agora a educação é fundamental, eu falo pros meus filhos ‘filhos, vocês precisam se projetar’... eu não quero que nenhum dos meus filhos acabe trabalhando como eu... grudado a uma máquina o dia todo, uma noite inteira para dar a eles algo para comer”. (Chile, assalariada informal).

## REFLEXÕES FINAIS

A pesquisa desenvolvida nesses oito países – que, apesar de apresentarem semelhanças, mostram também diferenças pronunciadas – permite confirmar que existem desigualdades de gênero que se mantêm e que se reproduzem no mercado de trabalho, e que são o resultado de restrições intrínsecas e impostas.

Particularmente, identifica-se que as restrições impostas são as que têm maior relevância para explicar as brechas de gênero no conjunto dos países. Isso tem relação com a ausência de estratégias de políticas públicas que busquem redefinir as normas e instituições que regem atualmente, que governam as práticas no mercado de trabalho e os usos e costumes dos responsáveis pelas políticas públicas (Espino e Salvador, 2016).

Para além dos avanços quanto à inserção feminina no trabalho, existem também freios que dificultam a permanência e a promoção da mulher no mercado. A concepção de que a responsabilidade pelo cuidado dos filhos e filhas e do lar corresponde às mulheres continua a ser assumida tanto pelos membros da casa e das famílias quanto pelos empregadores e empregadoras e pelos tomadores de decisão. Dessa forma, continuam se reproduzindo as desigualdades de gênero no mercado de trabalho, mantendo-se assim a sobrerrepresentação feminina no segmento informal de emprego, a segregação ocupacional (com relação às tarefas e responsabilidades que lhes são designadas e às categorias que ocupam: patroa, assalariada, trabalhadora autônoma), as brechas salariais e as horas de trabalho remunerado. Por sua vez, são mantidas práticas discriminatórias que, de forma geral, supõem-se superadas pela vigência de leis que as sancionam.

As mulheres evidenciam que, para terem melhores oportunidades de empoderamento econômico, é relevante possuir níveis educacionais mais elevados que lhes permitam garantir o acesso a empregos de qualidade, com rendas maiores e benefícios sociais. Percebem também a necessidade de eliminar os estereótipos e as brechas de gênero, atendendo aos mecanismos implícitos de discriminação que provêm do mercado e das instituições.

O empoderamento econômico não se limita ao acesso à renda própria nem à livre disponibilidade, mas incentiva e aumenta a capacidade das mulheres de escolherem e construir sua trajetória de trabalho com amplas margens de autonomia e escolha, conforme suas aspirações e expectativas. (Sanchís, 2016).



## **BIBLIOGRAFÍA**

ESPINO, Alma y Soledad Salvador (2016). Semáforo de género de las políticas públicas que promueven el empoderamiento económico de las mujeres. Montevideo: CIEDUR.

GUZMÁN, Virginia (2016). Estrategias y orientaciones de políticas para el empoderamiento económico de las mujeres, Chile. Santiago de Chile: CEM.

KABEER, Naila (2012). Women´s Economic Empowerment and Inclusive Growth. Labour Markets and Enterprise Development. SIG Working Paper. IDRC-DFID.

MARCO Navarro, Flavia (2015). Empoderamiento económico de las mujeres en Bolivia. Entre el ideal de estabilidad laboral y el sueño del negocio propio. La Paz: Fundación ARU.

SANCHÍS, Norma (2016) Obstáculos para la equidad laboral de las mujeres. Restricciones que enfrentan las mujeres para su acceso a empleos de calidad y el empoderamiento económico. Buenos Aires: CIEDUR-Asociación Lola Mora.



### **Este trabajo se basa en las investigaciones de:**

Álvarez Vijil, A. (2015) "Avances y desafíos del empoderamiento de las mujeres en Nicaragua".

Espino, A. Galván, E. y Salvador, S. (2014) "Uruguay: ¿Frenos al empoderamiento económico? Factores que limitan la inserción laboral y la calidad del empleo de las mujeres".

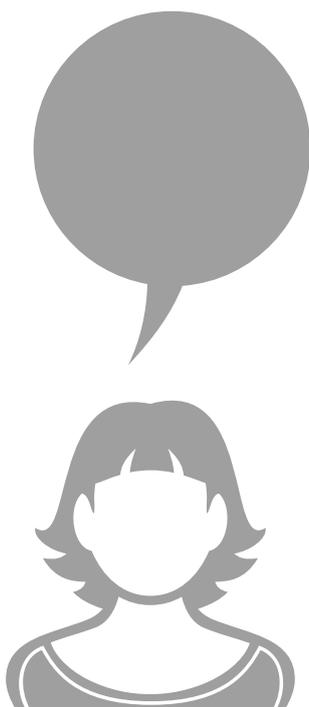
Espino, A. y Sauval, M. (2014) "Chile: ¿Frenos al empoderamiento económico? Factores que limitan la inserción laboral y la calidad del empleo de las mujeres".

Filardo, V. Aguiar, S. y Nión, S. (2015) "El trabajo y la agencia: lo que las mujeres dicen sobre el empoderamiento económico en Uruguay".

Hernani-Limarino, W. y Mena, G. (2014) "Bolivia: Entendiendo las desigualdades de género en el mercado laboral".

Marco Navarro, F. (2015) "Entre el ideal de estabilidad laboral y el sueño del negocio propio en Bolivia".

Salazar, R. (2015) "México: Mejorando la participación femenina en el mercado laboral y el empoderamiento económico de las mujeres a través de mejores políticas en América Latina".



Sanchís, N. y Binstock, G. (2015) "Trabajo remunerado y Empoderamiento Económico: Significaciones y Estrategias de las mujeres en Argentina".

Sanchís, N. y Katzkowicz, N. (2014) "Argentina: Obstáculos para la inserción laboral equitativa y el empoderamiento económico de las mujeres".

Todaro, R. Díaz, X. y Mauro, A. Chile (2016) "Restricciones al empoderamiento económico: la perspectiva de las mujeres. El caso chileno".

Vásconez, A. y Espinosa, E. (2014) "Ecuador: Empoderamiento económico de las mujeres Producción y reproducción de sesgos de género en el mundo del trabajo".

Vásquez, L. Polanco, D. Beneke de Sanfeliú, M. (2016) "La mujer salvadoreña y sus roles: interacción con el mercado laboral".

Vega, C. Vásconez, A. Marega, M. Bermúdez, H. Saltzman, L. (2016) "Ecuador: Mujeres, empoderamiento y trabajo informal en Ecuador. Diversidad de regímenes y restricción de derechos".

Esta investigación fue realizada en el marco del proyecto “Promoviendo el empoderamiento económico de las mujeres a través de mejores políticas”, apoyado y financiado por el Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC) de Canadá, ONU Mujeres y PNUD. La coordinación del proyecto está a cargo del Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo-Uruguay (CIEDUR) y el Centro de Estudios Distributivos Laborales y Sociales (CEDLAS) de la Universidad de La Plata, Argentina.

La finalidad del proyecto es mejorar la eficiencia y la eficacia de las políticas públicas para promover la equidad de género en los mercados de trabajo y mejorar las oportunidades económicas de las mujeres, a través de la investigación. Participaron equipos de investigación de Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador, El Salvador, México, Nicaragua y Uruguay.

### CIEDUR

18 de Julio 1645, piso 7, Montevideo, Uruguay.

Tel. 598 24084520

E-mail: [ciedur@ciedur.org.uy](mailto:ciedur@ciedur.org.uy)

Web: [www.ciedur.org.uy](http://www.ciedur.org.uy)

