

PERSPECTIVA DE GÊNERO: um estudo crítico sobre a desigualdade e segregação no mundo do trabalho

Ana Laura Marinho Ferreira¹

RESUMO

O aumento da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro nas últimas décadas caracteriza-se como uma transformação estrutural na composição da força de trabalho e é responsável por criar um ambiente mais favorável à diminuição das desigualdades. Todavia, apesar das inúmeras conquistas alcançadas, ainda persiste no cenário nacional uma tendência de as mulheres serem consideradas como uma força de trabalho secundária, tendo em vista que as mulheres permanecem figurando como um coletivo social vulnerável ante as desigualdades de rendimento, a permanência em maior percentual em atividades e empregos precários, o maior contingente em jornadas menores, a alocação ainda concentrada em setores específicos, dentre outros aspectos discriminatórios. Por isso, o presente trabalho objetiva adotar linhas de debates que tragam visibilidade a problemas estruturantes da ordem social, não apenas pela sua relevância temática, mas como um ato político que visa inserir na produção científica um tópico capaz de ampliar as reflexões existentes sobre as desigualdades de gênero no mercado de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: gênero; mercado de trabalho; desigualdades; divisão sexual do trabalho; mulher.

ABSTRACT

The increase in female participation in the Brazilian labor market in the last decades is characterized as a structural transformation in the composition of the labor force and is responsible for creating a more favorable environment for the reduction of inequalities. However, despite the many achievements, there is still a tendency in the national scenario for women to be considered as a secondary workforce, since women remain as a vulnerable social collective in the face of income inequalities, percentage in precarious activities and jobs, the largest contingent in smaller days, the allocation still concentrated in specific sectors, among other discriminatory aspects. Therefore, the present work aims to adopt lines of debate that bring visibility to structural problems of the social order, not only for its thematic relevance, but as a political act that aims to insert in scientific production a topic capable of broadening the existing reflections on inequalities gender equality in the labor market.

KEYWORDS gender; job market; inequalities; sexual division of labor; woman.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO. 2 OS REFLEXOS DA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E TECNOLÓGICA SOBRE AS RELAÇÕES DE TRABALHO. 3 A INCORPORAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO NO PROCESSO DE INDUSTRIALIZAÇÃO BRASILEIRO. 4 PREVISÕES LEGAIS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER E IGUALDADE DE GÊNERO. 5 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E SEUS EFEITOS NAS DESIGUALDADES DE GÊNERO. 5.1 A SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL. 5.2 O TRABALHO DE TEMPO PARCIAL. 6

¹ Graduada em Direito e especialista em Direito Processual Civil pela Faculdade de Direito do Vale do Rio Doce. Advogada.

INDICADORES SOCIAIS SOBRE AS DESIGUALDADES DE GÊNERO NO MUNDO DO TRABALHO. 6.1 INTERSECÇÕES DE CLASSE E RAÇA. 7 CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS

1 INTRODUÇÃO

O aumento da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro nas últimas décadas caracteriza-se como uma transformação estrutural na composição da força de trabalho e é responsável por criar um ambiente mais favorável à diminuição das desigualdades, sobretudo as relacionadas ao gênero.

Todavia, não obstante as inúmeras conquistas alcançadas pelas mulheres, ainda persiste no cenário nacional uma enorme discrepância e uma tendência de as mulheres serem consideradas como uma força de trabalho secundária, isso porque, apesar de elas possuírem maior escolaridade, ainda recebem menos do que os homens no exercício das mesmas funções, continuam sendo as principais responsáveis pelas tarefas domésticas, dentre outros fatores discriminatórios.

Por isso, é de extrema importância acadêmica a adoção de linhas de debates que tragam visibilidade a problemas estruturantes da ordem social, não apenas pela sua relevância temática, mas como um ato político que visa inserir na produção científica um tópico capaz de ampliar as reflexões existentes sobre as desigualdades de gênero no mercado de trabalho.

Como parte introdutória, o capítulo 2 aponta as mudanças estruturais que as Revoluções Industrial e Tecnológica impactaram nas relações de trabalho; enquanto o capítulo 3 contextualiza historicamente a incorporação das mulheres no mercado de trabalho durante o processo de industrialização no Brasil; o capítulo 4 apresenta os principais instrumentos normativos do ordenamento jurídico brasileiro para garantia da igualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho; o capítulo 5 conceitua a divisão sexual do trabalho e aponta os seus principais efeitos, tanto no que diz respeito à segregação ocupacional, quanto no que se refere ao trabalho de tempo parcial; e o capítulo 6, por fim, expõe dados estatísticos oficiais sobre as desigualdades que conformam o trabalho das mulheres, relacionando-as, também, as respectivas intersecções de classe e raça.

Cumprir frisar que não é pretensão da pesquisa formular soluções diretas para esses problemas, mas prioritariamente elucidar o contexto no qual se inserem e dissecar as contradições do nosso sistema jurídico-social com base nas

problemáticas de inferiorização e subordinação da mulher no mercado de trabalho, que permanecem sendo uma realidade em pleno século XXI.

2 OS REFLEXOS DA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E TECNOLÓGICA SOBRE AS RELAÇÕES DE TRABALHO

Os câmbios econômicos, políticos e sociais que começaram a surgir em alguns países da Europa – inicialmente na Inglaterra - no final do século XVIII e início do século XIX tiveram grande impacto nas relações sociais, as quais foram profundamente afetadas pela transformação dos sistemas de produção, uma vez que tais sistemas eram predominantemente baseados na agricultura e a partir de então passaram a apresentar um novo formato por meio da introdução da máquina e da produção em massa. Tal processo ficou conhecido como Revolução Industrial.

Sintetizando tal período, Cotrim (2008, p. 313) revela que:

Tais transformações relacionam-se diretamente com a substituição da produção artesanal – realizada por artesãos com a utilização de ferramentas – pela produção em série, realizada por trabalhadores assalariados com o uso predominante de máquinas.

Os reflexos causados pela Revolução Industrial nas relações sociais impactaram largamente a grande massa de trabalhadores, que se viram obrigados a abandonar suas antigas atividades na agricultura, artesanato e no pequeno comércio para incorporarem-se aos novos modos de produção capitalista.

Engels (2011, p. 6) afirma que tal transformação ocasionou:

[...] uma série de graves calamidades sociais: amontoamento nos bairros mais sórdidos das grandes cidades, de uma população arrancada do seu solo; dissolução de todos os laços tradicionais dos costumes da submissão patriarcal e da família; prolongação abusiva do trabalho, que, sobretudo, entre as mulheres e as crianças assumia proporções aterradoras.

Na medida em que o sistema de produção capitalista ia avançando, os pequenos produtores e artesãos iam encontrando cada vez mais dificuldades para

produzir e vender suas mercadorias, de forma que a concentração dos meios de produção nas mãos dos capitalistas fez com que os produtores individuais tivessem que buscar empregos nas fábricas, tornando-se assalariados.

Esse cenário resultou em um êxodo rural sem precedentes, fazendo com que uma massa de trabalhadores passasse a buscar empregos nas cidades em troca de salários miseráveis e, com muita frequência, toda a família era obrigada a trabalhar nas fábricas para sobreviver, incluindo mulheres e crianças, fenômeno este que impactou e modificou fortemente as relações de trabalho até então existentes.

Nesse ambiente em que o processo de industrialização avançava rapidamente, aumentavam-se também os conflitos de interesse entre trabalhadores e capitalistas, conflito que na visão de Cotrim (2008, p. 318):

[...] contribuiu para a elaboração de diversas teorias sociais. Algumas justificam os rumos da nova sociedade industrial capitalista; outras, são identificadas com os interesses dos operários, denunciavam a exploração do trabalho e pregavam uma sociedade mais livre e justa. As duas principais correntes foram: o liberalismo econômico e o socialismo.

Dessa forma, os trabalhadores passaram a reivindicar a proteção de seus direitos e condições mais dignas de trabalho, o que passou a ser reconhecido a partir da metade do século XIX. Além disso, o período de reconstrução institucional do pós-guerra na segunda metade do século XX também marca o fortalecimento do Estado de Bem Estar Social e da evolução do Direito do Trabalho, bem como a criação de instituições internacionais que impulsionaram a abertura da globalização da economia, tal como a Organização das Nações Unidas. (OLIVEIRA, 2016)

Dos elementos analisados sobre alguns dos aspectos que permeiam o modelo de relações de trabalho presentes no sistema de produção capitalista a partir da Revolução Industrial, pode-se afirmar que os acordos políticos produziram os efeitos necessários que ocasionaram a reconstrução da Europa Ocidental e permitiram a concretização da Comunidade Europeia, mormente no que diz respeito à consolidação da União Econômica e Monetária, bem como a introdução generalizada do euro como moeda comum europeia. (OLIVEIRA, 2016)

Contudo, tais políticas foram incapazes de evitar o surgimento de novos problemas a serem enfrentados pelos trabalhadores, tendo em vista que agora, no

contexto da globalização da economia, eles estavam sendo prejudicados pelas mudanças tecnológicas em âmbito global. Na visão de Bronstein (1990, p. 3):

Muitos setores econômicos tiveram que fazer reestruturações industriais e reorganizar a força de trabalho que as empresas podiam manter. A competência internacional, que até então se encontrava dentro de uma economia internacional fechada, sofreu as consequências do surgimento das novas potências industriais do Pacífico, com indústrias mais modernas e mão de obra mais barata, mais motivada e de alta qualidade.

Dessa forma, pode-se dizer que o processo de globalização promoveu inúmeros desdobramentos que afetaram – e seguem afetando – os trabalhadores que exercem atividades nos mais variados setores, tendo em vista que os impactos das transformações promovidas pela globalização compreendem não apenas os aspectos econômicos, mas também os sociais, culturais e ideológicos.

A publicação “ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e igualdade de gênero” (2007, p. 92-93), da Organização Internacional do Trabalho, conceitua a globalização como um fenômeno complexo, que tem como principais características:

[...] a liberalização do comércio internacional, a expansão do investimento estrangeiro direto e a emergência de fluxos financeiros transfronteiriços maciços, apoiados pelo rápido crescimento de novas tecnologias, especialmente das Tecnologias da Informação e da Comunicação (TIC).

E é nesse cenário em que o modelo das relações de trabalho que surgiu a partir da Revolução Industrial passa agora por outras transformações estruturais oriundas da chamada Revolução Tecnológica ou Informacional, a qual tem exigido uma maior qualificação e flexibilização na execução das tarefas.

De acordo com Mattos (2005, p. 2), as principais mudanças ocorridas através da Revolução Tecnológica são aquelas relacionadas com:

[...] a estrutura do emprego, com a ampliação do peso das atividades do setor terciário, acompanhada de uma progressiva deterioração dos mercados de trabalho dos países desenvolvidos (queda da taxa de geração

de emprego, aumento das "inseguranças" no trabalho, queda dos salários reais, aumento do peso das ocupações precárias, etc).

É possível constatar que uma das principais consequências da inovação tecnológica e da mundialização é se refletir diretamente sobre os níveis de emprego, na medida em que algumas formas de trabalho são extintas enquanto outras novas modalidades vão sendo criadas, todavia, pelo entendimento de Atondo, García e Lena (2004, p. 83), tal situação não significa avanço e igualdade, uma vez que ela:

[...] se reparte desigualmente no mundo do trabalho de acordo com o grau de desenvolvimento tecnológico dos países, com as situações extremas dos países com uma clara aposta de inovação tecnológica e dos países emergentes de nova industrialização, com situações intermediárias.

Tendo em vista que existe um descompasso entre a demanda por trabalho e a qualificação dos trabalhadores, infere-se que essas inovações resultantes da Revolução Tecnológica têm efeitos diretos nas relações de trabalho, podendo ser citados como exemplos os processos de imigração e deslocamento das empresas e de seus trabalhadores, a desregulamentação das relações trabalhistas, a precarização e terceirização do trabalho, a fragilização da relação dos empregadores com os órgãos de representação sindical, dentre outros.

Diante disso, as mudanças impostas com a mundialização econômica e as inovações advindas da Revolução Tecnológica alteraram de forma substancial as relações de trabalho, o que acabou originando uma nova organização do trabalho, que nos dias atuais, atinge os mercados de trabalho de todas as regiões do mundo.

3 A INCORPORAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO NO PROCESSO DE INDUSTRIALIZAÇÃO BRASILEIRO

Passada a parte introdutória acerca dos efeitos da Revolução Industrial e Tecnológica nas relações sociais e de emprego, cumpre frisar alguns elementos que possibilitaram o desenvolvimento do processo de industrialização brasileiro, que se deu de forma diferente daquele ocorrido na Inglaterra no início da Revolução

Industrial. Isso porque, os diferentes tipos de indústria e serviços começaram a se desenvolver no Brasil apenas no final do século XIX e início do século XX, privilegiando-se a utilização da mão de obra masculina e feminina.

Na visão de Oliveira (2016, p. 175) podem ser citados quatro fatores que contribuíram para a formação do mercado de trabalho no Brasil, como, por exemplo:

A extinção do tráfico negreiro em 1850, que obrigou os proprietários das lavouras a contratar o trabalhador assalariado para substituir a mão de obra escrava; o fim da escravidão em 1888, que libertou todos os escravos negros que passaram a buscar trabalho para sobreviver; a imigração de europeus realizada em diferentes etapas da história brasileira como alternativa para o trabalho escravo e como parte da política do Governo para incentivar e promover a expansão da economia; e a participação da mão de obra feminina.

Não obstante a importância de todo o contexto histórico, a partir deste ponto será dado enfoque especial apenas à contribuição das mulheres na formação do mercado de trabalho brasileiro, tomando por base o período das transformações socioeconômicas que impulsionaram o desenvolvimento industrial no Brasil desde o século XIX, em razão da delimitação do tema ora proposto.

Desde o início do processo de industrialização brasileiro, a utilização da força de trabalho das mulheres tem se caracterizado pela divisão sexual do trabalho, uma vez que aos homens cabia o denominado trabalho produtivo, enquanto as mulheres eram destinadas às atividades profissionais condizentes com o seu sexo – atividades que exigiam menos capacidade técnica, qualificação e/ou força física - o que demonstra que, desde o início de sua incorporação ao mundo do trabalho, as mulheres sofrem discriminações e desigualdades. (OLIVEIRA, 2016)

Tal condição é analisada por Rago (2000, p. 580), ao observar que:

[...] um grande número de mulheres trabalhava nas indústrias de fiação e tecelagem, que possuíam escassa mecanização; elas estavam ausentes de setores como metalurgia, calçados e mobiliário, ocupados pelos homens. Em 1894, dos 5.019 operários empregados nestes setores [...] na cidade de São Paulo, 840 eram do sexo feminino e 710 eram menores, correspondendo a 16,74% e 14,15% do total do proletariado paulistano.

Em contrapartida, era na indústria têxtil que a participação feminina encontrava maior representatividade. Rago (2000, p. 581) aduz que nesse universo:

[...] encontravam-se 569 mulheres, o que equivalia a 67,62 da mão de obra feminina empregada nesses estabelecimentos fabris. Nas confecções havia aproximadamente 137 mulheres. Já em 1901, um dos primeiros levantamentos sobre a situação da indústria no estado de São Paulo constata que as mulheres representavam cerca de 49,95% do operariado têxtil, enquanto as crianças respondiam por 22,79%. Em outras palavras, 72,74% dos trabalhadores têxteis eram mulheres e crianças.

Em razão dos percentuais elevados das mulheres trabalhadoras na indústria têxtil, se poderia supor pela substituição gradual da força de trabalho masculina pela feminina neste setor, todavia, tal situação acabou não se concretizando. Sobre tal cenário, Rago (2000, p. 581-582) aponta que:

[...] as mulheres vão sendo progressivamente expulsas das fábricas, na medida em que avança a industrialização e a incorporação da força de trabalho masculina. Da variação salarial à intimidação física, da desqualificação intelectual ao assédio sexual, elas tiveram sempre de lutar contra inúmeros obstáculos para ingressar em um campo definido – pelos homens – como naturalmente masculino.

É importante destacar que entre os anos de 1920 a 1940, o Brasil enfrentou inúmeras mudanças econômicas e sociais, as quais estavam relacionadas a alguns fatores, tais como o aumento da população, o êxodo rural, a urbanização, a evolução da indústria e o acesso à educação. (Oliveira, 2016)

O conjunto destes fatores afetou de forma significativa a atuação feminina no mercado de trabalho, ocasionando a diminuição das taxas femininas nas atividades produtivas e o seu consequente aumento no setor de serviços, situação que começou a se alterar a partir de 1940. (OLIVEIRA, 2016)

Nesse sentido, no período democrático de 1945-1964, o quadro econômico e financeiro do país sofreu novas alterações, incentivadas principalmente pelo

Programa de Metas² do Governo do presidente Juscelino Kubitschek, que propiciou o desenvolvimento econômico, com destaque para a indústria automobilística.

Nessa conjuntura, Oliveira (2016, p. 190) destaca que a partir da década de 1970 os índices de participação feminina no mercado de trabalho se alteraram novamente, tendo em vista que:

[...] as transformações econômicas, financeiras e sociais ocorridas no Brasil neste período, além de terem contribuído para o desenvolvimento da industrialização, propiciaram condições que permitiram e favoreceram um aumento substancial de participação das trabalhadoras brasileiras no mercado de trabalho. As mulheres conseguiram ampliar sua inserção em outras atividades profissionais anteriormente limitadas aos setores tradicionalmente e costumeiramente ocupados pela mão de obra feminina, a exemplo, das fábricas de tecidos, algodão e confecção de roupas, trazendo como resultado a ocupação de outros setores industriais predominantes masculinos como o metalúrgico.

Dessa maneira, desde 1970, a participação feminina no mercado de trabalho brasileiro tem seguido uma tendência nacional de aumento de seus índices, os quais podem ser confirmados por meio dos dados divulgados em 2010 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, os quais apontam um acréscimo de mais de 32 milhões de trabalhadoras no período de 1976 a 2007, constatando-se que as mulheres desempenharam um papel mais importante do que os homens no crescimento da População Economicamente Ativa. (FCC, 2010a)

Todavia, não obstante o crescente aumento da população feminina no mercado de trabalho, inclusive em áreas tidas como predominantemente masculinas, a análise feita pela Fundação Carlos Chagas (2010b, p. 1) sobre indicadores do período entre 2002 a 2007 aponta pela reprodução do padrão tradicional, ou seja, a perpetuação dos espaços de ocupação das mulheres no mercado de trabalho em postos tidos como essencialmente femininos:

[...] os dados informam que para o grosso do contingente feminino, as chances, de trabalhar são maiores em determinados setores econômicos – principalmente o setor de prestação de serviços – e em grupos de ocupações típicas do setor, nos quais sua presença já é tradicional, como

² A política econômica de Juscelino Kubitschek foi definida no Programa de Metas, o qual abrangia 31 objetivos distribuídos em seis grandes grupos, quais sejam: energia, transportes, alimentação, indústria de base, educação e a construção de Brasília.

professoras, pessoal de enfermagem, secretárias, recepcionistas. Representam, portanto, continuidade no padrão de ocupação das mulheres.

No que diz respeito ao modelo de ocupação das mulheres trabalhadoras, o aumento de sua escolaridade – as mulheres possuem maior nível de escolaridade que os homens – e a diversificação de suas escolhas educacionais contribuíram de forma considerável para a inserção das mulheres no mercado de trabalho.

Contudo, não obstante o inegável avanço social que foi a incorporação das mulheres no mercado de trabalho, ainda há muito a ser alcançado, uma vez que as mulheres seguem recebendo salários mais baixos que aqueles pagos aos trabalhadores masculinos, continuam a ocupar profissões tradicionalmente femininas – apesar de haver uma diversificação em algumas atividades – além dos reflexos da maternidade e das responsabilidades domésticas em sua vida profissional, o que significa um desrespeito aos princípios e direitos fundamentais do trabalho.

4 PREVISÕES LEGAIS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER E IGUALDADE DE GÊNERO

Conforme restou constatado no capítulo anterior, desde o início do capitalismo moderno a força de trabalho feminina foi discriminada e tratada de maneira desigual, todavia, tal conjuntura começou a mudar no início do século XX, quando o país passou a dar os primeiros passos na elaboração de legislações específicas sobre as normas de proteção ao trabalho da mulher.

Nesse sentido, serão apresentados no presente capítulo os principais instrumentos normativos utilizados pelo Brasil em seu ordenamento jurídico para proteger e garantir uma plena igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e na profissão entre homens e mulheres.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 3º, inciso IV, assenta como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação. Em seu artigo 5º, inciso I, garante a igualdade formal entre homens e mulheres, determinando que ambos são iguais em direitos e obrigações. Por meio do artigo 7º, inciso XX, assegura a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos nos termos da lei e no inciso XXX, prevê a

proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

A Consolidação das Leis do Trabalho dispõe de um capítulo inteiro que dispõe acerca da proteção do trabalho da mulher. O capítulo III é dividido em VI seções. A seção I aborda temas como a duração, condições de trabalho e discriminação contra a mulher. A seção II dispõe sobre o trabalho noturno. A seção III aborda os períodos de descanso. A seção IV trata dos métodos e locais de trabalho. A seção V prevê as formas de proteção à maternidade. A seção VI indica as penalidades pela infração de quaisquer dispositivos previstos no capítulo.

Além desse capítulo específico, também é possível encontrar na CLT dispositivos legais que visam assegurar a igualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho, como por exemplo, o artigo 5º, que dispõe que a todo trabalho de igual valor corresponderá igual salário, sem distinção de sexo; e o artigo 461, que prevê que, sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

Outro instrumento normativo de grande importância para a equiparação de direitos entre os trabalhadores foi a Lei Complementar nº 150/2015, que regulamentou a Emenda Constitucional nº 72 e garantiu aos trabalhadores domésticos direitos que ainda não usufruíram, tais como: seguro-desemprego, férias, FGTS, remuneração do salário noturno superior ao diurno, dentre outros.

Da mesma forma, a Organização Internacional do Trabalho também voltou seus olhos para a questão das desigualdades de gênero nas relações de trabalho, o que resultou na elaboração da Convenção nº 89 – Trabalho Noturno das Mulheres na Indústria; Convenção nº 100 – Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor; Convenção nº 103 – Amparo à Maternidade; Convenção nº 111 – Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação; e Convenção nº 156 - Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares.

Tais convenções vislumbram, de forma geral, igualar o valor do trabalho da mulher e do homem, proibindo quaisquer discriminações por motivo de gênero, seja com relação ao direito de igual remuneração por trabalho de igual valor, seja pela igualdade de oportunidades ao acesso e exercício de empregos e ocupações.

A Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1979, também dispõe amplamente acerca dos direitos humanos da mulher. Resumidamente, seu conteúdo pode ser dividido em duas vertentes: a promoção dos direitos da mulher na busca da igualdade de gênero e a repressão a quaisquer discriminações contra a mulher nos Estado-parte.

De igual modo, a Lei nº 9.029 de 13 de abril de 1995 proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.

Além das principais regulamentações normativas de proteção ao trabalho da mulher ora apontadas, também podem ser citados outros textos legais que vislumbram - ainda que não de forma específica - o mesmo objetivo, tal é o caso do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos; bem como da Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pela Organização das Nações Unidas.

Apesar de, sem sombra de dúvidas, tais aparatos legais se configurarem como magníficos instrumentos de reconhecimento e garantia de direitos sociais e individuais fundamentais, ainda há uma distância enorme entre os direitos assegurados na legislação e o que ocorre nas práticas sociais, tendo em vista que as mulheres permanecem figurando como um coletivo social vulnerável ante as desigualdades de rendimento, a permanência em maior percentual em atividades e empregos precários, o maior contingente em jornadas menores, a alocação ainda concentrada em setores específicos, dentre outros aspectos discriminatórios que serão mais profundamente analisados nos capítulos que se seguem.

5 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E SEUS IMPACTOS NAS DESIGUALDADES DE GÊNERO

O aumento da participação feminina no mercado de trabalho nas últimas décadas caracteriza-se como um dos fenômenos mais marcantes para estudiosos e pesquisadores de diversas áreas, contudo, tal inserção não se deu de forma igualitária, uma vez que ainda existe uma forte divisão por gênero nas relações laborais - seja no trabalho remunerado, seja no trabalho não remunerado.

Para se analisar a questão das desigualdades de gênero que ainda persistem no mundo do trabalho, é imprescindível compreender o conceito de divisão sexual do trabalho, o qual teve suas bases teóricas assentadas na França no início dos anos 70 sob o impulso do movimento feminista.

Segundo entendimento consolidado por Hirata e Kergoat (2007, p. 5):

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.

Em outras palavras, a divisão do trabalho que se estabeleceu entre os sexos atribuiu o cuidado do lar para a mulher, função - quando não invisível - tida como de pouco valor social, ao mesmo tempo em que a produção material foi atribuída aos homens, tarefa considerada de prestígio e poder dentro da sociedade.

Oliveira (2016, p. 94) resume tal conteúdo ao dispor que:

Tradicionalmente, às mulheres, independente de sua classe social ou etnia, sempre lhes foram impostas atividades domésticas, ditas naturais, apoiadas em explicações que buscavam tal justificativa com base em aspectos biológicos (de reprodução) e, na maioria das vezes religiosa, o que acabou repercutindo e afetando sua inserção no mercado de trabalho em condições distintas daqueles oferecidas ou praticadas aos homens, ou seja, o que se conhece como a divisão sexual do trabalho.

Essa forma específica da divisão social do trabalho tem como base dois princípios organizadores, quais sejam: o da separação, que indica a existência de trabalho de homens e trabalho de mulheres; e o da hierarquia, que engloba a ideia de que o trabalho realizado por um homem vale mais do que o trabalho realizado por uma mulher. Tal conceito se legitima através da ideologia naturalista, a qual rebaixa o gênero ao sexo biológico e reduz as práticas sociais a "papéis sociais" sexuados que remetem ao destino natural da espécie. (HIRATA e KERGOAT, 2007)

Esse processo de naturalização do feminino - que aprisiona as mulheres a uma determinada forma de ser e agir com base em suas características biológicas - não dá conta da amplitude das relações sociais e históricas que as envolvem.

Isso porque, não obstante o aumento da participação feminina no mercado de trabalho a partir da metade do século XX, tal cenário não foi acompanhado por mudanças na organização produtiva e do trabalho capazes de enfraquecer a visão dicotômica que o estrutura, qual seja, a de que cabe às mulheres o papel de cuidadoras e aos homens o papel de provedores do lar, situação que acaba tendo um alto custo para as mulheres que estão inseridas no mercado de trabalho.

Segundo Sousa e Guedes (2016, p. 3):

O ingresso das mulheres no mundo econômico não equilibra as funções atribuídas aos sexos, ao contrário, reforça as desvantagens vividas pelas mulheres que atualmente compartilham com os homens, de forma equânime ou não, a provisão financeira da família juntamente com a responsabilidade da esfera reprodutiva. A saída do lar e as conquistas cada vez mais visíveis no âmbito público representaram uma revolução incompleta, uma vez que as mulheres ainda assumem praticamente sozinhas as atividades do espaço privado, o que perpetua uma desigual e desfavorável divisão sexual do trabalho para elas.

Com efeito, dados obtidos pela recente publicação do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil - apontam que os homens dedicam aproximadamente 10,5 horas semanais ao cuidado de pessoas e afazeres domésticos, enquanto as mulheres dedicam cerca de 18,1 horas por semana a essas mesmas atividades - cerca de 73% a mais de horas do que os homens. (BRASIL, 2018c)

Sendo assim, não obstante as inúmeras transformações sociais ocorridas ao longo do último século sob a perspectiva de gênero – crescente escolarização, redução da taxa de fecundidade, maior acesso ao mercado de trabalho, acesso à informação e aos métodos contraceptivos – as mulheres seguem sendo as maiores responsáveis pelas atividades domésticas e aos cuidados. (BRASIL, 2018c)

De acordo com a publicação produzida pela Organização Internacional do Trabalho "Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios" (2010, p. 20-21), tal situação se expressa para as mulheres, principalmente:

[...] na dupla jornada de trabalho, com todas as suas consequências negativas em termos de saúde física e mental. E também no fato de que a mulher, ao não atender a esse modelo do trabalho ideal, com dedicação exclusiva à empresa, passa a ser vista como uma trabalhadora inadequada ou menos produtiva, o que, por sua vez, terá impacto negativo nas suas possibilidades de promoção e ascensão na empresa e de obtenção de uma remuneração igual à dos homens por um trabalho de igual valor.

Percebe-se assim que, de forma geral, a estrutura organizativa do mercado de trabalho permanece tendo como base a noção da mulher como uma força de trabalho secundária, a qual se estrutura por meio da separação e hierarquização das esferas do público e do privado e da produção e da reprodução.

Sobre tal questão, Barbugiani (2015, p. 75) elucida que:

Dentre os fatores que interferem na discriminação da remuneração percebida pelas mulheres, a doutrina indica a ideia de que seus salários são para complementar a renda da família, situação associada à noção incutida na sociedade de que elas são responsáveis pelas atividades do lar e, portanto, não apresentam dedicação exclusiva ao trabalho fora de casa e, por esse motivo, sua oferta de emprego é restringida; a dinâmica social tende a manter inalterados esses estereótipos, diferenciando a remuneração não só das mesmas atividades, como também atribuindo um menor valor às atividades tipicamente femininas.

Nessa mesma toada, ao analisar os impactos que a divisão sexual do trabalho acarreta na vida das mulheres, Biroli (2014, p. 113) aduz que:

Ela está na base do acesso diferenciado a recursos, a tempo – para dedicação ao trabalho, mas também o tempo livre -, a experiências distintas e ao desenvolvimento de aptidões que se convertem em alternativas. Tem relação direta com a socialização, também distinta, de meninas e meninos e com a construção diferenciada de horizonte de possibilidade para mulheres e homens, desde a infância. Esse é um dos sentidos em que nascer homem ou mulher tem impacto sobre as possibilidades de exercício de autonomia.

Sendo assim, por meio dessa breve abordagem, percebe-se que o mundo do trabalho não é neutro, mas antes tem como alicerce o viés sexista da própria estrutura social, a qual permanece separando e atribuindo maior valor ao trabalho

masculino, o que acaba tendo influência direta nos cargos e funções ocupados por mulheres, bem como em seus rendimentos, exacerbando as desigualdades e discriminações em razão de gênero no âmbito laboral.

5.1 A SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL

Conforme restou demonstrado, a divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo, que tem como consequência direta a concentração por sexo em determinadas áreas, o que a literatura vem chamando de segregação ocupacional - termo que diz respeito a escolhas acadêmicas e profissionais feitas com base em diversos fatores, principalmente o de "adequação" da profissão ao sexo.

Tal tema vem ganhando espaço nos debates sobre igualdade de gênero, uma vez que, não obstante a presença feminina no ensino superior tenha se expandido significativamente, tal aumento não significa distribuição homogênea nas diversas áreas do conhecimento, persistindo os arquétipos sociais de gênero.

Exemplo disso é que, na formação universitária, elas estão majoritariamente nas áreas de humanidades, representando a metade ou pouco mais nas ciências sociais e nas ciências da saúde e constituem uma minoria nas ciências exatas e engenharia. Algo parecido ocorre na carreira de professores universitários, tendo em vista que as mulheres são maioria nas ciências biológicas e da saúde, formação pedagógica, línguas/literatura e artes – áreas tradicionalmente femininas. As evidências atestam que elas ainda têm uma participação restrita como docentes nas áreas de ciências exatas e naturais, sendo em parte reflexo do próprio número reduzido de mulher com formação nessas áreas. (Abreu et al, 2016)

Na estrutura ocupacional a situação não é muito diferente, tendo em vista que as mulheres são maioria em atividades econômicas associadas mais ao universo da reprodução social – trabalho doméstico, atenção e cuidados – do que ao da criação e inovação; estão majoritariamente em setores menos valorizados socialmente, tais como a educação, saúde e serviços de um modo geral. (Abreu et al, 2016)

As mulheres continuam concentradas em profissões e setores específicos - situação denominada segregação horizontal e, no mesmo setor, em poucos empregos qualificados – a chamada segregação vertical. (Silvera, 2016)

Tal situação está diretamente ligada às desigualdades salariais entre homens e mulheres, tendo em vista que as mulheres estão agrupadas em áreas de menor prestígio social. Nesse sentido, Abreu et al (2016, p. 152) aduzem que:

Os ganhos femininos são por definição mais baixos por elas estarem mais concentradas em ocupações precárias, de menor jornada e proteção legal. Mesmo aquelas de escolaridade elevada e as que trabalham jornadas extensas não superam o *gap* salarial, porque são ainda minoria em carreiras e nichos profissionais mais valorizados no mercado de trabalho.

Nesse sentido, o quadro atual indica que a divisão sexual do trabalho é desafio permanente, a exigir reflexão e elaboração de políticas públicas específicas, a fim de se avançar em direção à equidade de gênero no mundo do trabalho.

5.2 O TRABALHO DE TEMPO PARCIAL

No que se refere ao desemprego, subemprego e, sobretudo, ao trabalho de tempo parcial, cumpre frisar que estes fenômenos existiram ao longo de todo o século XX, todavia, desde que esses eventos passaram a ser recenseados, ficou claro que eles são mais frequentes na atividade das mulheres.

De fato, a proporção de trabalhadores ocupados em trabalho por tempo parcial - trabalhos de até 30 horas semanais - é maior entre as mulheres (28,2%) do que entre os homens (14,1%). (BRASIL, 2018c)

Isso porque, grande parte das ofertas de emprego em tempo parcial se encontra em setores feminizados, situação que não se desvincula dos pressupostos da divisão sexual do trabalho, tendo em vista que as mulheres necessitam conciliar o trabalho remunerado com os afazeres domésticos, o que acaba ensejando maior proporção feminina em ocupações com carga horária reduzida.

Na visão de Silvera (2016, 85), o tempo parcial:

[...] se desenvolveu no quadro de certos limites, como o peso do trabalho doméstico das mulheres e a "especialização" dos papéis sociais, a oferta maciça de trabalho em tempo parcial nos setores feminizados, a política de emprego, etc. Sem esquecer que o tempo parcial, inclusive voluntário, traz não apenas salários parciais, mas também promoções e progressões de

carreira parciais, acesso parcial à formação e aos bônus e, por fim, aposentadorias parciais.

Com efeito, Cordilha, Cruz e Lavinias (2016, p. 94) elucidam no trecho colacionado abaixo a relação existente entre a responsabilidade pelas tarefas domésticas que ainda recaem sobre as mulheres e a alta concentração feminina exercendo cargos de tempo parcial:

A mão de obra feminina permanece concentrada nos serviços e no comércio e é amplamente majoritária nas ocupações – formais e informais – de tempo parcial. Isso explica – juntamente à imperiosa necessidade de conciliar trabalho remunerado e obrigações domésticas – porque o número médio de horas trabalhadas semanalmente pelas mulheres em trabalhos produtivos é, em média, inferior ao dos homens.

Sob o trabalho por tempo parcial, Maruani e Meron (2016, p. 66) afirmam que:

Ele foi criado para elas – de certa forma, “sob medida”. Mas daí a dizer que ele é conveniente para as mulheres é outra história. Para muitas mulheres, o trabalho em tempo parcial – nunca é demais dizer – é uma verdadeira regressão social. Ele é o motor da pobreza laboriosa e da pauperização de todo um segmento das classes trabalhadoras populares: vendedoras, caixas, faxineiras, operárias em tempo parcial, etc. Muitas mulheres submetem-se a ele unicamente por falta de coisa melhor.

Nesse sentido, percebe-se que a ocupação por tempo parcial pode ser considerada como uma das consequências da atual divisão do trabalho por sexo e, em razão disso, atrai prioritariamente as mulheres, tendo em vista que nesse tipo de trabalho a conciliação entre trabalho doméstico – que ainda é tido como responsabilidade feminina - e trabalho remunerado se torna mais maleável, sem que isso signifique, contudo, um avanço social para as mulheres.

6 INDICADORES SOCIAIS SOBRE AS DESIGUALDADES DE GÊNERO NO MUNDO DO TRABALHO

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística publicou a Síntese de Indicadores Sociais acerca das condições de vida da população brasileira – ano 2017, a qual tem como objetivo retratar a realidade social do país a partir da análise de indicadores que contemplem a heterogeneidade da sociedade brasileira, sobretudo por meio de suas desigualdades de gênero, cor, raça e grupos de idade.³

Neste capítulo, serão apresentados os principais resultados obtidos na publicação em questão, mormente no que diz respeito às particularidades da participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro, bem como alguns dados obtidos através da recente publicação do IBGE – Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil.

Com relação ao nível de ocupação no mercado de trabalho, percebeu-se que houve estabilidade nos três primeiros anos da série – 2012, 2013 e 2014 - e declínio generalizado nos dois últimos – 2015 e 2016 - tanto nas categorias de faixa etária quanto por sexo. Os únicos grupos etários que não registraram queda, entre 2014 e 2016, foram os das mulheres de 50 a 59 anos e o de 60 anos ou mais que, entretanto, já possuíam baixo nível de ocupação se comparado aos homens de mesma condição. Em 2016, o nível de ocupação das mulheres na faixa de 50 a 59 anos foi 49,6%, enquanto dos homens 76,2%. Na faixa superior, acima de 60 anos, os resultados foram 13,6% e 32,9%, respectivamente. (BRASIL, 2018d)

Já em relação à população desocupada no ano de 2016, as mulheres ainda eram maioria (50,1%), embora os homens tenham ganhado participação no ano final e alcançado resultado bastante próximo (49,9%). (BRASIL, 2018d)

A análise dessa questão sob um recorte regional demonstra que a taxa de desocupação das mulheres é superior à dos homens praticamente em todas as UFs. Para os homens, 14 UFs registraram taxa de desocupação até 10,0%, sendo cinco delas inferiores a 7,0% e nenhuma superior a 14,0%. Já para as mulheres, a maioria das UFs registrou taxas acima de 10,0%, em oito delas a taxa superou os 14,0% enquanto nenhuma foi inferior a 7,0%. (BRASIL, 2018d)

Outro fator que merece atenção é a idade com que o trabalhador começou a trabalhar, tendo em vista que tal elemento está fortemente relacionado às características de sua inserção no mercado de trabalho, pois influencia tanto a

³ A principal fonte de informação para construção da Síntese dos Indicadores Sociais 2017 foi a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) Contínua de 2012 a 2016.

trajetória educacional – já que a entrada precoce no mercado de trabalho pode inibir a formação escolar – quanto à obtenção de rendimentos mais elevados.

Entre as mulheres foi maior a participação daquelas que começaram a trabalhar com 15 anos ou mais de idade (67,5%) quando comparada com a dos homens (55,0%), todavia, nas outras faixas etárias analisadas, o percentual masculino foi maior do que o feminino: 8,7% contra 5,8% entre pessoas de até 9 anos de idade; e 36,2% contra 26,7% entre pessoas de 10 a 14 anos de idade. A inserção mais tardia das mulheres no mercado de trabalho, muito embora tenha como resultado um maior nível educacional das mulheres, também está ligada aos papéis sociais de gênero, sobretudo aqueles relacionados à maternidade e os encargos com os cuidados e afazeres domésticos. (BRASIL, 2018d)

As desigualdades no mercado de trabalho brasileiro são amplas e atingem tanto os trabalhadores formais quanto os trabalhadores informais e podem ser contabilizadas, por exemplo, através da diferença de rendimentos entre homens e mulheres. Em 2016, as mulheres ocupadas no trabalho formal ganhavam 76,0% do rendimento dos homens, enquanto no trabalho informal, a proporção chegou a 63,5% do rendimento masculino. (BRASIL, 2018d)

Em relação aos rendimentos do trabalho, as mulheres seguem recebendo menos do que os homens. Em 2016, enquanto o rendimento médio mensal dos homens era de R\$ 2.306,00 (dois mil, trezentos e seis reais), o das mulheres era de R\$ 1.764,00 (um mil, setecentos e sessenta e quatro reais). Considerando o rendimento médio por hora trabalhada, as mulheres permanecem recebendo menos - cerca de 86,7% da remuneração masculina. (BRASIL, 2018c)

As desigualdades de rendimento também podem ser observadas quando os rendimentos são relacionados com o nível de instrução. Se, por um lado, o crescimento do nível de instrução aumenta o rendimento médio dos trabalhadores, por outro também amplia as desigualdades entre os grupos específicos. Constata-se que o diferencial de rendimentos é maior na categoria ensino superior completo ou mais, na qual o rendimento das mulheres equivalia a 63,4% do que os homens recebiam, em 2016. (BRASIL, 2018c)

Com relação à ocupação de cargos gerenciais no ano de 2016, os dados obtidos indicaram que 62,2% deles eram ocupados por homens e apenas 37,8% pelas mulheres, restando ainda constatado que a proporção de homens ocupando tais cargos era superior à das mulheres em todas as faixas etárias. (BRASIL, 2018c)

Por derradeiro, através do breve panorama ora exposto, percebe-se que não obstante tenham ocorridos grandes avanços na participação feminina no mercado de trabalho brasileiro, ainda há um longo caminho a ser percorrido rumo à construção de uma sociedade mais equilibrada e justa, que garanta, de fato, trabalho decente para todas as pessoas, sejam elas homens ou mulheres.

6.1 INTERSECÇÕES DE CLASSE E RAÇA

A problemática da desigualdade de gênero no âmbito laboral também caminha pela necessidade de se pensar as relações sociais não apenas através da análise isolada das relações de gênero, mas também com base no entrecruzamento das categorias de classe e raça. Isso porque, conforme entendimento de Kergoat (2016, p. 24): “a classe ao mesmo tempo cria e divide o gênero e a raça, o gênero cria e divide a classe a raça, a raça cria e divide o gênero e a classe”.

Nesse sentido, analisando o contexto de inserção das mulheres no mercado de trabalho, percebe-se que as desigualdades de gênero atingem de forma diferenciada as mulheres brancas e as mulheres pretas ou pardas, o que justifica a incorporação da dimensão de classe e raça à análise ora proposta.

Essa sobreposição de identidades sociais e sistemas relacionados de opressão, dominação ou discriminação é objeto de estudo da teoria interseccional, a qual foi assim conceituada por Bilge (2009, p. 70 apud Hirata 2014, p. 2):

A interseccionalidade remete a uma teoria transdisciplinar que visa apreender a complexidade das identidades e das desigualdades sociais por intermédio de um enfoque integrado. Ela refuta o enclausuramento e a hierarquização dos grandes eixos da diferenciação social que são as categorias de sexo/gênero, classe, raça, etnicidade, idade, deficiência e orientação sexual. O enfoque interseccional vai além do simples reconhecimento da multiplicidade dos sistemas de opressão que opera a partir dessas categorias e postula sua interação na produção e na reprodução das desigualdades sociais.

Isso porque, de acordo com a publicação “ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e igualdade de gênero” (2007, p. 22), da OIT:

As pessoas negras são a maioria entre os mais pobres no Brasil e, no caso das mulheres, os determinantes de raça se entrecruzam e se potencializam com os determinantes de gênero, criando uma situação de maior vulnerabilidade à pobreza e dificuldades significativamente maiores de acesso a um trabalho decente.

Nesse sentido, serão apresentados dados estatísticos oficiais com desagregação por cor ou raça, a fim de possibilitar uma captação mais adequada das características e especificidades de inserção e permanência das trabalhadoras pretas ou pardas no mercado de trabalho brasileiro.

Como já dito anteriormente, no Brasil, no ano de 2016, as mulheres dedicaram cerca de 73% de horas a mais do que os homens nas atividades domésticas e de cuidado, todavia, o recorte por cor ou raça indica um entrecruzamento de desigualdades: as mulheres pretas ou pardas foram as que mais se dedicaram aos cuidados de pessoas e aos afazeres domésticos nesse mesmo período, com o registro de 18,6 horas semanais. (BRASIL, 2018c)

Os dados evidenciam também outro agravante da desigualdade de gênero e raça em relação às ocupações em tempo parcial: Em 2016, as mulheres pretas ou pardas foram as que mais ocuparam esse tipo de trabalho, alcançando 31,3% do total contra 25,0% das mulheres brancas. Para os homens brancos, a proporção atingiu 11,9%, ao passo que entre pretos e pardos ocupados por tempo parcial a proporção foi de 16,0%. (BRASIL, 2018c)

Com relação à educação, não obstante diversos indicadores confirmarem o aumento da escolaridade feminina com relação à masculina, é possível observar considerável desigualdade por cor ou raça a partir de indicadores que mensuram o atraso escolar, ou seja, o percentual de estudantes fora do nível de ensino adequado para a sua faixa etária. As mulheres pretas ou pardas na faixa etária entre 15 a 17 anos apresentam atraso escolar em 30,7% dos casos, enquanto 19,9% das mulheres brancas dessa faixa estão na mesma situação. (BRASIL, 2018c)

Ainda com relação à educação, as mulheres atingem um nível de instrução superior aos homens – muito embora a estrutura ocupacional entre homens e mulheres permaneça bastante desigual. A maior diferença percentual por sexo encontra-se na categoria “ensino superior”, tendo em vista que a proporção de homens que concluiu o ensino superior foi 15,6%, enquanto a de mulheres alcançou o percentual de 21,5%. Todavia, fazendo a desagregação por cor ou raça, a

proporção de mulheres brancas com ensino superior (23,5%) é mais do que o dobro da calculada para as mulheres pretas ou pardas (10,4%). (BRASIL, 2018c)

Diante do exposto, nota-se que o mercado de trabalho tende a perpetuar hierarquias sociais baseadas na condição socioeconômica, na raça, na etnia - dentre outros fatores não analisados na presente pesquisa - razão pela qual analisar a situação das mulheres no mercado de trabalho apenas com a regra restritiva do "gênero", negligenciando as intersecções de raça e classe, não é capaz de abranger toda a dinâmica laboral e só pode induzir a erro.

7 CONCLUSÃO

Conforme restou amplamente assentado no presente trabalho, a contribuição da força de trabalho feminina sempre foi maciça e indispensável para as relações sociais, muito embora até os dias atuais ela não seja reconhecida como tal, tendo em vista que de maneira recorrente a sua importância é minimizada e invisibilizada, o que desvaloriza, portanto, o seu estatuto perante a sociedade.

Não obstante os inegáveis avanços alcançados pelas mulheres nas últimas décadas - elas ganharam espaço no mercado de trabalho e possuem maior nível de escolaridade do que os homens - as desigualdades em razão de gênero persistem: elas seguem colocadas num patamar de subordinação e inferioridade, o que afronta diretamente a sua dignidade e os preceitos do Estado de Bem Estar Social.

A luta pela diminuição das assimetrias de gênero no mercado de trabalho deve encarar questões como a divisão sexual do trabalho - que está estritamente relacionado à segregação ocupacional e ao hiato salarial entre homens e mulheres; a construção das imagens de gênero que se estrutura através da dicotomia entre homem-provedor e mulher-cuidadora; a noção de que o trabalho feminino é um trabalho secundário e, logo, de menor valor econômico; a interseccionalidade de classe e raça, tendo em vista que tais categorias moldam e diferenciam as experiências das mulheres no âmbito laboral; dentre outras inúmeras maneiras de se assegurar a equidade entre homens e mulheres no mundo do trabalho.

O tema é amplo e comporta incontáveis reflexões, razão pela qual não foi objetivo da pesquisa apontar soluções diretas para os problemas explanados, todavia, algumas conclusões são indispensáveis: no mundo do trabalho, as

mulheres são tudo, menos uma minoria, e que a história do trabalho feminino é - a um só tempo - uma história econômica, social, cultural e, sobretudo, política.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís; VALENZUELA, María Elena. Tempo de trabalho remunerado e não remunerado na América Latina: uma repartição desigual. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo, 2016.

ABREU, Alice Rangel de Paiva; OLIVEIRA, Maria Coleta Ferreira Albino de; VIEIRA, Joice Melo; MARCONDES, Glaucia dos Santos. Presença feminina em ciência e tecnologia no Brasil. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo, 2016.

ATONDO, Ramón Jáuregui; GARCIA, Juan Ignacio Moltó; LENA, Francisco Gonzáles de. **Un futuro para el trabajo em la nueva sociedade laboral**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2004.

BARBUGIANI, Luiz Henrique Sormani. **Igualdade de gênero: o redimensionamento da concepção da igualdade material no âmbito laboral**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2015.

BIROLI, Flávia. Autonomia, dominação e opressão. In: MIGUEL, Luís Felipe; BIROLI, Flávia. **Feminismo e política**. São Paulo: Boitempo, 2014.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, decretada em 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 17 fev. 2018a.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 16 fev. 2018b.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. **Estatísticas de gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Estudos e pesquisas. Informação demográfica e socioeconômica, n. 38. Rio de Janeiro: IBGE, 2018. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf>. Acesso em: 08 mar. 2018c.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. **Síntese de indicadores sociais: Uma análise das condições de vida da população brasileira - 2017**. Rio de Janeiro: IBGE, 2017. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101459.pdf>>. Acesso em: 20 fev. 2018d.

_____. Lei Complementar nº 150, sancionada em 1º de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm>. Acesso em: 02 mar. 2018e.

_____. Lei nº 9.029/1995, sancionada em 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez, esterilização, e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM>. Acesso em: 18 fev. 2018f.

BRONSTEIN, Arturo. La flexibilidad del trabajo: panorama general. **Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Central de Venezuela**. 1990. Disponível em: <http://www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/artic/texto/RDUCV/75/rucv_1990_75_371-413.pdf>. Acesso em: 02 mar. 2018.

CORDILHA, Ana Carolina; CRUZ, Gabriela Freitas da; LAVINAS, Lena. Assimetrias de gênero no mercado de trabalho no Brasil: Rumos da formalização. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo, 2016.

COTRIM, Gilberto. **História Global: Brasil e geral**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

ENGELS, Friedrich. **Do socialismo utópico ao socialismo científico**. 2. ed. São Paulo: Edipro, 2011.

FCC. Fundação Carlos Chagas. Mulheres no mercado de trabalho: Grandes números. Série 1, 2010. Disponível em: <<http://www.fcc.org.br/bdmulheres/serie1.php?area=series>>. Acesso em: 08 mar. 2018a.

_____. Fundação Carlos Chagas. O lugar das mulheres no mercado de trabalho: Setores de atividade e estrutura ocupacional. Série 4, 2010. Disponível em: <<http://www.fcc.org.br/bdmulheres/serie4.php?area=series>>. Acesso em: 17 fev. 2018b.

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça: Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo Social**. v. 26, n. 1. São Paulo, jan./jun. 2014. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0103-20702014000100005>>. Acesso em: 04 mar. 2018.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**. v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>>. Acesso em: 17 fev. 2018.

KERGOAT, Danièle. O cuidado e a imbricação das relações sociais. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo, 2016.

MARUANI, Margaret; MERON, Monique. Como contar o trabalho das mulheres? França, 1901-2011. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo, 2016.

MATTOS, Fernando. Sociedade pós-industrial e sociedade informacional: apontamentos de uma revisão bibliográfica. **Revista de Economia Política de las Tecnologías de La Información y Comunicación**. EPTIC, vol. VII, n. 1, Ene. –Abr. 2005. Disponível em: <<https://seer.ufs.br/index.php/eptic/article/view/340>>. Acesso em: 25 fev. 2018.

OIT. **ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e igualdade de gênero**. 2. ed. Genebra: Organização Internacional do Trabalho – OIT, 2007. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/abc_dos_direitos_das_mulheres_606.pdf>. Acesso em: 05 mar. 2018a.

_____. **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios**. Brasília: Organização Internacional do Trabalho – OIT, 2010. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/igualdade_genero_262.pdf>. Acesso em: 06 mar. 2018b.

OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. **Mulheres e trabalho: desigualdades e discriminações em razão de gênero: o resgate do princípio da fraternidade como expressão da dignidade humana**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. In: **História das mulheres no Brasil**. Mary Del Priore (Org); Carla Bassanezi (Coord). São Paulo: Contexto, 2000.

SILVERA, Rachel. O salário das mulheres na França no século XXI: ainda um quarto a menos. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo, 2016.

SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Rocha. A desigual divisão sexual do trabalho: Um olhar sobre a última década. **Estudos Avançados**. vol. 30, n. 87, Mai-Ago. 2016. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0103-40142016.30870008>>. Acesso em: 01 mar. 2018.