



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

Faculdade de Direito

Fernanda Miranda e Silva Mattos Barretto

**RELAÇÃO ENTRE A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E
GÊNERO NO CONTEXTO DA REESTRUTURAÇÃO
PRODUTIVA**

Brasília – DF

2016

Universidade de Brasília

Fernanda Miranda e Silva Mattos Barretto

**RELAÇÃO ENTRE A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E
GÊNERO NO CONTEXTO DA REESTRUTURAÇÃO
PRODUTIVA**

Monografia apresentada para obtenção
do título de Bacharela em Direito pela
Universidade de Brasília. Orientadora:
Professora Érica Fernandes Teixeira.

Brasília – DF
2016

Fernanda Miranda e Silva Mattos Barretto

**RELAÇÃO ENTRE A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E
GÊNERO NO CONTEXTO DA REESTRUTURAÇÃO
PRODUTIVA**

Esta monografia foi julgada adequada para a obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovada em sua forma final pela Coordenação do Curso de Graduação em Direito da Universidade de Brasília.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Érica Fernandes Teixeira (Orientadora)
Universidade de Brasília

Prof. Dr. Wilson Roberto Theodoro
Universidade de Brasília

Dra. Cecília de Almeida Monteiro Lemos

Profa. Dra. Janaína Penalva
Universidade de Brasília

Brasília – DF
2016

*A meus pais, Rosana e Franklin, meus primeiros e eternos
professores.*

AGRADECIMENTOS

A Deus, que me presenteou com o bem mais precioso, a vida. Obrigada por ser fonte inesgotável de amor, proteção e abrigo em todos os momentos.

A minha mãe, Rosana, por ser meu modelo e a pessoa que mais admiro nesse mundo. Por ser forte e doce ao mesmo tempo. Por sempre comemorar minhas vitórias como se fossem as suas. Por me ensinar que eu posso ir tão alto quanto almeje e por estar sempre pronta a aparar minhas quedas e abraçar minhas dores. Você é minha inspiração todos os dias!

A meu pai, Franklin, por se parecer tanto comigo. Por seu bom-humor que tornam nossas vidas e nossos dias mais leves. Pelas broncas e ensinamentos necessários. Por me despertar o gosto e a curiosidade pelo mundo, por viajar e conhecer novos lugares. Por sua maneira de preencher cada silêncio com uma música, sempre as enchendo de significados.

A minha irmã, Mariana, por ser a primeira amiga que a vida me deu. Por compartilhar das memórias de uma vida juntas e por ter a certeza de sempre ter em quem contar, no futuro. Por ser, junto com a minha mãe, outro exemplo de mulher forte na minha vida. Tenho orgulho de ser sua irmã!

A minha avó Iracema, por ser meu modelo de mulher e jurista. Por me fazer perceber meu amor pela escrita desde pequena e por sempre incentivá-lo. Pelos almoços de domingo e pelo seu jeito agitado e acolhedor que são únicos e tão seus!

A meu avô Redenção, por transmitir tanta paz e calma. Você é o equilíbrio e a balança da família. Obrigada por todas as memórias felizes que me proporcionou e proporciona, pelo seu abraço sempre tão sincero.

A minha avó Zezé, pelo carinho que sempre me dedicou. Pelas canções de ninar que guardo sempre com muito carinho no coração. Por todos os bolinhos de chuva, cocadas e bolos que adoçaram e ainda adoçam minha vida.

A meu avô Barretto, que nos deixou a saudade, por ter me presenteado com um oásis de boas lembranças de uma infância muito feliz no Clube do Exército, nas pescarias ou nas idas à Perini.

A minha tia Delane e meus primos Juliana e Daniel, por serem minha segunda família! Obrigada por, mesmo com a distância, sempre se fazerem presentes! Vocês são presentes de Deus na minha vida!

A minha tia e madrinha Renata por seu jeito especial e único de transmitir tanto amor e carinho. Pela leveza e pureza com que cerca a vida dos que tem o prazer de tê-la em sua presença. Você enche nossas vidas de alegria!

A meu tio e padrinho, Dener pelos bons momentos que passo sempre quando estou em sua presença. Pela forma leve e calma com que leva a vida. Obrigada por sempre estar presente em minhas conquistas!

A meu tio Leonardo e a Alessandra, que me presentearam com as princesas Maria Fernanda e Juliana, que sempre enchem de vida o ambiente. Obrigada pelo carinho que sempre tiveram comigo!

A minha segunda mãe e tia de coração, Isailde, por todos os anos de sua vida que dedicou a mim e a minha família. Obrigada pela paciência, conselhos e conversas diárias.

As minhas amigas de toda a vida Izadora, Ana, Jana, Juliana, Mariana, Duda, Bruna, Bubba, Gabriela, Fernanda e Eduarda, por tornarem a vida mais divertida! Obrigada pelas conversas, confissões e companheirismo de todos os dias! Sem vocês a vida com certeza não teria a mesma graça!

A minha amiga Gabi, por ter me ensinado a ser humilde e a sorrir sempre! Pela eterna saudade que deixou com sua partida inesperada. Obrigada por me ensinar a valorizar cada momento ao lado das pessoas que amamos!

As minhas princesas, Juliana Cantuária, Iana, Rafaela, Juliana Santiago, Luciana e Marcela, amigas de profissão e da vida! Por tornarem o dia-a-dia leve e a rotina mais alegre! Vocês são um presente da UnB na minha vida! Obrigada por tantos momentos especiais!

As minhas amigas Nina, Raissa e Amy por serem as primeiras a me ensinarem que nossa casa mora dentro da gente! Obrigada por mostrarem que a distância é só um detalhe perto de pessoas especiais! Quando nos encontramos é como se o tempo não tivesse passado!

Aos meus amigos Pedro, Rafa e Marcia por compartilharem uns dos melhores momentos da minha vida comigo! Obrigada por terem me proporcionado dias tão felizes na nossa casa carinhosamente apelidada de República das Laranjas, à beira de Mar Bella ou mesmo nas noites na Razz! Todos os dias sinto saudades da nossa Barcelona!

A minha orientadora, Érica Fernandes Teixeira, pelo tempo que dispendeu para que o resultado final desse trabalho fosse alcançado. Obrigada pelo interesse com o projeto desde o princípio, pelo apoio e contribuição.

A todas as mulheres, que já passaram por obstáculos e preconceitos pelo simples fato de serem mulheres.

*"Que nada nos defina. Que nada nos sujeite. Que a liberdade seja a
nossa própria substância."
-- Simone de Beauvoir*

RESUMO

A presente monografia versa sobre a precarização do trabalho feminino no Brasil no contexto da reestruturação produtiva. À luz de um estudo de gênero, do paradigma do trabalho digno e de uma perspectiva de direitos fundamentais, serão abordadas as desigualdades e preconceitos vividos pelas mulheres no mercado de trabalho. Será realizada uma abordagem sobre as formas contemporâneas de organização da produção, sobre a divisão sexual do trabalho e a flexibilização dos direitos trabalhistas com o intuito de problematizar a criação de novos modelos de trabalho, especialmente ao final do século XX, marcados pela precariedade. O presente trabalho buscará entender como esses novos modelos afetam em maior grau o trabalho feminino e quais os desafios e entraves para as mulheres no mercado de trabalho atualmente.

PALAVRAS-CHAVES: Trabalho feminino. Gênero. Reestruturação Produtiva. Flexibilização dos Direitos Trabalhistas. Precarização. Terceirização.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
CAPÍTULO 1– ANÁLISE HISTÓRICA: FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS E ENTRADA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO NO CONTEXTO DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA	11
1.1 REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E DESREGULAMENTAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS.....	Erro! Indicador não definido.
1.2 FEMINIZAÇÃO DO TRABALHO.....	28
CAPÍTULO 2– TERCEIRIZAÇÃO: UMA FORMA DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO	Erro! Indicador não definido.
2.1 FRAGILIZAÇÃO DOS VÍNCULOS DE EMPREGO	32
2.2 TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO.....	Erro! Indicador não definido.
2.3 A TERCEIRIZAÇÃO TEM ROSTO DE MULHER.....	Erro! Indicador não definido.
CAPÍTULO 3 – “A CLASSE OPERÁRIA TEM DOIS SEXOS”: O PAPEL DA MULHER TRABALHADORA	43
3.1 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E GÊNERO.....	43
3.2 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E FEMINIZAÇÃO DA POBREZA	50
3.3 DIREITO DO TRABALHO E A REGULAÇÃO DO TRABALHO FEMININO.....	Erro! Indicador não definido.
CONSIDERAÇÕES FINAIS	59
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:.....	62

INTRODUÇÃO

As últimas décadas do século XX, período de intensas mudanças na forma de organização da produção, marcaram um forte movimento de entrada das mulheres no mercado de trabalho, o que contribuiu sobremaneira para que elas adquirissem maior liberdade e independência, passando a ocupar, juntamente com a esfera privada, os espaços públicos, redutos tradicionalmente dominados pelos homens. A entrada das mulheres no mercado de trabalho trouxe consigo um paradoxo: ao mesmo tempo que emancipa as mulheres as explora por meio da sua inserção em um mercado precário

Assim, a maior participação da mulher no mercado produtivo não foi marcada apenas por conquistas, sendo composta também por avanços, estagnações e retrocessos. Nesse sentido, observa-se o surgimento de novas formas de organização da produção, marcadas por uma forte tendência à flexibilização dos direitos trabalhistas e a consequente precarização dos postos de trabalho, fato que impactou os trabalhadores de uma forma geral e as trabalhadoras em especial. Dessa forma, a maior participação feminina no mercado de trabalho, apesar de conferir certa autonomia às mulheres, as manteve aprisionadas na mesma lógica de dominação e inferioridade a que sempre estiveram sujeitas, perpetuando sua posição sempre secundária em relação à masculina.

O primeiro capítulo pretende traçar um panorama sobre os processos e mudanças ocorridas no final do século XX que modificaram profundamente as bases do trabalho no mundo. Serão abordados os grandes processos de globalização, neoliberalismo e reestruturação produtiva que marcaram esse período, buscando entender sua contribuição para a organização do trabalho e sua feminização.

Discorre-se, ainda, sobre a forma como se deu a entrada da mulher no mercado de trabalho, apresentando, por meio de dados de pesquisas nacionais, as mudanças no perfil da mulher trabalhadora ao longo do tempo e a desigualdade de oportunidades a que elas estão expostas, recebendo menores salários, ocupando os menores níveis hierárquicos e se limitando a determinados guetos ocupacionais tradicionalmente femininos.

O segundo capítulo, por sua vez, busca compreender como essas mudanças nas bases do trabalho, ocorridas no contexto da reestruturação produtiva, significaram uma maior flexibilização dos direitos trabalhistas conquistados até então e, conseqüentemente, levaram à precarização do trabalho. Discute-se as novas formas de organização da produção, em

especial a terceirização, buscando compreender seus efeitos sobre a vida dos trabalhadores e, em especial, seu resultado na vida das trabalhadoras.

O terceiro capítulo pretende, em um primeiro momento, romper com o silêncio sobre o trabalho feminino. Busca-se retirar o véu de homogeneidade presente no discurso sobre a “classe trabalhadora”, que invisibiliza e apaga as especificidades e diferenças vividas pelas mulheres no ambiente produtivo. Dessa forma, buscar-se-á explorar o conceito de gênero e suas expressões, de forma a estabelecer sua relação com a assimetria de poderes entre os sexos e a divisão sexual do trabalho.

Em seguida, pretende-se estabelecer uma correlação entre a precarização do trabalho, abordada no capítulo anterior, e a feminização da pobreza, buscando compreender como as mulheres são as mais afetadas pelas formas precárias de trabalho. Por fim, será explorada parte da legislação brasileira relativa ao trabalho da mulher, sua evolução ao longo do tempo e suas presentes limitações.

O presente trabalho objetiva, então, dentro de um paradigma de direitos fundamentais, problematizar o trabalho exercido pelas mulheres, suas dificuldades e os entraves enfrentados por elas no contexto do mercado de trabalho. É uma reflexão que busca entender as raízes da discriminação sofrida pela mulher e seu papel sempre secundário no âmbito produtivo.

CAPÍTULO 1 – ANÁLISE HISTÓRICA: FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS E ENTRADA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO NO CONTEXTO DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

Para compreender as mudanças nas bases da organização do trabalho no final do século XX, e sua relação com a flexibilização dos direitos trabalhistas e a precarização do trabalho, é preciso, primeiramente, compreender o panorama em que ocorreram essas transformações no Brasil e no mundo.

1.1 REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA, NEOLIBERALISMO E GLOBALIZAÇÃO

Os processos de reestruturação produtiva, neoliberalismo e globalização, que marcaram o final do século XX, modificaram profundamente a estrutura e as bases do trabalho no Brasil e no mundo.

A reestruturação produtiva surge como um processo, no início dos anos 70, que vem em resposta à crise do sistema fordista/taylorista¹ - sistema de produção capitalista que entra em colapso, rompendo com a rigidez do antigo modo de produção. O aumento do custo da mão de obra, devido a um período de intensas lutas sociais e consequente expansão dos direitos da classe trabalhadora²; a incapacidade de manter o mesmo patamar de lucros de outrora; o crescimento das taxas de desemprego; e a consequente retração no consumo foram alguns dos fatores que levaram ao colapso do antigo modelo de produção, abrindo espaço para a consolidação de um novo paradigma de produção, representado pelo modelo toyotista de acumulação.

Surge, nesse momento, uma nova fase marcada pelo advento de novas tecnologias de produção e por esse novo paradigma na organização produtiva, que se traduz na flexibilização do trabalho em diversos âmbitos, desde a forma de produção, de estruturação do mercado até a forma de contratação de trabalhadores. O novo modelo toyotista de produção busca dar uma resposta aos desgastes do antigo modelo fordista/taylorista. Justificando-se pela diminuição do desemprego, acabaram por modificar as relações de trabalho, por meio da expansão dos

¹ O padrão de produção fordista/taylorista é baseado em um modelo de acumulação capitalista voltado para a produção em massa, através do controle do tempo da produção. Esse modelo busca a maximização dos lucros pela alienação do trabalhador por meio de processos repetitivos e mecanizados. É traduzido pela fragmentação das etapas de produção e da desumanização do trabalho visando o aumento da produtividade e dos lucros.

² No Brasil, esse período se estabelece durante o governo de Vargas, por meio do Estado de Bem-Estar Social, que, respondendo às demandas da classe operária, consolida diversos direitos e garantias trabalhistas.

contratos e condições de trabalho precários, como o trabalho temporário, em tempo parcial, terceirizado, como forma de reduzir os custos da produção. Essas novas formas de contratação buscavam resgatar as taxas de lucro do mercado às custas do trabalhador, sacrificando, para tanto, inúmeros direitos e garantias trabalhistas adquiridos anteriormente.

Para além, esse novo período foi também marcado por uma política neoliberalista, de abertura dos mercados, desregulamentação, descentralização da produção, maior informalidade no mercado e amplas privatizações, representando o esgotamento do antigo Estado de Bem-Estar Social. Esse projeto político foi arcabouço ideológico para o fortalecimento do processo de reestruturação produtiva.

Nesse sentido, os ideais neoliberais eram essencialmente voltados à valorização e “culto ao mercado”, de forma que, seu fortalecimento, fez com que o individualismo passasse a ser uma imperativa na sociedade, modificando padrões de comportamento e de solidariedade social. Os produtos desse novo mercado passaram a ser objetos “per si”, se desvinculando da cadeia produtiva e tornando-se objetos de desejo e consumo individuais.

O modelo neoliberal também se relaciona essencialmente às novas redes criadas pela globalização na medida em que expande as relações de produção e exploração para além do espaço fabril, tornando-as mais complexas e heterogêneas. Nesse sentido, surgem diversas estratégias produtivas com a finalidade de descentralizar a produção, seja pela subcontratação, pelo trabalho em tempo parcial, a terceirização e até mesmo o trabalho exercido no âmbito doméstico, por meio das cooperativas de trabalho, por exemplo.

Concomitante ao processo de reestruturação produtiva e das políticas neoliberais, a globalização se traduz como um movimento de expansão e radicalização das tendências do capitalismo em âmbito mundial. A globalização surge no contexto da “Revolução Tecnológica”, em que novas descobertas permitem uma aproximação e relativização das distâncias geográficas, facilitando a universalização de práticas e modelos econômicos, políticos e sociais. Essas inovações tecnológicas foram essenciais, ainda, ao sistema de produção capitalista, uma vez que permitiram a redução do tempo gasto na produção de mercadorias, a diminuição dos custos de produção e o conseqüente aumento dos lucros. O mercado e as redes de produção se tornaram, ainda, muito mais interligadas, de forma que a produção e o consumo superaram as barreiras geográficas, expandindo-se por todo o mundo.

No entanto, se é verdade dizer que a globalização foi, em parte, resultado das revoluções tecnológicas, não é certo dizer que este foi seu único determinante. Sob esse

prisma, a globalização também está amplamente associada a um contexto de escolhas e decisões políticas, possuindo, assim, um conteúdo igualmente social.³

Ao final, a junção dos processos de globalização, reestruturação produtiva e neoliberalismo alteraram profundamente os sentidos e formas de expressão do trabalho em sociedade, especialmente para as mulheres.

Assim, se esses dois movimentos estruturais - a globalização e a reestruturação produtiva - estabelecem as condições materiais e objetivas dessa fase do capitalismo neste final de século, o neoliberalismo oferece as condições subjetivas necessárias para realizar de forma plena o entrelaçamento e a articulação entre os três movimentos. O conteúdo ideológico do ideário neoliberal contribui para o desmantelamento do movimento social, da solidariedade, da ação coletiva. Enfraquece a identidade de classe dos trabalhadores, reforçando o individualismo e a divisão/concorrência entre os mesmos. E isto é possível porque existe uma base real - construída pelas transformações na organização/gestão do trabalho postas pela reestruturação produtiva - que desemprega, precariza, exclui e deixa os trabalhadores expostos à selvageria do mercado de trabalho, cada vez mais desregulamentado e "livre".⁴

Todos esses elementos levaram ao surgimento de um cenário de flexibilização dos contratos e relações de trabalho, em que ganharam força novas configurações trabalhistas, como o trabalho temporário, por tempo parcial e a terceirização do trabalho.

As relações produtivas também não ficaram limitadas ao núcleo principal de produção, expandindo-se para além do seu território base. Nesse sentido, o processo de descentralização da produção por meio de cadeias produtivas motivou a formação de diferentes níveis de organização e qualificação nas relações de trabalho.

As cadeias produtivas, dessa forma, são responsáveis pela segmentação da estrutura produtiva, com diferenças nos tipos e condições de trabalho de acordo com a posição que se ocupa nelas. Os estudos sobre o tema indicam dois tipos diferentes de cadeias produtivas, de acordo com as práticas e condições de trabalho ao longo dos seus segmentos⁵.

Nesse sentido, essas cadeias podem ser verticais ou horizontais, sendo nomeadas respectivamente de modelo "japonês" e "distritos industriais". O modelo de cadeias produtivas horizontalizado se reflete naquele em que há maior cooperação e distribuição de

³ DRUCK, Graça. "Globalização, reestruturação produtiva e movimento sindical". Caderno CRH, Salvador, n. 24/25, p. 21-40, jan./dez.1996, p. 24. Disponível em: < <http://www.cadernocrh.ufba.br/viewarticle.php?id=176> >. Acesso em: 31/05/2016.

⁴ DRUCK, Graça. "Globalização, reestruturação produtiva e movimento sindical". Caderno CRH, Salvador, n. 24/25, p. 21-40, jan./dez.1996, p. 32. Disponível em: < <http://www.cadernocrh.ufba.br/viewarticle.php?id=176> >. Acesso em: 31/05/2016.

⁵ LEITE, Marcia de Paula. "A qualificação reestruturada e os desafios da formação profissional". Novos Estudos, CEBRAP, n. 45, julho 1996, p. 79-96. Disponível em: < http://novosestudos.org.br/v1/files/uploads/contents/79/20080626_a_qualificacao_reestruturada.pdf >. Acesso em: 31/05/2016.

conhecimentos e técnicas ao longo de seus segmentos. Este é um modelo, em geral, mais vantajoso aos trabalhadores pois as condições de trabalho tendem a ser mais homogêneas ao longo da cadeia de produção.

Por outro lado, o modelo “japonês” de constituição das cadeias produtivas é aquele mais recorrente nos países subdesenvolvidos de uma forma geral, que se revela pela grande assimetria de poder ao longo dos diferentes níveis da cadeia de produção, podendo ser representado graficamente como uma pirâmide. Isto, pois, nesse modelo, geralmente há um núcleo onde se acumula o trabalho especializado e com alta qualificação e "know-how", sendo o espaço onde se tem os melhores salários e condições de trabalho.

Seu núcleo principal é articulado com diversos outros segmentos da cadeia produtiva, responsáveis, em geral, pela produção propriamente dita, seja do produto ou do serviço como um todo, seja de apenas partes dele. Esses segmentos secundários são, nesse modelo de cadeia produtiva, tão mais precários quanto mais abaixo da cadeia se posicionem, sendo os elos mais instáveis e que mais sofrem pressões nessa sequência. Dessa forma, o exercício das condições mais precárias de trabalho, com menores salários, menos garantias, trabalhadores menos qualificados e maior informalidade na prestação dos serviços se localizam na base dessa cadeia de produção, sendo preenchidas em grande parte pelas mulheres.

Assim, a exploração do trabalho humano e a constituição de cadeias produtivas, no contexto da globalização, ultrapassou, inclusive, as barreiras geográficas, de forma que os países centrais encontraram nos países periféricos uma forma de expandir suas redes de produção e contratação, especialmente através do referido “modelo japonês”, utilizando a mão de obra desses países para aumentar sua produção a baixos custos.

Assim, as cadeias produtivas passaram a se circunscrever não apenas ao âmbito local, mas também ao regional, nacional e até mesmo global. A descentralização do núcleo produtivo para outras partes do planeta, onde há maior flexibilização do trabalho, menor custo da mão de obra e menores garantias e direitos para os trabalhadores, permitiu a redução de custos e a obtenção de maiores lucros através da superexploração dos trabalhadores.

No Brasil, o início dos anos 80 foi marcado por uma recessão econômica, que deu fim a um longo período de crescimento pelo qual o país passava. Foi um período de grande instabilidade econômica, tendo sido palco para o advento de seis planos econômicos entre os anos de 1986 e 1994. Este período, em um balanço geral, foi marcado pela estagnação econômica, pelo aumento nas taxas de desemprego, pelo crescimento do trabalho informal e

pelo surgimento de um novo padrão de acumulação pautado pela busca de maiores lucros por meio de processos de flexibilização e precarização das relações de trabalho.

Esse novo padrão de organização industrial, já abordado anteriormente, nasceu do contexto da reestruturação produtiva, e ficou conhecido como modelo toyotista. Segundo Nascimento, esse modelo foi marcado pelo desemprego, pela desconcentração produtiva, pela fragmentação da classe trabalhadora e precarização da força de trabalho. Foi marcado, ainda, por uma mudança no perfil do trabalhador, exigindo-se um indivíduo qualificado, capaz de realizar múltiplas funções, participativo e engajado⁶.

Essa mudança no perfil do trabalhador, contudo, não alterou as bases do antigo modelo de produção. Isso, pois, esse suposto engajamento requerido da classe trabalhadora, sob o pretexto de envolvê-los no processo produtivo, acabou por perpetuar, através de novas formas, a alienação do trabalhador, tão própria do antigo modelo de produção.

Nesse contexto, a terceirização ganhou força como resposta a essa crise que vinha ocorrendo no país. As terceirizações cresceram consideravelmente após a estabilidade econômica galgada ao final do Plano Real. Essa tendência se fortaleceu a partir dos anos 90, quando a indústria passou a buscar novas saídas para fazer frente à concorrência internacional.

1.2 FEMINIZAÇÃO DO TRABALHO

O final do século XX foi um período marcado pelo desemprego, pela precarização das relações de trabalho e pela maior informalidade na contratação. Nesse mesmo período houve também uma nova entrada de mulheres no mercado, posteriormente à que já havia ocorrido no contexto da Revolução Industrial, fruto da flexibilização e das piores condições de trabalho que marcaram esse período. Sob esse prisma, a entrada da mulher no mercado de trabalho se deu de forma precária, sendo elas muitas vezes contratadas para serem substitutas mal-pagas do trabalho masculino.

Esse período de recessão foi marcado, ainda, por uma retração dos setores primário e secundário da economia e uma expansão do setor terciário, área responsável por incorporar grande parte do trabalho feminino, o que auxiliou na manutenção dos postos de trabalho das

⁶ NASCIMENTO, Sara Diniz. “Precarização do trabalho feminino: a realidade das mulheres no mundo do trabalho”. *Temporalis*, Brasília (DF), ano 14, n. 28, p. 39-56, jul./dez. 2014, p. 50. Disponível em: <<http://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/6779>>. Acesso em: 01/06/2016.

mulheres, fazendo com que elas, a princípio, fossem menos afetadas do que os homens nesse período de crise, no tocante à manutenção de seus postos de trabalho.

Analisando as taxas de atividades de homens e mulheres entre os anos de 1976 e 2007, através da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) realizada pelo IBGE anualmente, observamos que as taxas de participação femininas apresentam um crescimento constante e expressivo, passando de 28,8% em 1976 para 52,4% em 2007, quase o dobro da taxa de atividade observada 30 anos antes. Por outro lado, as taxas de participação masculinas se mostraram flutuantes, ora aumentando, ora diminuindo, sofrendo um pequeno decréscimo ao longo dos 30 anos analisados, indo de 73,6% em 1976 para 72,4% em 2007⁷.

Contudo, é preciso ter cautela ao analisar o crescimento da taxa de atividade feminina entre 1990 e 1993, indo de 39,2% para 47%⁸. Esse aumento significativo em comparação aos demais períodos analisados pode dar uma falsa impressão de que todo esse crescimento se deu pela entrada da mulher no mercado de trabalho durante esse curto espaço de três anos, enquanto, na verdade, parte dele se deve, pela ampliação do conceito de trabalho pelo IBGE em 1992, passando a incluir atividades que já vinham sendo realizados pelas mulheres há muitos anos⁹.

Nesse sentido, o conceito de trabalho utilizado a partir de 1992 pelo IBGE passou a incluir o trabalho na produção para o próprio consumo ou do grupo familiar e outras atividades realizadas principalmente pelas mulheres e que não eram consideradas pelas pesquisas até então. Importante ressaltar, ainda, que as atividades domésticas não-remuneradas continuam, até os dias de hoje, sendo consideradas como inatividade econômica para fins de recolhimento dos dados nestas pesquisas, de forma a ocultar parte da contribuição feminina à sociedade. Isso reflete também o menor prestígio que se atribui às tarefas

⁷ < http://www.fcc.org.br/bdmulheres/download/grandes_numeros_2007-1.pdf > Acesso em: 01/06/2016

⁸ < http://www.fcc.org.br/bdmulheres/download/grandes_numeros_2007-1.pdf > Acesso em: 01/06/2016

⁹ Segundo o IBGE, atualmente, considera-se como trabalho em atividade econômica o exercício de: a) ocupação remunerada em dinheiro, produtos, mercadorias ou benefícios (moradia, alimentação, roupas etc.) na produção de bens e serviços; b) ocupação remunerada em dinheiro ou benefícios (moradia, alimentação, roupas etc.) no serviço doméstico; c) ocupação sem remuneração na produção de bens e serviços, desenvolvida durante pelo menos uma hora na semana em ajuda a membro da unidade domiciliar que tivesse trabalho; como empregado na produção de bens primários (que compreende as atividades da agricultura, silvicultura, pecuária, extração vegetal ou mineral, caça, pesca e piscicultura), conta-própria ou empregador; em ajuda a instituição religiosa, beneficente ou de cooperativismo; ou como aprendiz ou estagiário; d) Ocupação desenvolvida, durante pelo menos uma hora na semana na produção de bens, do ramo que compreende as atividades da agricultura, silvicultura, pecuária, extração vegetal, pesca e piscicultura, destinados à própria alimentação de pelo menos um membro da unidade domiciliar; ou na construção de edificações, estradas privadas, poços e outras benfeitorias (exceto as obras destinadas unicamente à reforma) para o próprio uso de pelo menos um membro da unidade domiciliar.

Disponível em:
<<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad99/metodologia99.shtm>>. Acesso em: 01/06/2016.

domésticas, essencialmente exercidas por mulheres, frente às tarefas produtivas, espaço que se traduz pela dominação masculina.

Além disso, é importante perceber que não há uma definição muito clara sobre os limites do trabalho doméstico produtivo e reprodutivo, de forma que, subestima-se até mesmo as atividades econômicas exercidas pelas mulheres no âmbito doméstico. Dessa forma, é necessário analisar os dados tendo sempre em mente que a prestação de serviços pela mulher à sociedade é subestimada.

Feitas essas considerações, observa-se que, a despeito do expressivo aumento na participação feminina nas atividades econômicas, a porcentagem de mulheres entre os empregados em 2007 era de 37,5%¹⁰, estando, ainda, bem distante da porcentagem de homens entre os empregados no mesmo período.

O crescimento das cidades, a crescente industrialização e a fragmentação das atividades produtivas foram fatores que levaram as empresas a buscarem cada vez mais mão de obra barata e desqualificada, suprimindo-lhes direitos e garantias, como forma de diminuir os custos da produção e aumentar os lucros, encontrando nas mulheres a solução para a contratação de uma mão-de-obra barata e em condições precárias.

Assim, desde os anos 70, verificamos um crescimento do número de mulheres no mercado de trabalho, que pode ser explicado por diversos fatores. Primeiramente, é importante observar que o incremento da participação feminina na esfera produtiva não se deu apenas pela necessidade do mercado em razão do crescimento econômico e das novas oportunidades de trabalho que surgiam. O aumento da atividade feminina ocorreu, em grande medida, em razão de uma nova conjuntura demográfica e de transformações sociais e culturais que ocorriam no contexto da população brasileira e afetavam não apenas a identidade feminina, como também o papel social da mulher.

Nesse sentido, o advento de novas tecnologias e da medicina contribuíram para que essas mulheres tivessem maior possibilidade de planejamento familiar, sendo um período marcado pela queda das taxas de natalidade, com o surgimento e popularização de técnicas contraceptivas. Isso contribuiu, em última análise, para que as mulheres tivessem uma maior possibilidade de planejamento familiar, podendo dispor de mais tempo livre para exercer outras tarefas que não as domésticas.

Além disso, foi um período marcado pelo fortalecimento das ideias feministas, que passaram a repensar o papel da mulher na sociedade e a questionar os lugares

¹⁰ < http://www.fcc.org.br/bdmulheres/download/grandes_numeros_2007-1.pdf > Acesso em: 01/06/2016

tradicionalmente ocupados por elas. Nesse contexto, houve uma maior participação das mulheres em espaços antes destinados apenas aos homens, como, por exemplo, nas escolas e universidades. Foi um período, ainda, em que houve notável aumento da qualificação da mão-de-obra feminina, que passa a ocupar cada vez mais os espaços produtivos. A educação, assim, está intimamente ligada a maior participação da mulher em atividades econômicas, exercendo grande impacto em seu papel produtivo e contribuindo para sua entrada e permanência no mercado de trabalho. Nesse sentido:

Como tem sido reiterado na literatura, a associação entre a escolaridade e a participação das mulheres no mercado de trabalho é intensa. Assim como os homens, a atividade das mulheres aumenta entre os que têm mais de 8 anos de estudo (que corresponde à escolaridade obrigatória do primeiro grau), mas são aquelas que têm nível superior de ensino (15 anos ou mais) as mais ativas, com uma taxa de 82% em 2007, bastante superior à taxa de atividade feminina geral (cerca de 50%).¹¹

Veremos, mais à frente, contudo, que sua inserção no mercado de trabalho, assim como sua remuneração permaneceram marginalizadas e secundárias quando comparadas às atividades exercidas por homens, mantendo-se os níveis hierarquizados de cargos e funções entre eles.

A entrada da mulher no mercado de trabalho se deu também como forma de complementar a renda familiar, em razão do rebaixamento generalizado dos salários no período de crise. A noção do salário da mulher como sendo uma renda de caráter complementar e a ideia de que a função principal da mulher estaria circunscrita ao âmbito privado contribuem para o rebaixamento e para a diferenciação entre o salário da mulher e do homem. Dessa forma, as mulheres passaram a ocupar cada vez mais espaços públicos, mantendo, todavia, sua posição sempre secundária em relação aos homens.

Assim, a entrada de mulheres no mercado de trabalho se manteve, em sua maior parte, restrita às áreas consideradas próprias à mão de obra feminina, como no setor de serviços, destacando-se, por exemplo, o de limpeza. Nesse sentido, o trabalho da mulher era visto como um trabalho extraordinário; um segundo projeto de vida e, portanto, secundário tanto em relação ao seu principal trabalho, que seria desenvolvido no âmbito privado, mas também secundário frente ao tradicional papel desempenhado pelo homem, que seria responsável pelo sustento do lar.

¹¹ BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. “Banco de dados sobre o trabalho das mulheres”. Séries Históricas - Mulheres brasileiras, educação e trabalho. Fundação Carlos Chagas, 2007. Disponível em: <<http://www.fcc.org.br/bdmulheres/serie3.php?area=series>>. Acesso em: 01/06/2016.

As décadas que sucederam esse período de grande expansão da participação feminina no mercado de trabalho, iniciado nos anos 70, revelaram uma mudança no perfil das trabalhadoras, que passaram de mulheres jovens e solteiras a mulheres mais velhas e casadas.

Verifica-se, pela tabela abaixo¹², que as maiores taxas de atividade feminina em 1970 estavam na faixa etária de 20 a 24 anos (27,7%), seguidas das mulheres de 15 a 19 anos (23,6%). O perfil de idade das trabalhadoras após 25 anos, em 1995, era, principalmente de mulheres mais velhas, entre 30 e 39 anos (66,4%), seguido das mulheres entre 40 e 49 anos (63,5%) e das mulheres entre 25 e 29 anos (62,7%). Por fim, em 2007, verificamos uma maior distribuição e equilíbrio entre as taxas de participação de mulheres por idade, havendo um incremento na atividade das mulheres em idades reprodutivas, principalmente entre 25 e 29 anos (72,6%, sendo a segunda maior taxa), o que leva a crer que mais mulheres têm permanecido no mercado de trabalho a despeito da maternidade e do cuidado com filhos.

Em relação ao perfil masculino, verifica-se uma manutenção do mesmo perfil de idade do trabalhador, sendo a faixa etária de 30 a 39 anos a que acumula o maior percentual de homens ativos durante todo o período analisado.

**Tabela 2 - Taxas de atividade segundo faixas de idade e sexo
Brasil - 1970 a 2007**

Faixas de idade e sexo	1970	1976	1980	1985	1990	1993	1995	1998	2002	2007
Homens										
10 a 14 anos	19,2	25,7	20	26,5	24,3	28,1	26,4	21,6	16,6	13,1
15 a 19 anos	61,9	68,8	64,9	73,3	71,8	72,2	68,8	63,6	59,4	58,0
20 a 24 anos	87,7	89,8	90,5	92,5	92,1	91,1	90,5	89,5	87,8	87,2
25 a 29 anos	95,9	96,4	96,3	97,2	96,2	95,8	95,2	94,5	93,7	93,2
30 a 39 anos	96,7	96,5	96,6	97,4	96,9	96,5	96,3	95,8	95,3	95,0
40 a 49 anos	94,2	93,4	93,3	93,9	94,5	94,7	94,5	92,9	93,0	92,8
50 a 59 anos	85,7	84,1	82,6	80,9	82,3	82,3	83,6	81,5	82,0	82,2
60 anos e mais	59,1	49,5	44,8	45,2	46	50,5	49,4	47,5	45,9	44,0
Total	71,9	73,6	72,4	76	75,3	76	75,3	73,6	73,2	72,4
Mulheres										
10 a 14 anos	6,5	11,4	8,4	12,2	10,6	14,9	14,4	11,4	8,7	6,9
15 a 19 anos	23,6	37	31,3	41,7	41,4	45,4	44,1	41,6	41,4	41,6
20 a 24 anos	27,7	41,5	38,5	50,1	52,9	59,6	60,9	61,6	64,8	67,8
25 a 29 anos	23,1	36,9	36,3	48,5	52,7	61	62,7	64,5	68,3	72,6
30 a 39 anos	20,1	34,8	35,1	49,7	54,7	63,7	66,4	66,4	70,3	73,2
40 a 49 anos	19,5	30,5	30,7	43,5	49,5	61	63,5	62,6	66,7	70,3
50 a 59 anos	15,4	23	21,5	30,3	34,5	46	48	46,6	50,1	53,0
60 anos e mais	7,9	9,7	7,5	10,4	11,5	21,4	20,4	19,1	19,7	19,8
Total	18,2	28,8	26,6	36,9	39,2	47	48,1	47,5	50,3	52,4

FONTE FIBGE:

1970 Unicef/IBGE tab 3.1/3.A;
1995/2007-PNADs/Microdados

1976 PNAD tab. 15;

1980 Censo, Tab. Avançadas tab. 5.1;

1983 PNAD tab. 3.1;

1985/1990 PNAD tab.3.1;

¹² <http://www.fcc.org.br/bdmulheres/download/Trabalho_e_Familia_2007.pdf>. Acesso em: 01/06/2016.

Por sua vez, a análise das taxas de atividade das mulheres segundo sua posição na família, de acordo com a tabela abaixo¹³, revelam o crescimento na participação das mulheres-cônjuges ao longo desses 10 anos, sendo que em 1980 sua participação era de apenas 20% (a menor entre as variantes) passando a 58,2% em 2007.

**Tabela 5 - Taxa de atividade segundo posição na família e sexo
Brasil - 1980 a 2007**

Condição na Família	1980		1985		1989		1990		1993*	1998		2002		2007	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Chefes	88,2	43,3	87,8	50,0	87,6	52,0	87,5	51,2	57,3	86,6	56,4	85,8	56,5	84,4	58,6
Cônjuges	78,5	20,0	75,7	32,9	78,5	36,5	80,7	37,6	49,7	83,7	51,3	83,9	55,5	85,6	58,2
Filhos	52,6	27,3	61,1	36,8	60,1	36,5	59,2	36,2	39,1	56,8	38,2	57,3	42,7	55,0	41,3
Outros	61,5	23,3	64,4	26,2	65,2	27,8	64,8	28,1	31,5	58,9	32,2	59,5	34,9	55,9	33,3
Sem Parentesco	81,6	74,9	87,9	84,5	86,4	81,3	84,7	80	79,1	81,6	77,7	82,4	75,9	81,0	73,9
Total (%)	72,4	26,5	76,0	36,8	75,7	38,7	75,2	39,2	47,0	73,6	47,5	73,2	50,3	72,4	52,4

FONTE : FIBGE/PNADs

1980/1989 , tab 5; 1985, tab 4.4; 1990, tab 3.2; *1993 Tab. Especiais (disponível apenas para mulheres); 1998/2007-PNAD-Microdados

A análise desses dados, para além de indicar um envelhecimento na população de forma geral, sugere que as décadas que seguiram os anos 70 foram um momento de superação de barreiras que impediam a entrada da mulher no mercado de trabalho.

**Tabela 3 - Taxas de atividade das mulheres que tiveram filhos, segundo faixa etária do último filho vivo
Brasil - 1998, 2002 e 2007**

Idade do último filho vivo	1998	2002	2007
	taxas de atividade	taxas de atividade	taxas de atividade
	%	%	%
até 2 anos	47,1	51,9	55,3
mais de 2 a 4 anos	57,9	64,1	66,6
mais de 4 a 5 anos	61,8	66,9	70,5
mais de 5 a 6 anos	65	68,3	71,7
mais de 6 a 7 anos	63,7	67,7	71,5
mais de 7 a 14 anos	65,2	69,1	72,5
mais de 14 anos	40,1	42,8	45,2
Total	48,3	54,0	56,7

Fonte: FIBGE/PNAD-Microdados

* Foram consideradas as mulheres com 15 anos e mais que tiveram filhos e que têm vivo o último filho

¹³ <http://www.fcc.org.br/bdmulheres/download/Trabalho_e_Familia_2007.pdf>. Acesso em: 01/06/2016.

Corroborando essa assertiva, as taxas de atividade das mulheres que tiveram filhos ao longo dos anos, observadas na tabela acima¹⁴, demonstram uma tendência de maior permanência das mulheres em seus trabalhos, que passam a deixar cada vez menos o mercado em razão da maternidade e dos cuidados com a casa.

Dessa forma, as atividades exercidas pelas mulheres como o cuidado com a família, filhos e demais atividades exercidas no âmbito doméstico abriram espaço para que a mulher se inserisse também em um novo ambiente, passando a exercer, juntamente com as atividades reprodutivas, atividades econômicas e produtivas. Essa entrada maciça de mulheres no mercado de trabalho foi incentivada também pelos diversos fatores já mencionados anteriormente, como o aumento do nível educacional, diminuição do número de filhos, fortalecimento da luta feminista, crescimento econômico, entre outros.

Contudo, a entrada de mulheres no mercado de trabalho, apesar de significar uma conquista de espaço e de direitos, não sinalizou um progresso linear, sendo um processo marcado por rupturas e continuidades. Enquanto sua maior participação no espaço público, através do trabalho fora do lar, e sua atuação em ocupações de prestígio marcaram um novo momento de maior liberdade e independência da mulher, sua permanência e segregação a certos nichos ocupacionais tipicamente femininos e sua posição sempre secundária manteve-se contínua e imperante.

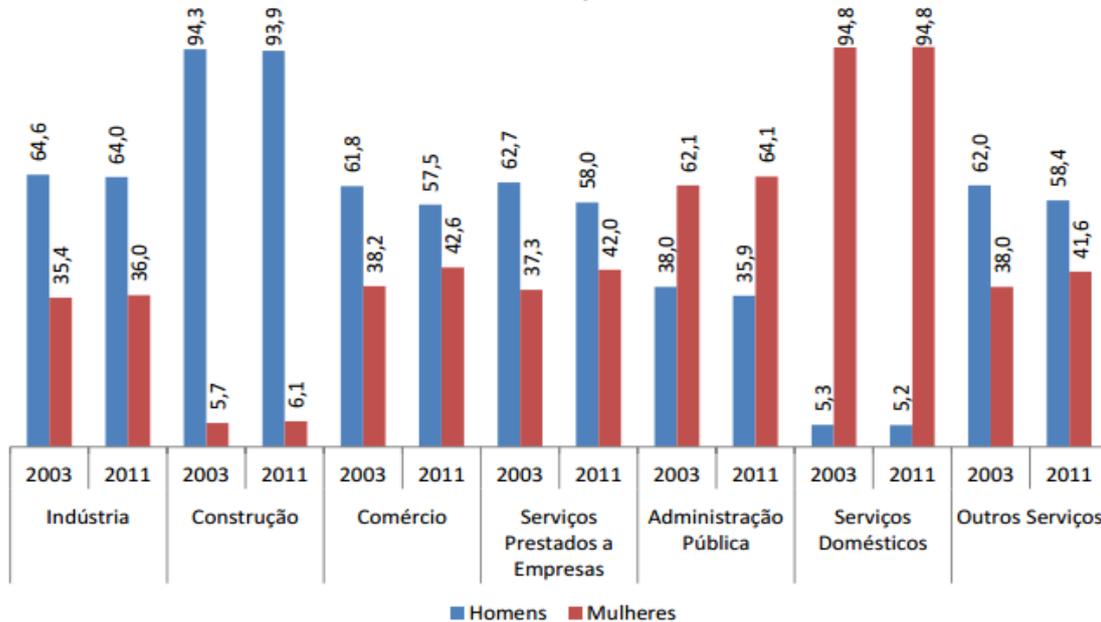
Dados do ano de 2002, apresentados por Bruschini e Lombardi, sinalizaram uma mudança positiva com a crescente participação feminina em setores antes dominados por homens e em áreas de prestígio como a medicina (40%), a arquitetura (55%), odontologia (58%), ciências jurídicas, como procuradoras e consultoras (45%) e juízas (33%).

Por outro lado, verifica-se, ainda no ano de 2002, a preservação de uma alta taxa de participação das mulheres em setores tradicionalmente femininos como a costura nas indústrias, (90%), os serviços de cuidados pessoais, como cabeleireiros e especialistas em estética (83%), ocupações como faxineiras e arrumadeiras (70%), lavadeiras e tintureiras (66%), cozinheiras (70%), enfermeiras (89%), nutricionistas (93%), assistentes sociais (91%), psicólogas (89%), professoras em nível pré-escolar (95%), secretárias (85%), auxiliares de contabilidade e caixas (75%)¹⁵.

¹⁴ <http://www.fcc.org.br/bdmulheres/download/Trabalho_e_Familia_2007.pdf>. Acesso em: 01/06/2016.

¹⁵ BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. "Trabalho, educação e rendimentos das mulheres no Brasil em anos recentes" In HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana. Organização, trabalho e gênero". São Paulo. Editora Senac São Paulo, 2007. p. 78

Participação na população ocupada, por grupamentos de atividade, segundo o sexo (%) – (2003 e 2011)*



FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego 2003-2011.
*Média das estimativas mensais.

Segundo dados do IBGE dos anos de 2003 e 2011, observados no gráfico acima¹⁶, as mulheres seguem sendo minoria em atividades como a indústria, construção, comércio e serviços prestados a empresas, sendo maioria absoluta nos serviços domésticos e na administração pública. Essa última constatação nos permite refletir sobre o espaço reservado às mulheres no mercado de trabalho. O fato delas seguirem sendo maioria absoluta em serviços domésticos guarda uma íntima relação com o papel reservado às mulheres no âmbito privado e reproduzido no âmbito público, por meio dos nichos ocupacionais tradicionalmente reservados a elas.

Observa-se, ainda, uma maior proporção de mulheres na administração pública, o que pode estar ligado, em grande medida, à forma de seleção e aos critérios objetivos de contratação, que dificultam uma escolha baseada em critérios discriminatórios e excludentes das mulheres.

Os guetos ocupacionais tipicamente femininos não são exclusividade do mercado laboral, sendo verificados também no contexto da educação profissional. Assim, analisando as taxas femininas de acordo com as áreas de conhecimento, percebemos que a educação tem um importante papel na produção e reprodução da divisão sexual de tarefas. Nesse sentido:

¹⁶ Pesquisa mensal de emprego – IBGE. “Mulher no mercado de trabalho: perguntas e respostas”. 08/03/2012. Pergunta B. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf>. Acesso em: 01/06/2016.

Uma tendência marcante a ressaltar é que, tanto na educação profissional, como no ensino superior, quando se observam as opções femininas segundo as áreas de conhecimento, nota-se a existência de algumas mais permeáveis à presença das mulheres e outras nem tanto, sinalizando a futura reprodução em "nichos" ou "guetos" ocupacionais femininos no mercado de trabalho. No ensino profissional, as preferências femininas se concentram em cursos de imagem pessoal, desenvolvimento social e lazer, saúde e turismo e hospitalidade. No superior, a maior concentração de formadas, até a última data examinada, ocorre nas áreas da educação, saúde e bem-estar social, humanidades e artes¹⁷.

A diferenciação salarial também é um fator evidente no trabalho feminino. Os menores salários percebidos pelas mulheres podem ser explicados, em alguma medida, pela segregação horizontal traduzida na maior dificuldade de ascensão da mulher aos postos mais altos de trabalho, assim como pela segregação horizontal que diz respeito à mobilidade restrita de carreiras frente à limitação da demanda de trabalho aos guetos ocupacionais femininos. Além desses aspectos limitadores do trabalho da mulher, verifica-se também a desvalorização das tarefas e competências atribuídas a elas como parte de sua natureza, levando-as a ocupar a maior parte dos postos de trabalhos de baixa qualificação, com menos garantias, menor estabilidade e menores salários.

Segundo um relatório da OIT sobre as tendências do trabalho feminino no mundo em 2016¹⁸, que examina dados de 178 países, nas condições e no ritmo atual de transformação, seriam necessários 70 anos para que se atingisse o fim da desigualdade salarial entre homens e mulheres. Esse estudo revela, em um contexto global, que as mulheres recebem apenas 77% do que recebem os homens.

No contexto brasileiro a situação parece ser ainda mais grave. Uma pesquisa realizada pelo IBGE¹⁹, em 2010, estimou que as mulheres recebiam em torno de 72,3% do rendimento recebido por homens, refletindo uma tímida mudança em relação ao ano de 2003, quando o percentual era de 70,8%. O que se buscará demonstrar, em seguida, pelo exame de alguns dados, é que as diferenças salariais entre homens e mulheres são uma característica persistente sob os mais diversos ângulos de análise.

¹⁷ BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. "Banco de dados sobre o trabalho das mulheres" – Séries Históricas - Mulheres brasileiras, educação e trabalho. Fundação Carlos Chagas, 2007. Disponível em: <<http://www.fcc.org.br/bdmulheres/serie3.php?area=series>>. Acesso em: 01/06/2016.

¹⁸ "Women at work: trends 2016". International Labour Office – Geneva: ILO, 2016. p. 16. <http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_457317/lang--en/index.htm>. Acesso em: 01/06/2016.

¹⁹ Pesquisa mensal de emprego – IBGE. "Mulher no mercado de trabalho: perguntas e respostas". 08/03/2010. Pergunta K. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp.pdf>. Acesso em: 01/06/2016.

Uma visão geral da distribuição de rendimentos entre homens e mulheres, pela tabela abaixo²⁰, nos permite observar uma diminuição percentual das mulheres recebendo até um salário mínimo ao longo do tempo. Contudo, em 2007, ainda é possível perceber uma diferença de quase dez pontos percentuais entre o número de mulheres e homens percebendo a menor faixa salarial. A diferença entre homens e mulheres recebendo acima de cinco salários mínimos - maior rendimento analisado - é de quase o dobro, sendo os homens aqueles que recebem os maiores salários.

Tabela 1 - Distribuição dos ocupados por sexo e faixas de rendimento
Brasil - 1976 a 2007

Classes de rendimento mensal	1976*		1981		1985		1990		1993		1995		1998		2002		2007	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres												
Até 1 s.m	28,5	46,6	24,7	42,3	23,1	41	19,9	33,3	25,5	35,7	19,0	28,2	18,4	25,8	24,4	32,2	24,4	33,4
De 1 a 2 s.m	27,6	21,1	26,9	23,2	24,4	20,4	20,3	20,8	22,3	18,9	21,0	19,7	20,7	21	27,0	25,6	31,8	30,1
De 2 a 5 s.m	21	10,1	26,7	15,2	25,5	15,5	29,3	21,9	25,1	14,3	28,1	18,5	29,7	21,3	26,1	16,7	23,6	14,6
Mais de 5 s.m	12,4	4,1	12,9	5	16,6	7,4	22,8	12,5	15	6,4	20,3	10,1	19,6	11	13,0	7,6	11,0	6,1
Sem rendimento	10,4	17,9	0,4	13,9	10,3	15,5	7	11	10,9	23,8	10,3	22,7	10	19,9	8,1	17,0	7,6	14,3
Total (%)	100	100	100	100														
Milhões	27,7	11,3	31,3	14,2	36,7	18,5	40,0	22,1	40,5	25,9	41,9	27,8	42,3	27,6	45869765	32298409	52363199	38422820

Fonte: FIBGE/PNADs 1976 (tab. 26); 1981 (tab. 3.7); 1985/90 (tabs 3.5/3.11); 1993/95/98 (tab. 4.27); 2002/2007 - microdados

* refere-se à PEA, demais anos, ocupados

As diferenças persistem ao se analisar os salários recebidos por homens e mulheres de acordo com a atividade econômica exercida por eles. De uma forma geral, os homens recebem os melhores salários, independente da ocupação em que se encontrem, ainda que exerçam atividades tradicionalmente femininas. No serviço doméstico, por exemplo, composto quase que exclusivamente por mulheres, verificamos que, em 2007, apenas 2,9% das mulheres recebiam entre 2 e 5 salários mínimos, em face de 7,8% de homens na mesma faixa salarial. O mesmo pode ser observado nos serviços de educação, saúde e serviços sociais, em que apenas 2,3% das mulheres recebiam mais de 10 salários mínimos, enquanto 10,7% dos homens estavam nessa faixa de salário²¹.

Se analisarmos sob a ótica do número de horas trabalhadas, concluiremos que, independente do número de horas laboradas, os ganhos percebidos pelos homens superam os rendimentos das mulheres. Ressalte-se, ainda, que as mulheres continuam sendo as principais responsáveis pelo trabalho não remunerado exercido no âmbito doméstico, chegando a laborar, em um contexto global, em média, duas vezes e meia a mais que os homens nas

²⁰ <http://www.fcc.org.br/bdmulheres/download/Ganhos_2007-1.pdf>. Acesso em: 01/06/2016.

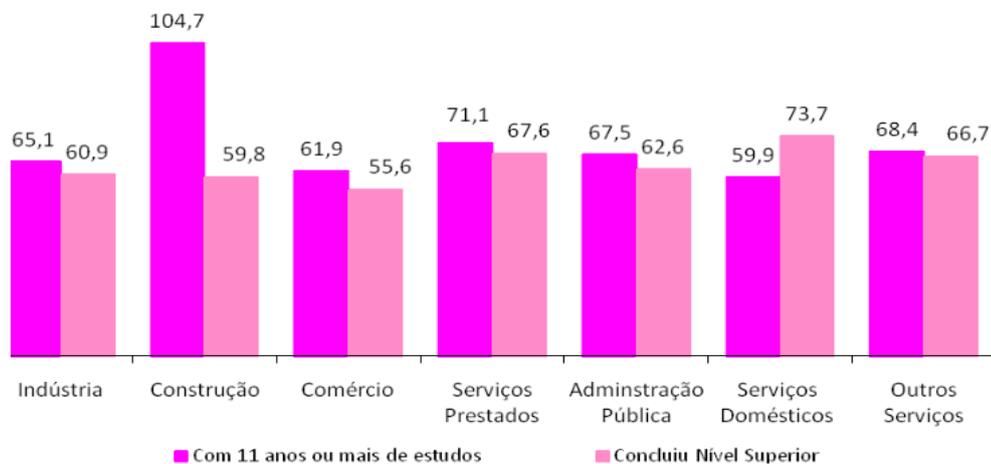
²¹ <http://www.fcc.org.br/bdmulheres/download/Ganhos_2007-2.pdf>. Acesso em: 01/06/2016.

tarefas domésticas²². Nesse mesmo sentido, uma pesquisa do IBGE de 2014, que analisou as condições de vida da população brasileira, indicou que as mulheres continuam gastando mais tempo na realização das tarefas domésticas, laborando uma jornada semanal total (afazeres doméstico mais trabalho remunerado) cerca de 5 horas superior à exercida pelos homens²³.

Além disso, as diferenças salariais existentes entre homens e mulheres, no exercício das mesmas atividades, ainda que a mulher possua maior nível de escolaridade que o homem, refletem a precariedade do trabalho feminino em relação ao masculino, reforçando as desigualdades existentes entre os sexos.

A tabela abaixo²⁴ retrata as relações entre a remuneração percebida por homens e mulheres de acordo com a quantidade de anos de estudo. Segundo os dados analisados, no ano de 2009, independente do grau de escolaridade, persiste a diferença entre os salários recebidos por homens e mulheres do mesmo grupo de ocupação e com a mesma quantidade de anos de estudo.

Razão do rendimento médio habitual da população ocupada feminina em relação a masculina, por escolaridade, segundo os grupamentos de atividade – 2009*.



*Média das estimativas mensais.

²² “Women at work: trends 2016”. International Labour Office – Geneva: ILO, 2016. p. 15. <http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_457317/lang--en/index.htm>. Acesso em: 01/06/2016.

²³ Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira 2014. IBGE. Estudos e pesquisas informação demográfica e socioeconômica. n. 34. Tabela 4.15. <<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv91983.pdf>>. Acesso em: 01/06/2016.

²⁴ Pesquisa mensal de emprego – IBGE. “Mulher no mercado de trabalho: perguntas e respostas”. 08/03/2010. Pergunta J. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp.pdf>. Acesso em: 01/06/2016.

Ainda nesse sentido:

Verificou-se que nos diversos grupamentos de atividade econômica, a graduação superior não aproxima os rendimentos recebidos por homens e mulheres, pelo contrário, a diferença acentua-se. No caso do Comércio, por exemplo, a diferença de rendimentos para a escolaridade de 11 anos ou mais de estudo é de R\$ 616,80 a mais para os homens. Quando a comparação é feita para o nível superior, ela é de R\$ 1.653,70 para eles²⁵.

Laís Abramo, em sua pesquisa sobre mulheres no mercado de trabalho no contexto da América Latina, baseada em dados da OIT, afirma que:

Elas precisam de uma formação educacional significativamente superior para ter acesso às mesmas oportunidades de emprego deles: em média quatro anos mais para conseguir a mesma remuneração e dois anos mais para ter as mesmas oportunidades de ascensão a um emprego formal²⁶.

Assim, a defasagem salarial entre homens e mulheres não está relacionada ao nível educacional, ao número de horas trabalhadas, às atividades exercidas ou às posições por eles ocupadas, mas está relacionada, sim, às discriminações a que o gênero feminino estão sujeitas, e que perpassam toda a cadeia produtiva. São essas relações desiguais entre os gêneros que determinam a posição sempre inferior ocupada pela mulher em relação ao homem no mercado de trabalho.

Nesse sentido, remeto ao estudo de Ana Catarina Farias e Mônica Yukie²⁷ que trata da teoria econômica desenvolvida por Amartya Sen sobre a “Abordagem das Capacitações”²⁸, pela qual a pesquisadora busca diferenciar o crescimento do desenvolvimento pelas suas implicações não apenas no nível de riquezas e propriedades dos indivíduos, mas, principalmente, quanto à promoção do bem estar e do pleno desenvolvimento das capacidades e aproveitamento das oportunidades. Dessa forma, foca-se no desenvolvimento humano como

²⁵ Pesquisa mensal de emprego – IBGE. “Mulher no mercado de trabalho: perguntas e respostas”. 08/03/2010. Pergunta J. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp.pdf>. Acesso em: 01/06/2016.

²⁶ ABRAMO, Laís. “Inserção das mulheres no mercado de trabalho na América Latina: uma força de trabalho secundária”. Tradução: Olga Cafalcchio In HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana. Organização, trabalho e gênero”. São Paulo. Editora Senac São Paulo, 2007. p. 26

²⁷ SILVA, Ana Catarina Farias França; KUWAHARA, Mônica Yukie. “Privações femininas no mercado de trabalho: indicadores para a região metropolitana de São Paulo a partir de dados censitários de 2010”. Fundo Mackenzie de pesquisa.

²⁸ SEN, Amartya K. “Desenvolvimento como liberdade”. São Paulo: Companhia das Letras, 2008. Desigualdade Reexaminada. Rio de Janeiro: Record, 2008.

um processo qualitativo, que vai muito além da acumulação de riquezas, mas que diz respeito à própria condição humana, centrando-se na realização das capacidades e oportunidades das pessoas. Sob esse ponto de vista, o crescimento torna-se um dos meios para a consecução do desenvolvimento, mas não se trata de um fim em si mesmo.

Esse estudo apresenta, ainda, um enfoque de gênero, abordando as diferentes condições vivenciadas pelo gênero feminino, que encontra maiores dificuldades e menores oportunidades de desenvolver suas plenas capacidades e de utilizar-se livremente do seu poder de escolha nos mais diversos campos da vida, incluindo-se, aqui, o mercado de trabalho, por exemplo. Procura-se entender, assim, como o fator gênero influencia a realização e o sucesso das pessoas ao impor maiores entraves às capacidades (liberdade) das mulheres de perseguir os elementos que geram bem-estar e satisfação pessoal.

Nesse sentido, Maruani (2003:21 apud Abramo 2007), sustenta que

conhecemos verdadeiras mudanças, que, no entanto não são rupturas. São brechas decisivas; porém não são definitivas. A feminização do mercado de trabalho é real, mas inacabada, incompleta, tanto que se fez sob o signo da desigualdade e da precariedade. (...) O afluxo das mulheres no mercado de trabalho, assim como o crescimento da escolaridade feminina, marca uma reviravolta na história das mulheres - na história das relações entre homens e mulheres. Os avanços certamente são avaliados em termos de liberdade e autonomia. As estagnações e os recuos se chamam subqualificação, subemprego, desemprego²⁹

Podemos concluir com base nos estudos e dados analisados que as mulheres, ainda hoje, encontram menores oportunidades e liberdades de desenvolvimento das suas plenas capacidades. Assim, verifica-se que as desigualdades vivenciadas pelas mulheres persistem sob as mais diversas formas, seja pela sua inserção em trabalhos precários, pelo recebimento de baixos salários, pelo gozo de uma menor proteção social ou pelas maiores jornadas de trabalho (considerando-se o trabalho não remunerado exercido no âmbito doméstico pelas mulheres).

²⁹ MARUANI, Margaret. 2003, p. 21 apud ABRAMO, Laís Wendel. “A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?”. Tese (sociologia) 327 p. Departamento de Sociologia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007. p. 5. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/pt-br.php>>. Acesso em: 11/04/2016.

CAPÍTULO 2 – TERCEIRIZAÇÃO: UMA FORMA DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

O final do século XX foi um período marcado por intensas transformações na forma de organização do trabalho e da produção. Foi um momento de ascensão de diversas formas atípicas de contratação, responsáveis pela flexibilização dos direitos e garantias conquistados até então. A terceirização é um exemplo desse novo modelo de trabalho que se traduz, em última medida, na precarização dos direitos do trabalhador e das trabalhadoras.

2.1 FRAGILIZAÇÃO DOS VÍNCULOS DE EMPREGO

A flexibilização das relações trabalhistas se manifesta, principalmente, a partir dos anos 80, por uma mudança na forma de contratação tradicional, com o advento de novos modelos de produção e formas atípicas de emprego como o trabalho temporário, por tempo determinado, trabalho por tempo parcial, em cooperativas, terceirização e também trabalhos informais, não regulamentados. Essas novas formas de subcontratação revelam a face da flexibilização externa do trabalho.

Além disso, a flexibilização das relações laborais se expressa no âmbito interno do trabalho por meio de alterações no conteúdo do contrato de trabalho como variações do salário, modificações da jornada, variações na intensidade do trabalho, no exercício das atividades produtivas e modificação do perfil e qualificação do trabalhador. Assim, observa-se, muitas vezes, um confronto entre a flexibilização interna e externa, uma vez que o perfil de trabalhador polivalente, participativo e integrado nas diversas etapas da produção exigidos pela flexibilidade interna, não são compatíveis com a subcontratação, volatilidade e elasticidade dos vínculos de emprego expressos pela flexibilidade externa.

A solução encontrada, muitas vezes, para dirimir essa tensão entre a flexibilidade interna e a externa foi a segmentação do espaço fabril em dois núcleos: um núcleo rígido composto por trabalhadores qualificados e protegidos, responsáveis em sua maioria por trabalhos intelectuais, modernos e com maior incidência tecnológica, voltados ao núcleo essencial da empresa e outro núcleo mais fluído composto por trabalhadores instáveis com pouca qualificação e proteção, exercendo atividades de baixo valor agregado, com baixos salários, vulneráveis às demandas do mercado e responsáveis, em sua maioria, pela produção mecânica e padrão da empresa.

Assim, a solução encontrada manteve-se fiel à lógica capitalista herdada do modelo de colonização exploratório e escravista europeu, o que resultou no fortalecimento de uma sociedade marcada pela desigualdade social, pela grande concentração da riqueza e exclusão social do setor mais vulnerável da sociedade, que, no caso, corresponde à classe trabalhadora desse núcleo instável de produção.

A flexibilização das formas de produção e contratação foi também expressa pela variação e diversificação dos âmbitos e locais de produção. Assim, o trabalho deixa de ser exercido apenas no âmbito fabril, no espaço do empregador, e passa a ser exercido também no âmbito doméstico, por relações à distância, pela internet, telefone, ou por outros meios de comunicação e transmissão, assim como passa a ser executado em empresas diversas daquelas com as quais o trabalhador mantém seu vínculo de emprego, como ocorre nos casos das relações terceirizadas em que o trabalho ocorre no espaço da tomadora de serviços.

Esse movimento de flexibilização dos vínculos de emprego e formas de contratação foi, inicialmente, visto com um viés positivo, pelo qual acreditava-se que a flexibilidade nas relações de emprego seria capaz de conferir maior eficiência econômica e agilidade ao mercado de trabalho. Nesse sentido:

(...) a palavra 'flexibilidade' tem conotação ideológica, mascarando sob um termo neutro ou mesmo de conotação positiva (adaptabilidade, maleabilidade, repartição mais adequada) práticas de gestão da mão-de-obra em que flexibilidade e precariedade andam frequentemente juntas no âmbito do mercado de trabalho³⁰.

Assim, a precarização das relações de trabalho pode ser observada sob diferentes formas e em variadas expressões do trabalho. Provavelmente, o trabalho exercido na informalidade, ou seja, sem um vínculo formal de emprego seja a expressão mais precária dessa nova face da flexibilização do mercado laboral. Isto, pois, o vínculo formal de emprego representa uma das maiores garantias ao trabalhador, que fica protegido de arbitrariedades e possui mais facilidade na efetivação de seus direitos sociais e dos inúmeros direitos garantidos àqueles que possuem um vínculo formal de emprego. É, portanto, preocupante o grande crescimento do trabalho informal, especialmente a partir dos anos 80, período marcado por uma crise econômica e pelas altas taxas de desemprego. Nesse sentido:

A Organização Internacional do Trabalho avalia que entre 1986 e 1996, para cada cem novas ocupações criadas na América Latina, 80 eram informais. A Pesquisa

³⁰ HIRATA, Helena. “Flexibilidade, trabalho e gênero” In HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana. Organização, trabalho e gênero”. São Paulo. Editora Senac São Paulo, 2007. p. 91

Mensal de Emprego do IBGE, realizada nas seis maiores regiões metropolitanas do Brasil, mostra que metade da população ocupada nessas regiões encontra-se na informalidade (...)³¹.

Estas garantias, estabelecidas desde os anos 40 com a Consolidação das Leis do Trabalho, mas fortalecidas e modificadas, em parte, pela Constituição Cidadã de 1988, se traduzem em direitos como limitação da jornada, irredutibilidade salarial, salário mínimo, fundo de garantia por tempo de serviço, proteção contra dispensas arbitrárias, aposentadoria, proteção contra acidentes de trabalho através de normas de segurança e higiene, entre várias outras garantias e proteções ao trabalhador formal.

Todas essas formas de subcontratação eram, ainda, formas de enfraquecimento da luta operária e dos sindicatos, sendo favoráveis à manutenção de certa “ordem” necessária à maior exploração da mão de obra pelas empresas, na medida em que minavam a solidariedade e a identidade da classe trabalhadora.

Isso se deu em razão de diversos fatores. Primeiramente, pode-se dizer que, a demissão em massa de empregados, nesse período, gerava uma forte pressão nas trabalhadoras e trabalhadores, que tinham medo de perderem seus empregos, o que fazia com que eles se submetessem a situações degradantes e os mantinha, de certa forma, em uma situação de maior passividade frente ao seu empregador.

Em segundo lugar, verifica-se que a divisão e diversificação de trabalhadores em distintas categorias, nesse período, dificultou a identificação entre eles. Dessa forma, a divisão de trabalhadores em empregados, terceirizados, trabalhadores temporários, entre outros, acabou por enfraquecer o movimento sindical, que carecia de uma coesão e união entre esses diferentes segmentos.

O esgotamento do antigo modelo de produção fez com que as empresas buscassem cada vez mais otimizar seus lucros e reduzir seus custos de produção, com uma forte tendência à flexibilização por meio da formação de vínculos empregatícios cada vez mais precários, sendo a terceirização uma importante ferramenta para tanto. Nesse sentido, pode-se dizer que a flexibilização do trabalho veio acompanhada da precarização das condições de trabalho em geral, sendo esse cenário ainda mais agravado pelas desigualdades de cor, idade, origem e gênero.

³¹ JAKOBSEN, Kjeld; MARTINS, Renato; POCHMANN, Marcio; SINGER, Paul; DOMBROWSKI, Osmir “Mapa do trabalho informal: perfil socioeconômico dos trabalhadores informais na cidade de São Paulo”, Fundação Perseu Abramo. 2000, p. 2. Disponível em: <http://csbh.fpabramo.org.br/uploads/mapa_do_trabalho_informal.pdf>. Acesso em 10/06/2016

Esse processo de exclusão social e precarização dos vínculos de emprego foi aprofundado pela III Revolução Industrial ou Tecnológica, que transformou as relações de produção, passando a explorar o trabalho, principalmente, mediante a compra de serviços, e não mais pela contratação direta da força de trabalho.

Nesse sentido, esse processo foi responsável por gerar um contingente reserva de trabalhadores que foi utilizado como massa de manobra para responder às flutuações de mercado, e pronta a ser utilizada nos momentos oportunos e descartada quando não fosse mais necessária aos interesses do empregador. Essa massa reserva, além de fragilizar e precarizar as relações de trabalho desse contingente de trabalhadores, ocasionou uma grande insegurança no emprego e uma diminuição do número de empregados fixos e das garantias e direitos dos trabalhadores, além de facilitar a oferta de trabalhos cada vez mais deficientes.

Cristina Bruschini e Maria Rosa Lombardi, analisando dados do IBGE sobre o trabalho feminino concluíram que:

(...) em 2002 nada menos que 34% da força de trabalho feminina (ou 9 milhões de mulheres situavam-se em nichos precários, ou de menor qualidade do mercado de trabalho, seja como trabalhadoras domésticas, seja realizando atividade não-remuneradas ou trabalhos na produção para consumo próprio ou do grupo familiar. O desfavorecimento dessa colocação feminina fica ainda mais patente quando é confrontada com os homens: em 2002, apenas 9% deles se encontravam nessas situações³².

O fortalecimento do setor terciário da economia foi, ainda, um fator que contribuiu para modificar a forma de organização do trabalho, consolidando a flexibilização das relações de emprego. Isto, pois, o setor de serviços é marcado por sua alta heterogeneidade e pela grande variação da demanda, dos locais de trabalho e do tempo de trabalho, o que acaba por exigir uma maior flexibilidade para lidar com as flutuações do mercado e dos consumidores.

A precarização das relações de trabalho, contudo, não ficou limitada aos trabalhadores informais, terceirizados e por tempo parcial, alcançando também o trabalhador com emprego fixo típico. Nesse sentido:

(...) mesmo aqueles que se encontram inseridos no mundo do trabalho formal não deixam de estar subsídios ao processo de exclusão. Em outros termos, assiste-se à intensificação da exploração dos incluídos no chamado setor formal da economia. A subcontratação, a segmentação sexual do trabalho, a apropriação de antigas formas de organização social da produção, tais como o taylorismo e o fordismo, assinalam

³² HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana. “Trabalho, educação e rendimentos das mulheres no Brasil em anos recentes” In HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana. Organização, trabalho e gênero”. São Paulo. Editora Senac São Paulo, 2007. p. 69

um processo contraditório de exclusão-inclusão, qualificação-precarização, concorrendo, entre outras coisas, para o sucateamento da própria força de trabalho³³.

Por fim, a exclusão e a precarização do trabalho se revelam, ainda, em outros planos para além do econômico. Isso, pois, o trabalho, para além de ser fonte de subsistência e produção de renda é uma forma de inserção em sociedade e construção de uma identidade não apenas pessoal mas também coletiva. Sob esse prisma, a flexibilização do trabalho e a instabilidade dos vínculos criados nesse período são também fatores de precarização da vida, por dificultarem a formação de uma identidade dos trabalhadores e a constituição de sentido no exercício do trabalho.

2.2 TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO

Uma definição possível de terceirização, proposta por Marcelino e Cavalcanti (2012), é "*todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho e (ou) a externalização dos conflitos trabalhistas*"³⁴.

Em outras palavras, a terceirização é o processo pelo qual uma empresa deixa de desempenhar determinada atividade e passa a contratá-la de uma empresa de fora. As empresas que terceirizam, portanto, deixam de produzir e passam a comprar o desempenho de certa tarefa, deslocando, com isso, a responsabilidade pelos encargos trabalhistas da força de trabalho utilizada e se desfazendo de diversos custos inerentes à contratação direta de empregados para realizar os serviços.

Ela surge em um momento de crise, em que a classe produtora lança mão de medidas para reduzir custos por meio da redução de direitos trabalhistas e flexibilização do trabalho. Nesse contexto, foi dado base para a ascensão do neoliberalismo, uma nova ideologia baseada no livre mercado e marcada pela precarização e fragmentação da classe trabalhadora como forma de cortar custos e conter a crise que se iniciava após um período de crescimento econômico que perdurou por cerca de 30 anos após a Segunda Guerra Mundial.

³³ CUNHA, Maria Amália de A. "Gênero no trabalho: desemprego, exclusão e precariedade". Trabalho & Educação, Belo Horizonte, n. 6, jul/dez 1999 – jan/jun – 2000, p. 140. Disponível em: <<http://www.portal.fae.ufmg.br/revistas/index.php/trabedu/article/view/1645/1246>>. Acesso em: 02/06/2016

³⁴ MARCELINO, Paula; CAVALCANTE, Sávio. "Por uma definição de terceirização". Cad. CRH (online). 2012, vol. 25, n. 65, pp. 331-346. ISSN 0103-4979. p. 331. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0103-49792012000200010>>. Acesso em: 02/06/2016.

A falta de um marco regulatório sobre a terceirização, levou a sua expansão desenfreada e desagregada de um sistema de proteção e de igualdade dos trabalhadores nesse sistema de contratação. O processo de terceirização no Brasil é regido, atualmente, pelo Enunciado 331, de 1993, do Tribunal Superior do Trabalho, que estabelece algumas poucas diretrizes acerca do contrato de prestação de serviços e os limites da contratação interposta. De acordo com esse Enunciado, atualmente denominado Súmula, é permitida a terceirização das atividades-meio das empresas, desde que não haja uma relação de subordinação e pessoalidade entre o empregado e a empresa tomadora de serviços. Assim dispõe a Súmula 331/TST:

Súmula 331/TST:

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.³⁵

³⁵ BRASIL, Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html>. Acesso em: 02/06/2016

A despeito do que estabelece essa norma, o que ocorre, muitas vezes, na realidade, são relações de emprego direto dissimuladas pela contratação interposta, em claro desrespeito à Súmula 331/TST. A contratação de empregados por empresa interposta para a realização de atividades finalísticas da empresa tomadora ou, ainda, a utilização da empresa interposta para simular uma terceirização, quando, de fato, é a contratante que gere e controla o trabalho dos terceirizados foi uma forma encontrada pelas empresas de transferir os custos do negócio para a empresa interposta, que, em última análise, os transfere aos próprios trabalhadores.

Assim, além de uma estratégia vantajosa economicamente, em razão dos menores salários pagos, a terceirização também é vantajosa para as empresas em razão de deslocar a responsabilidade e os custos da garantia de direitos como licenças médicas, transporte, refeições, treinamento, etc. para a empresa que terceiriza, diminuindo assim, os custos de produção e aumentando os lucros da tomadora de serviços. A terceirização, se mostrou, ainda, uma forma das empresas de *"garantir seus altos lucros, exigindo e transferindo aos trabalhadores a pressão pela maximização do tempo, pelas altas taxas de produtividade, pela redução dos custos com o trabalho e pela 'volatilidade' nas formas de inserção e de contratos"*³⁶.

A ameaça que a terceirização representa para os direitos dos trabalhadores é ainda mais acentuada ao se observar os projetos de lei e as tentativas de instituir novas regras para essa forma atípica de contratação, institucionalizando a precarização no trabalho como forma de contratação. O Projeto de Lei 4330/2004, que foi aprovado na Câmara dos Deputados, e tramita, atualmente, no Senado, propõe que a terceirização alcance não apenas as atividades-meio, mas também as atividades finalísticas da empresa, ferindo profundamente as garantias da classe trabalhadora e enfraquecendo sobremaneira o sistema de proteção trabalhista e a valorização do trabalho como fundamento da sociedade.

É patente, ainda, a segregação da classe terceirizada frente à classe de empregados contratados, que é vista como uma subclasse, uma classe inferior e de segunda categoria. Nesse sentido, os terceirizados se diferenciam dos trabalhadores contratados diretamente, não apenas pela forma de contratação, mas também pela supressão de inúmeros direitos e benefícios reservados a esses últimos.

A separação entre eles se revela no maior fluxo de trabalho, menores salários e garantias, maiores jornadas de trabalho, limitação de acesso a determinadas áreas da empresa,

³⁶ ANTUNES, Ricardo; DRUCK. "A terceirização como regra?". Graça. *Rev. TST, Brasília*, vol. 79, nº 4, out/dez 2013, pp. 214-231. p. 219 Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/55995/011_antunes_druck.pdf?sequence=1>. Acesso em: 02/06/2016.

treinamentos deficientes, pouca segurança e saúde no trabalho, assim como na sua maior rotatividade, uma vez que os terceirizados são facilmente substituídos assim que "causem algum problema", gerem alguma despesa a mais ou se tornem mão de obra excedente frente à demanda do mercado. Além disso, a alta rotatividade desses trabalhadores faz com que haja pouca ou nenhuma intenção de investir em qualificação e melhora nas condições de trabalho dos terceirizados, dificultando, inclusive a própria organização e planejamento da vida do trabalhador, que fica variando entre períodos de emprego e de desemprego.

Esse ambiente dificulta a formação de uma identidade conjunta e, por conseguinte, é também uma estratégia eficaz para dismantelar a organização e luta dos trabalhadores. A competitividade existente entre eles, que temem a perda de seus empregos, é responsável pela criação de um ambiente hostil e fragmentado, o que dificulta a atuação dos sindicatos e a efetivação de direitos pela via coletiva.

Um documento acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores, elaborado pela Central Única dos Trabalhadores em 2014³⁷, baseada em dados de 2013, estima que os terceirizados correspondem a 26,8% do mercado formal de trabalho, totalizando 12,7 milhões de empregados. Outra informação apresentada, que corrobora a correlação entre a terceirização e a precarização do trabalho é a diferença dos salários entre os setores tipicamente contratantes e terceirizados. Nesse sentido, verifica-se uma diferença salarial de 24,7% a menos para os trabalhadores terceirizados, sendo que 57,1% deles recebem até 2 salários mínimos e 78,5% até 3 salários mínimos.

No tocante à jornada de trabalho, a diferença observada entre os terceirizados e os empregados contratados diretamente era de 3 horas a mais para aqueles, sem que fossem consideradas as horas extras ou o banco de horas realizado, de forma que essa diferença está subestimada, e não contempla o ritmo mais intenso de trabalho observado nos serviços terceirizados. Outra estimativa que atesta as condições mais precárias do trabalhador terceirizado, ratificando a maior rotatividade entre eles é o tempo de permanência no emprego observado entre os terceiros, que é de 2,7 anos, frente aos 5,7 anos dos trabalhadores diretos.

Esse mesmo estudo realizado pela CUT apresentou, ainda, quatro faces da terceirização, que refletem as condições precárias desse tipo de trabalho. São elas: o “calote” das empresas terceirizadas, saúde, segurança e morte no trabalho, ataques aos direitos dos trabalhadores e discriminação e preconceito contra os trabalhadores terceirizados.

³⁷ “Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha”. Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 02/06/2016.

A primeira face mencionada por esse estudo - o “calote das empresas terceirizadas” - diz respeito à situação corriqueira em que os trabalhadores terceirizados se encontram, quando, ao longo do seu contrato de trabalho, e especialmente no momento de sua rescisão deixam de receber as obrigações que lhes são devidas em razão do não pagamento das obrigações trabalhistas, seja por empresas públicas, seja por empresas privadas. O estudo sustenta, ainda, ser comum o cenário em que há o desaparecimento das empresas terceirizadas ao final dos contratos de trabalho, deixando de pagar aos trabalhadores suas remunerações, rescisão e outras obrigações trabalhistas.

A segunda face da precarização apresentada se refere à saúde, segurança e morte no trabalho. Essa expressão da terceirização se revela na grande quantidade de doenças, acidentes e mortes registrados para os trabalhadores que se encontram nessa situação. Isso ocorre devido à falta de investimento em medidas de segurança no trabalho, não havendo uma gestão adequada dos riscos a que esses trabalhadores estão submetidos.

Além disso, são justamente os terceirizados que exercem, em sua maioria, as atividades perigosas e que envolvem maiores riscos, de forma que estão mais expostos a acidentes do que os trabalhadores contratados diretamente. A título de exemplo, o dossiê sobre terceirização, ora em questão, apresenta dados do ano de 2011 dos acidentados fatais no setor elétrico brasileiro. Segundo os dados apresentados, das 79 mortes ocorridas nesse setor, 61 delas foram de trabalhadores terceirizados, estando em sua maioria relacionadas à falta de equipamentos de proteção, medidas de segurança e treinamentos, revelando a maior precariedade de suas condições de trabalho.

A terceira face mencionada - ataques aos direitos dos trabalhadores - apresenta diversos exemplos na prática que demonstram que a terceirização e a degradação de seus trabalhadores se dá mediante a supressão de inúmeros benefícios e o rebaixamento da remuneração, como forma de baratear as despesas com contratação e, conseqüentemente, os custos das empresas.

A última expressão da terceirização abordada pelo documento se refere à discriminação e preconceito contra os trabalhadores terceirizados. Nesse sentido, relata casos comuns de terceiros que são obrigados a utilizar-se de espaços separados dos trabalhadores diretos, sendo proibidos de adentrarem em espaços como refeitórios e vestiários, tendo de utilizar uniformes diferentes, e tantas outras medidas que acabam por segregar o ambiente de trabalho. Assim:

*(...) a discriminação ocorre pela distinção criada nos locais de trabalho entre trabalhadores diretos e terceiros, seja porque o tipo de trabalho desenvolvido pelo terceiro é considerado menos importante, seja pelas desigualdades de salário, qualificação, jornada e condições de trabalho*³⁸.

Dessa forma, as condições de trabalho verificadas no contexto da terceirização, fazem com que a instabilidade e a vulnerabilidade sejam características ínsitas ao contrato de trabalho interposto, mantendo os trabalhadores passivos e sujeitos a uma maior exploração, devido ao medo de perderem seus empregos. É justamente esse ambiente desfavorável e precário de trabalho que faz com que os setores mais excluídos da sociedade, como mulheres, negros e negras, estrangeiros, jovens, entre outros, sejam também aqueles mais presentes e dispostos a se submeterem a esse tipo de trabalho.

Para além, a precarização é tão maior quanto menor o posto de trabalho ocupado pela mulher. Isso significa que a lógica do capital permite a uma mulher da burguesia, classe média ocupar um posto de trabalho e adquirir maior independência nele enquanto em relação às mulheres que ocupam os postos mais baixos a lógica é de superexploração do seu trabalho.

Portanto, ainda que a flexibilização das relações de trabalho tenha suprimido direitos da classe trabalhadora como um todo, não os suprimiu em igual medida para todos. Isso, pois, a precarização do trabalho aprofundou os desníveis existentes nos grupos tradicionalmente excluídos do mercado, podendo-se destacar, aqui, as mulheres³⁹.

2.3 A TERCEIRIZAÇÃO TEM ROSTO DE MULHER⁴⁰

Com efeito, a divisão sexual é precondição para a flexibilidade do trabalho. A flexibilidade no volume do emprego e no tempo de trabalho é garantida essencialmente pelas mulheres nos modelos de trabalho adotados atualmente em

³⁸ “Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha”. Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. p. 29. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 02/06/2016.

³⁹ Ainda que todas as mulheres sofram discriminação, não a sofrem em igual medida. Assim, é possível reconhecer os diferentes níveis de exclusão a que as mulheres estão submetidas ao se agregarem à condição de mulher outras variáveis de exclusão social como a cor, a renda, entre outras. Contudo, em razão da limitação temática, o presente trabalho se limita a analisar a precarização do trabalho da mulher de uma forma geral.

⁴⁰ Referência à ASSUNÇÃO, Diana (Org.). “A precarização tem rosto de mulher”. São Paulo: Edições Iskra, 2013.

nível internacional. Considerando a divisão sexual do trabalho profissional, pode-se afirmar: a flexibilidade é sexuada⁴¹.

Os modelos de trabalho atuais e o paradigma produtivo que condiciona e determina o que é considerado a normalidade no trabalho, são responsáveis pela distribuição de papéis sociais próprios a homens e a mulheres. Nesse sentido, a divisão sexual do trabalho se funda no modelo de família tradicional patriarcal e em um paradigma que tem o homem e o masculino como os modelos de normalidade no trabalho profissional e no espaço produtivo. Sob esse prisma, a inserção da mulher no mercado de trabalho se dá de forma precária em relação ao do homem, fugindo da normalidade dos papéis atribuídos a elas e sendo sempre considerado um projeto de vida marginal e complementar em relação ao seu papel principal, que estaria adstrito ao âmbito privado e à vida doméstica.

Como será visto com maior profundidade no próximo capítulo, a vinculação do trabalho das mulheres ao âmbito privado e a concepção da força de trabalho feminina como sendo uma força de trabalho secundária em relação à masculina legitimam inúmeras distinções feitas entre o trabalho exercido por homens e aquele exercido por mulheres. Assim, expressões típicas do trabalho feminino como os menores salários ou os nichos ocupacionais ocupados pelas mulheres, por exemplo, constroem-se sob a imagem social que se tem da mulher e encontram justificativas na própria divisão sexual do trabalho.

Essa construção social do trabalho exercido pelas mulheres e sua menor valoração frente ao trabalho exercido por homens guarda íntima relação com os diferentes efeitos que a flexibilização do trabalho tem para as mulheres. Nesse sentido, figuras típicas da flexibilização trabalhista como o trabalho temporário ou o trabalho com jornada parcial são muito mais associados à figura feminina. Isso, pois, o trabalho em jornadas reduzidas e em menores períodos se harmonizariam com a função da mulher de cuidadora do lar, reservando-a um espaço sempre secundário no âmbito produtivo, que é tipicamente um local da expressão masculina. Dessa forma, a flexibilização do trabalho para a mulher, apesar de se revestir da ideia de ser uma forma positiva de compatibilização entre a vida privada e o trabalho fora do lar, não revela uma escolha da trabalhadora, sendo muito mais uma imposição do empregador e da própria sociedade que exigem da mulher o desempenho das tarefas afetas ao âmbito privado.

⁴¹ HIRATA, Helena. “Flexibilidade, trabalho e gênero” In HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana. Organização, trabalho e gênero”. São Paulo. Editora Senac São Paulo, 2007. p. 104

Além disso, a lógica da desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho é mantida e reproduzida nas relações de trabalho terceirizadas, podendo observar-se, de forma geral, a maior participação feminina nas camadas inferiores da cadeia de terceirização. As mulheres exercem, assim, grande parte dos serviços precários em que predomina o trabalho tipicamente taylorista, que exige pouca qualificação, exercendo tarefas manuais, repetitivas, com piores condições de trabalho e vínculos mais precários, como é o caso, por exemplo, dos serviços de costura e confecção.

O exercício de tarefas manuais e repetitivas é bastante associado ao trabalho feminino por estarem relacionadas a atributos tradicionalmente imputados às mulheres como a meticulosidade, o cuidado e a paciência. As atividades de limpeza, por exemplo, atribuídas às mulheres por sua natureza “asseada” fez com que fossem elas que ocupassem a grande maioria desses serviços, um dos setores mais explorados pela terceirização. Nesse sentido, a maior parte das ocupações exercidas pelas mulheres está intimamente conectada às tarefas exercidas por elas no âmbito doméstico e requerem habilidades que são apreendidas por meio de sua socialização e da sua construção de gênero dentro do espaço privado.

Grande parte das ocupações que são terceirizadas envolvem serviços como alimentação, limpeza, confecção, que são redutos de trabalho femininos, o que leva a crer que a terceirização não afeta homens e mulheres em igual medida. A terceirização mantém, ainda, a lógica de subvalorização do privado frente ao público e do feminino frente ao masculino, o que leva à desvalorização do trabalho exercido pelas mulheres.

Por outro lado, a preferência pela contratação de mulheres nas atividades terceirizadas, responde ao objetivo de reduzir custos com mão-de-obra, perseguido pela terceirização, e é alcançado em grande medida pela contratação do trabalho feminino, em razão dos menores salários que são pagos às mulheres. Nesse sentido, Araújo e Ferreira pontuam que:

Se para as trabalhadoras empregadas nas pequenas empresas ou oficinas de costura subcontratadas ou ainda trabalhando individualmente no domicílio, a realização de trabalhos terceirizados significa a sua única possibilidade de inserção no mercado de trabalho e de sobrevivência, para as empresas a terceirização é vista como uma prática "moderna", capaz de assegurar a condições de concorrência com outras empresas do ramo. Esta capacidade se dá pela eliminação de encargos e impostos e pela transferência de riscos, que se somam a outras estratégias como o pagamento

por peça, a cobrança dos insumos básicos das costureiras, o estabelecimento de prazos curtos para a entrega dos produtos entre outras exigências⁴².

A terceirização também é muito mais cruel quando incorporada ao universo feminino. Isso, pois, as mulheres já se encontram inseridas em um contexto de precarização para além da precariedade ínsita à terceirização. Assim, se observarmos, como visto nos tópicos anteriores, os menores salários recebidos pelas mulheres e pelos terceirizados, iremos verificar que as trabalhadoras terceirizadas se encontram duplamente prejudicadas no tocante a sua remuneração, recebendo menos por serem terceirizadas e ainda menos por serem mulheres.

Outro fator que diz respeito a maior precarização do trabalho das terceirizadas é o número de horas trabalhadas. Nesse sentido, observa-se que a carga horária das trabalhadoras terceiras é maior tanto do ponto de vista da maior jornada exercida no âmbito do trabalho terceirizado como do ponto de vista da dupla jornada que as mulheres exercem como trabalhadoras dentro e fora do lar.

Para além da dupla jornada a que a maioria das trabalhadoras terceirizadas é submetida, pode-se dizer, também da dupla opressão que sofrem, tanto dentro como fora de casa. Nesse sentido, ademais de receberem ordens de seus superiores no trabalho, recebem ordens e comandos de seus companheiros dentro de casa. A cultura patriarcal e o machismo oprimem as mulheres e as torna trabalhadoras e submissas não apenas fora de casa como também dentro de seu próprio lar.

Em se tratando do assédio moral que permeia as relações de todos os trabalhadores terceirizados, as trabalhadoras têm uma agravante a mais no que diz respeito a sua condição feminina. Nesse sentido, Souza-Lobo afirma que "*para manter as desigualdades de salário e um comportamento dócil entre as operárias, é necessário utilizar formas de controle e de disciplina que articulem a subordinação operária ao capital com a subordinação sexista da mulher*"⁴³.

Assim, as mulheres sofrem as mais diversas limitações e assédios em razão da sua condição feminina, seja pelas provocações sexuais cotidianas, controle sobre o uso do

⁴² ARAÚJO, Angela Maria Carneiro; FERREIRA, Verônica Clemente. "Terceirização e relações de gênero". p. 9. Capítulo publicado no livro: Drau, Denise M.; Rodrigues, Iram J; e Conceição, Jefferson J. (organizadores) "Terceirização no Brasil. Do discurso da inovação à precarização do trabalho". São Paulo: Annablume/ CUT, 2009- p. 129-150. Disponível em: <https://www.academia.edu/3595417/Terceiriza%C3%A7%C3%A3o_e_rela%C3%A7%C3%B5es_de_g%C3%AAnero?auto=download>. Acesso em 02/06/2016.

⁴³ SOUZA-LOBO, Elisabeth. "A classe operária tem dois sexos – trabalho, dominação e resistência". Editora Fundação Perseu Abramo, 2011. p. 37.

banheiro, pela falta de estabilidade no emprego, ameaças e pressão psicológica para não engravidarem, entre inúmeras outras formas de assédio discriminatórias.

É o caso, por exemplo, das terceirizadas que sofrem forte pressão de seus superiores para não engravidarem e, quando o fazem, sofrem assédio para que façam abortos forçados. Dessa forma, impõe-se nova agravante sob a terceirizada, que acaba perdendo o poder de decisão inclusive sobre seus corpos, sendo coagidas a não optar pela maternidade quando assim a desejam. A situação se complica, ainda mais, se pensarmos que essas mesmas mulheres, pobres e trabalhadoras, são criminalizadas pelo próprio Estado ao buscarem finalizar uma gravidez não desejada.

Além disso, a dupla jornada representa um particular empecilho na luta das mulheres trabalhadoras em geral, e terceirizadas, em especial. Isto, pois, ao serem submetidas a longas e extenuantes jornadas fora e dentro de casa, acabam tendo mais problemas para se organizarem e lutarem por seus direitos. Isso significa que a luta das terceirizadas também ocorre dentro de seu próprio lar, a medida em que se libertam das amarras e limitações impostas a elas pela condição de mulheres.

Para além, o ambiente de precarização das condições de trabalho em que os terceirizados e, principalmente, as terceirizadas estão inseridos, os torna mais propensos a serem submissos às condições de trabalho a que são sujeitos. Nesse sentido, seja pela fragilidade da sua relação de trabalho, pelo medo do desemprego, pela necessidade de prover, a todo custo, sustento para a família ou até pela falta de assistência do Estado, esses trabalhadores e trabalhadoras resignam-se a cumprir o que lhes é imposto, encontrando dificuldades no exercício de qualquer ação política com vistas a buscar melhores condições de vida.

A flexibilização do trabalho, em última medida, afeta a solidariedade entre os trabalhadores, gerando um espaço em que o trabalhador se torna cada vez mais atomizado e individualizado no contexto do seu trabalho. Essa dificuldade de engajamento em atividades sindicais é especialmente verdade para as mulheres. Estas, encontram maiores barreiras sempre que procuram participar de espaços geralmente atribuídos ao gênero masculino, como o espaço político, de luta e sindicalização. Essa dificuldade pode ser explicada, ainda, pela dupla jornada exercida pela mulher, no âmbito produtivo e reprodutivo do lar, o que diminui a possibilidade e o tempo disponível para participar de atividades de reivindicação.

Assim, a terceirização se constitui em uma espécie de mercantilização do trabalhador. Verifica-se, assim, que a terceirização e a precarização do trabalho afetam os segmentos mais

oprimidos da sociedade, atingindo especialmente as mulheres, e vem em forma de flexibilização de direitos, diminuição salarial, piora das condições de trabalho, de segurança, saúde, etc.

CAPÍTULO 3 – “A CLASSE OPERÁRIA TEM DOIS SEXOS”⁴⁴: O PAPEL DA MULHER NO CONTEXTO DO MERCADO DE TRABALHO

É preciso lançar olhos e refletir sobre esta constatação, que por parecer tão óbvia, é por vezes omitida. Parece claro dizer que as experiências vivenciadas por cada pessoa estão intimamente ligadas ao lugar de onde partem no mundo, quem são, quais suas vivências, características e especificidades. Igualmente, quando falamos sobre trabalho e classe operária, estamos falando de uma categoria generalizante, fundada em uma visão de mundo tipicamente masculina, do homem, branco. Lançar olhares sobre essa “classe operária” é questionar sua composição altamente heterogênea. Assim, falar da “classe operária” nessa visão generalizante, não é o mesmo que falar de trabalhadoras, trabalhadoras negras, trabalhadores de baixa renda, estrangeiros, deficientes, idosos, e tantas outras variáveis.

Portanto, afirmar que a classe operária tem dois sexos é partir do ponto de vista que o trabalho se revela de diferentes formas e é vivido diversamente por homens e mulheres. Essa constatação é essencial para que entendamos melhor a mulher, trabalhadora, em uma categoria generalizante de operários e trabalhadores que insiste em tomar o gênero masculino como neutro. Dessa forma, falar de classe operária não tem as mesmas consequências que falar de trabalhadoras operárias. Estas, partem de uma realidade diversa e enfrentam problemas distintos e alheios ao trabalho masculino. Portanto, primeiramente é importante que quebrems o silêncio sobre o trabalho feminino. É essencial que joguemos luzes sobre a própria existência da mulher no espaço de trabalho para que só então, possamos problematizar e pensar sobre as condicionantes e as especificidades afetas ao trabalho e à luta da mulher.

3.1 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E GÊNERO

A construção social de papéis para homens e mulheres influenciou diretamente na forma como se deu a divisão sexual do trabalho. Nesse sentido, a atribuição de tarefas típicas e diferenciadas para homens e mulheres e a definição do que é entendido como masculino e feminino adquire contornos históricos e conjunturais, ligados à construção de papéis pela prática social e não pelo determinismo biológico, como se fez crer durante muito tempo.

Esse reducionismo biológico, que naturaliza e identifica os papéis atribuídos a cada gênero a fatores biológicos, utilizando o corpo como modelo legitimador dessas diferentes

⁴⁴ Referência à SOUZA-LOBO, Elisabeth. “A classe operária tem dois sexos – trabalho, dominação e resistência”. Editora Fundação Perseu Abramo, 2011.

classificações passou a ser questionada pela introdução do conceito de gênero a partir do feminismo no final do século XX. Segundo Scott, o termo "*indicava uma rejeição ao determinismo biológico implícito no uso de termos como 'sexo' ou 'diferença sexual'. O gênero sublinhava também o aspecto relacional das definições normativas das feminilidades*"⁴⁵.

Scott propõe uma definição de gênero baseada na conexão entre duas proposições. Vejamos: "*o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos, e o gênero é uma forma primeira de significar as relações de poder*"⁴⁶.

Butler problematiza a própria contraposição entre sexo e gênero, como aquele sendo natural e este sendo uma mera construção social. Nesse sentido, afirma que:

(...) em algumas explicações, a ideia de que o gênero é construído sugere um certo determinismo de significados de gênero, inscritos em corpos anatomicamente diferenciados, sendo esses corpos compreendidos como recipientes passivos de uma lei cultural inexorável. (...) Nesse caso, não a biologia, mas a cultura se torna o destino⁴⁷

Dessa forma, Butler busca estabelecer determinada imagem de gênero como um fenômeno mutante localizado em um contexto específico, negando a existência de uma única identidade de gênero e definindo-o como um "*fenômeno inconstante e contextual, o gênero não denota um ser substantivo, mas um ponto relativo de convergência entre conjuntos específicos de relações, cultural e historicamente convergentes*"⁴⁸.

⁴⁵ SCOTT, Joan. "Gênero: uma categoria útil para análise histórica"/ Joan Scott; "Gender: a useful category of historical analyses". Gender and the politics of history. New York, Columbia University Press. 1989. tradução, Christine Rufino Dabat; Maria Betânia Ávila. p. 3. Disponível em: <moodle.stoa.usp.br/mod/resource/view.php?id=39565>. Acesso em: 02/06/2016.

⁴⁶ SCOTT, Joan. "Gênero: uma categoria útil para análise histórica"/ Joan Scott; "Gender: a useful category of historical analyses". Gender and the politics of history. New York, Columbia University Press. 1989. tradução, Christine Rufino Dabat; Maria Betânia Ávila. p. 21. Disponível em: <moodle.stoa.usp.br/mod/resource/view.php?id=39565>. Acesso em: 02/06/2016.

⁴⁷ BUTLER, Judith P. "Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade"/Judith Butler; tradução, Renato Aguiar – Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003. p. 26 Disponível em: <<http://docslide.com.br/documents/butler-judithproblemas-de-generocompletopdf.html>>. Acesso em: 02/06/2016.

⁴⁸ BUTLER, Judith P. "Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade"/Judith Butler; tradução, Renato Aguiar – Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003. p. 29 Disponível em: <<http://docslide.com.br/documents/butler-judithproblemas-de-generocompletopdf.html>>. Acesso em: 02/06/2016.

Essa multiplicidade de expressões de gênero impede que se estabeleça uma identidade única da mulher e do feminino. Isso é especialmente verdade se observamos outras diversas variáveis que se articulam e modificam as expressões de gênero, que passam a adquirir novos significados. Ainda assim, buscaremos evidenciar alguns problemas comuns relacionados às imagens e expressões construídas acerca de uma representação do gênero feminino no nosso contexto atual.

São essas expressões de gênero atribuídas a homens e mulheres que transformam diferenças em desigualdades e criam assimetrias nas relações de poder e na distribuição dos espaços entre os sexos. Nesse sentido, a divisão sexual de tarefas que determina que a mulher ocupe o âmbito privado e o homem o âmbito público também confere diferentes níveis de prestígio para cada atividade. Assim, as tarefas domésticas, exercidas pelas mulheres, são consideradas inferiores e não gozam do mesmo prestígio que gozam aquelas tarefas exercidas pelos homens no espaço público, deixando, inclusive de possuir valor econômico. Segundo Abramo, o desprestígio das atividades tipicamente femininas é uma das razões pela qual são subvalorizados o significado do trabalho exercido pela mulher e seu papel na sociedade⁴⁹.

As desigualdades criadas e a exclusão social gerada em relação ao gênero feminino atravessam os mais diversos âmbitos e setores da vida das mulheres, podendo, ainda, unir-se a outras variáveis de estratificação social, gerando, assim, novos níveis de desigualdade. Dessa forma, novas variáveis, como a cor, nacionalidade, idade, etnia, entre outras, podem cumular-se com a condição de mulher, gerando novos níveis de exclusão na cadeia de estratificação social.

Essa divisão sexual e construção cultural de papéis referentes às mulheres se reflete, ainda, no mercado de trabalho. Observa-se, assim, que a subordinação e a precariedade do trabalho feminino não são elementos novos, mas, antes, tratam-se do reflexo da subordinação da mulher em todas as outras esferas da vida. De acordo com Bourdieu,:

*A ordem social funciona como uma imensa máquina simbólica que tende a ratificar a dominação masculina sobre a qual se alicerça: é a divisão social do trabalho, distribuição bastante estrita das atividades atribuídas a cada um dos dois sexos, de seu local, seu momento, seus instrumentos*⁵⁰.

⁴⁹ ABRAMO, Laís Wendel. “A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?”. Tese (sociologia) 327 p. Departamento de Sociologia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007. p. 7. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/pt-br.php>>. Acesso em: 11/04/2016.

⁵⁰ BOURDIEU, Pierre, 1930-2002. “A dominação masculina/Pierre Bourdieu; tradução Maria Helena Kühner – 2ª ed. – Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. 160p. p. 18. Disponível em:

Essa divisão e construção de uma identidade e de características afetas a cada gênero é prévia e realizada fora do contexto do mercado de trabalho, sendo, contudo, reproduzido pelos indivíduos dentro desse ambiente. Essas imagens são responsáveis pela ideia de que cada sexo possui uma vocação inata para diferentes atividades em razão de suas características biológicas. São elas, ainda, que determinam a forma como cada indivíduo vai se portar e que tipo de papel vai reproduzir nesse contexto, de acordo com as imagens atribuídas a cada sexo.

A criação sociocultural de uma incapacidade feminina impede a realização plena da mulher no trabalho, impossibilitando-a de extrapolar o lócus privado e de alcançar os espaços públicos da vida social. A inculcação de possíveis virtudes femininas na sociedade, como passividade, submissão, doçura e fragilidade, leva à criação de uma incompatibilidade entre a feminilidade e a produtividade. O discurso criado é o da superposição das obrigações domésticas e maternas sobre qualquer atividade profissional das mulheres⁵¹.

A divisão sexual do trabalho, para além de repartir tarefas e atribuições próprias a homens e mulheres, estrutura a desigualdade no mercado de trabalho em si, na medida em que, gera diferenças não apenas no campo da repartição de atividades, mas também nos salários, no prestígio que se dá a cada atividade e nas próprias condições em que se dá o trabalho.

As mulheres passam a reproduzir, portanto, no âmbito do mercado de trabalho, os atributos que se esperam do gênero feminino, ficando reduzidas a um ciclo entre as características que se procuram para o exercício de tarefas preferencialmente femininas e as características que devem exercitar para a prática dessas atividades. Essa segregação ocupacional, que limita o exercício do trabalho feminino a atividades específicas e, quase sempre, desvalorizadas e subalternas, torna o trabalho da mulher menos qualificado em relação ao do homem, ainda que estas tenham, em grande medida, um maior grau de educação em relação a eles⁵².

Souza-Lobo afirma que:

a produção se estrutura sobre a base de uma divisão sexual e social do trabalho que atinge os salários, as promoções, a qualificação, a escala de funções e as formas de controle da mão de obra. Porém, a discussão sobre as origens dessa discriminação

<https://www.sertao.ufg.br/up/16/o/BOURDIEU_Pierre_A_domina%C3%A7%C3%A3o_masculina.pdf?1332946646>. Acesso em: 02/06/2016.

⁵¹ NASCIMENTO, Sara Diniz. “Precarização do trabalho feminino: a realidade das mulheres no mercado de trabalho”. Brasília, ano 14, n. 28, p. 39-56, jul./dez. 2014. p. 44. Disponível em: <<http://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/6779>>. Acesso em: 02/06/2016.

⁵² Dados de 2007, colhidos pela pesquisa PNAD do IBGE, demonstram que a proporção de mulheres com 12 anos de estudo e mais é 56,8%, superando a proporção masculina praticamente durante todo o ensino médio e superior). Disponível em: <<http://www.fcc.org.br/bdmulheres/download/EducacaoEtrabalho2007-1.pdf>>. Acesso em: 02/06/2016.

deve incluir a análise da esfera da reprodução (as estruturas familiares) e as formas de discriminação social (em nível ideológico). O capital não cria subordinação das mulheres, porém a integra e reforça. Na verdade as raízes da divisão sexual do trabalho devem ser procuradas na sociedade e na família, e para apreendê-las é necessário sair da fábrica e articular a análise das condições de trabalho com aquelas que prevalecem no mundo exterior à empresa.⁵³

A participação da mulher no mercado de trabalho está condicionada a diversos fatores que não influenciam, em grande medida, o trabalho dos homens. Nesse sentido, o trabalho da mulher se coloca sempre em desvantagem em relação ao trabalho do homem por serem elas as principais responsáveis pelas atividades domésticas, de cuidado com os filhos e demais afazeres afetos ao âmbito da vida familiar privada. Dessa forma, ao contrário do que ocorre com os homens, as mulheres se veem frequentemente em dilemas sobre como conciliar o trabalho não-remunerado realizado no âmbito doméstico com o trabalho remunerado.

Nesse sentido, parte da dificuldade sentida pelas mulheres em relação a sua entrada no mercado de trabalho se dá em razão da mulher ser a figura do núcleo familiar que mais se sente impelida a fazer concessões pela família, tendo muito mais dificuldade em articular família, casa e trabalho do que seus parceiros. A atribuição das tarefas domésticas às mulheres constitui, assim, uma barreira a sua entrada no mercado de trabalho e uma explicação sobre o porquê as mulheres geralmente se inserirem em contextos mais precários, através de trabalhos em tempo parcial, no âmbito doméstico, trabalhos autônomos, como forma de conciliar as atividades domésticas com as atividades remuneradas extra domésticas.

Outro problema que surge com a entrada das mulheres no mercado de trabalho é o que fazer com o serviço doméstico realizado por essas mesmas mulheres? A resposta vem na dupla jornada que elas passam a exercer, acumulando as funções de trabalhadora remunerada e de trabalhadora não remunerada, os serviços produtivos e reprodutivos. Isso, pois, culturalmente, as funções domésticas foram relegadas às mulheres, que, de uma forma geral, não recebem apoio de seus companheiros e tampouco do Estado. Dessa forma, ao invés do Estado arcar com o custo social desse trabalho, que é essencial a manutenção da vida de trabalhadoras e trabalhadores, acaba repassando às mulheres a tarefa de manutenção da casa e da vida privada.

O trabalho doméstico da mulher é aproveitado, ainda, pelo próprio setor produtivo, que se utiliza das tarefas realizadas no âmbito doméstico para a manutenção da força de trabalho no espaço fabril. Essa atribuição às mulheres de tarefas essenciais à continuidade de

⁵³ SOUZA-LOBO, Elisabeth. “A classe operária tem dois sexos – trabalho, dominação e resistência”. Editora Fundação Perseu Abramo, 2011, p. 37.

qualquer atividade fora do âmbito privado representam uma importante ferramenta para a redução dos custos da manutenção da força de trabalho, contribuindo, inclusive, para manter o pagamento de menores salários.

Nesse sentido, a realização das tarefas domésticas de limpeza, alimentação, cuidado com as crianças, entre tantas outras, é essencial não apenas à manutenção da vida intrafamiliar, mas também é essencial à reprodução do trabalho fora de casa. Isto, pois, é justamente o trabalho realizado no âmbito doméstico pela mulher que cria condições necessárias para o exercício do trabalho externo por seus companheiros, filhos, filhas e por ela própria. As mulheres ficam sujeitas, portanto, a uma dupla jornada, sem, contudo, perceber qualquer lucro financeiro ou reconhecimento pelo seu trabalho realizado no âmbito reprodutivo.

A divisão sexual do trabalho foi, ainda, a responsável por gerar os "guetos ocupacionais", que são aquelas áreas normalmente tipificadas como femininas, em que há a preponderância de mulheres. Essa segregação entre as atividades atribuídas às mulheres e aos homens se traduz em uma dificuldade da mulher em aceder às profissões de maior prestígio social, já que elas são geralmente atribuídas ao trabalhador masculino. Essa estrutura ocupacional é responsável também pelos menores salários recebidos pelas mulheres. Isto, pois, elas têm menor probabilidade e menos oportunidades de exercer funções atribuídas aos homens, de forma que, mesmo que as exerçam, tem menores chances de atingir níveis mais altos na carreira.

Nesse sentido, as diferenças salariais entre homens e mulheres estão relacionadas a diversos fatores, tais como à estrutura ocupacional segregacionista que limita os cargos ocupado pelas mulheres, a subvalorização das atividades ditas femininas (ainda que nos mesmos cargos ocupados por homens) e, ainda, sua limitação de jornada frente às tarefas voltadas ao trabalho doméstico, que recaem, em geral, sobre as mulheres.

Assim, as mulheres passam a ocupar guetos ocupacionais como serviços de limpeza, educação, cuidados, artesanato, costura, exercendo muitas dessas tarefas, inclusive, do âmbito doméstico, produzindo em seu domicílio, a baixo custo, para as empresas. Essas são tarefas que, em última análise, exigem o exercício de aptidões e características ditas femininas. São atividades, geralmente, produzidas por elas no âmbito reprodutivo das tarefas domésticas como atividades de limpar, cozinhar, cuidar, ensinar, costurar, entre outras.

Dessa forma, a reprodução de estereótipos de gênero no ambiente de trabalho mantém a mulher refém de sua condição subordinada ao patriarcado, sentenciando-a a posição de trabalhadora e cidadã de segunda categoria.

Abramo observa como a construção da imagem da mulher como uma força de trabalho secundária resistiu às mais diversas mudanças ao longo do tempo, tendo, inclusive, sobrevivido aos dados empíricos e a realidade que vão de encontro a ela. A ideia da mulher como uma força de trabalho secundária, mais cara ao empregador e menos produtiva "*constitui um importante mecanismo de reprodução da desigualdade e dos padrões de discriminação de gênero no mercado de trabalho*"⁵⁴.

Essa imagem, que perpassa o imaginário social, empresarial e as mais diversas instituições do mercado de trabalho, influenciando, inclusive, a forma como as próprias mulheres enxergam seu trabalho, é construída

*a partir de diversos pressupostos estereotipados sobre as mulheres, tais como a ideia de que elas não estão interessadas em investir na sua formação profissional e nem em obter promoções, que têm baixas expectativas e baixo compromisso com o trabalho, e que este tem um lugar secundário na sua vida, na conformação da sua identidade e das suas práticas organizativas*⁵⁵

Abramo desconstrói essas categorias negativas sobre a trabalhadora, que contribuem à desvalorização e hierarquização da posição da mulher no mercado de trabalho, demonstrando como esses pressupostos não se sustentam sobre bases empíricas e se fundamentam muito mais em uma imagem da mulher voltada ao âmbito privado que se superpõe a da mulher trabalhadora, sendo seu papel social de reprodutora e cuidadora, determinantes de sua "inadequação" ao espaço público e de produção.

Partindo de uma reflexão sobre a forma como se deu a entrada da mulher no mercado de trabalho, especialmente a partir da reestruturação produtiva, por meio da análise deste processo e do papel secundário atribuído à mulher no mundo laboral, verificamos que, elas são, de fato, a classe que mais sofre com as condições precárias em que são inseridas. A

⁵⁴ ABRAMO, Laís Wendel. "A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?". Tese (sociologia) 327 p. Departamento de Sociologia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007. p. 52 Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/pt-br.php>>. Acesso em: 11/04/2016.

⁵⁵ ABRAMO, Laís Wendel. "A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?". Tese (sociologia) 327 p. Departamento de Sociologia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007. p. 50 Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/pt-br.php>>. Acesso em: 11/04/2016.

entrada e a constante participação da mulher no mercado laboral, não foi capaz de extirpar sua imagem de trabalhadora de segunda classe, de forma que "*ocorre um processo ambíguo e contraditório, de rupturas e continuidades e de um constante 'deslocamento de sentidos' desse processo de 'desqualificação' e secundarização da mulher no trabalho e na sociedade*"⁵⁶.

3.2 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E FEMINIZAÇÃO DA POBREZA

Esse desequilíbrio existente entre os sexos pode ser observado se notarmos que as condições de trabalho são tão piores quanto menor for a qualificação do trabalhador. Nesse sentido, sendo as mulheres maioria entre os trabalhadores não qualificados, e, ainda, sendo os trabalhos predominantemente femininos os que requerem, no geral, menores qualificações, já podemos estabelecer o primeiro marco de desigualdade desde logo. Contudo, o desnível entre homens e mulheres vai além. Basta observarmos a grande incidência de mulheres nas atividades informais, terceirizadas, domésticas, de meio período, e outras atividades precárias, o que reflete, ao final, na menor proteção e nos menores salários percebidos por elas. Assim, é que com bastante segurança podemos dizer que a entrada da mulher no mercado de trabalho, apesar de haver contribuído em parte para sua emancipação, levou a cabo um processo de "feminização da pobreza".

A "feminização da pobreza" é um conceito que remonta à década de 70 e que foi consolidado nos anos 1990. De acordo com o Centro Internacional de Pobreza (CIP)⁵⁷, uma definição possível para esse conceito seria "*uma mudança nos níveis de pobreza partindo de um viés desfavorável às mulheres ou aos domicílios chefiados por mulheres*"⁵⁸.

A ideia de "feminização da pobreza", contudo, aparece pela primeira vez em 1978, em um artigo de Diane Pearce para "*The Urban & Social Change Review*" intitulado "*Feminização da pobreza: mulher, trabalho e assistência social*"⁵⁹. Nesse estudo,

⁵⁶ ABRAMO, Laís Wendel. "A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?". Tese (sociologia) 327 p. Departamento de Sociologia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007. p. 56 Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/pt-br.php>>. Acesso em: 02/06/2016.

⁵⁷ Projeto conjunto do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) e do governo brasileiro, especializado na análise de temas relacionados à pobreza e desigualdade com o intuito de fornecer suporte à criação de políticas visando à redução da pobreza

⁵⁸ MEDEIROS, Marcelo; COSTA, Joana. "O que entendemos por feminização da pobreza". *Centro Internacional de Pobreza*. Outubro, 2008, nº 58. Disponível em: <<http://www.ipc-undp.org/pub/port/IPCOnePager58.pdf>>. Acesso em: 02/06/2016.

⁵⁹ PEARCE, Diane. "The feminization of poverty: women, work and welfare". Special Issue on Women and Work, Volume 11, Numbers 1 and 2, 1978. p. 28-36. Disponível em: <http://www.naswdc.org/feminizationofpoverty/presentations/pearce/Pearce_The%20Feminization%20of%20Poverty_1978%20original%20article.pdf>. Acesso em: 02/06/2016.

Pearce parte do pressuposto de que "*a pobreza está rapidamente se tornando um problema feminino*" e relaciona o aumento do número de famílias chefiadas por mulheres com o seu empobrecimento. Nesse sentido, apesar de reconhecer o problema da pobreza de forma geral, inclusive em relação às famílias chefiadas por homens, foca seu estudo na análise das "mulheres que são pobres por serem mulheres", buscando encontrar os aspectos e elementos econômicos e sociais relacionados à condição feminina capazes de explicar a correspondência e a maior inclinação entre ser mulher e ser pobre.

Pearce explora ao longo do seu artigo alguns dos motivos que acabam por conduzir essas mulheres a situações de pobreza:

1. a segregação ocupacional entre os sexos, expressa na utilização do trabalho feminino como mão de obra barata, em atividades de baixa remuneração; seu confinamento aos chamados "guetos ocupacionais", exercendo tarefas tipicamente femininas; a falta de suporte ao exercício da maternidade das trabalhadoras, o que dificultava a criação de vínculos permanentes de emprego, fazendo com que muitas mulheres fossem vistas como trabalhadoras "menos comprometidas" com suas atividades econômicas;

2. o aumento no número de famílias chefiadas por mulheres, e nos divórcios e separações, que fez com que elas se tornassem inteiramente responsáveis pelo sustento da família devido à negligência dos pais em suas responsabilidades financeiras para com seus filhos.

3. a menor representação feminina no sistema de seguridade social, seja em relação a sua participação, seja quanto ao montante recebido; sua subrepresentação em relação ao seguro desemprego, já que alguns dos serviços executados por elas eram completamente excluídos da cobertura do referido benefício, como, por exemplo, o trabalho doméstico, exercido quase que exclusivamente por mulheres. Nesse sentido, constatou que o "*processo de feminização da pobreza é também um processo de institucionalização da discriminação entre os sexos, focado em particular na instituição do benefício da assistência social*"⁶⁰.

Explorando o contexto estadunidense da década de 70, no qual está inserida, Pearce retrata a contribuição do sistema de seguridade social para a perpetuação das desigualdades entre os sexos e para o aprofundamento da "feminização da pobreza". Em síntese, apresenta a

⁶⁰ PEARCE, Diane. "The feminization of poverty: women, work and welfare". Special Issue on Women and Work, Volume 11, Numbers 1 and 2, 1978. p. 28-36. p. 32. Tradução livre. Disponível em: <http://www.naswdc.org/feminizationofpoverty/presentations/pearce/Pearce_The%20Feminization%20of%20Poverty_1978%20original%20article.pdf>. Acesso em: 02/06/2016.

problemática relativa à dependência das mulheres dos benefícios fornecidos pelo Estado, que, sob o pretexto de incentivar o trabalho, acabavam por reforçar as desigualdades enfrentadas pelas mulheres no mercado laboral.

Nesse sentido, retratou um programa chamado “WIN” (Work Incentive Program), que foi uma política estadunidense de treinamento e incentivo ao trabalho, exigido durante um período dos beneficiários da assistência social. Contudo, o número de inscritos no programa que efetivamente se beneficiavam dos treinamentos e conseguiam se inserir no mercado de trabalho era ínfimo, sendo sua maioria composta por homens brancos, que, sabidamente, são a classe que encontra menores dificuldades de se inserir do mercado laboral. De toda forma, ainda quando as mulheres conseguiam se inserir no mercado de trabalho por meio do programa, se inseriam em atividades mal remuneradas e incapazes de retirá-las da sua condição de pobreza. Dessa forma, não sendo os benefícios recebidos pela assistência social ou o trabalho obtido por meio desses programas capazes de garantir-lhes as condições para sua subsistência, manteve-se um ciclo em que as mulheres não possuíam renda suficiente nem do trabalho e nem dos valores provenientes do Estado.

Nesse sentido, esse programa incentivou tanto o trabalho das mulheres em atividades com baixas remunerações, como a própria manutenção, pelo empresariado, de menores salários aos trabalhadores de forma geral. Assim, analisando o sistema de contribuição social da década de 70, nos Estados Unidos, Pearce, conclui que há não apenas uma perpetuação da situação de pobreza das mulheres, como também um reforço nas barreiras que as mulheres encontravam ao buscarem trabalhos que oferecessem melhores remunerações.

Trazendo o debate para a nossa conjuntura, é possível fazermos algumas analogias entre as conclusões de Pearce sobre os benefícios fornecidos pelo Estado naquele contexto e as políticas assistencialistas brasileiras de viés generalizante. É importante, primeiramente, enaltecer o papel dessas políticas mais amplas na diminuição do número de famílias em condições de pobreza extrema, de forma que estas também se fazem essenciais à diminuição das desigualdades sociais e, por conseguinte, da “feminização da pobreza”.

Contudo, é necessário refletir sobre a insuficiência da mera implementação de políticas assistencialistas, dissociadas de políticas a médio e longo prazo, com um enfoque de gênero, que busquem promover um real empoderamento e emancipação da mulher. Nesse sentido, as conclusões de Pearce nos permitem perceber a necessidade da construção de políticas públicas “de gênero”, que sejam alinhadas e comprometidas com os obstáculos

vivenciados pelas mulheres e não apenas políticas que as atinjam por outras condições, como a situação de pobreza em que se encontrem.

Nesse sentido, a criação de políticas assistencialistas per si, apesar de contribuírem para a saída das mulheres de situações de extrema pobreza, quando aplicadas de forma isolada, não são capazes de fornecer as condições necessárias para a subsistência de suas beneficiárias e de sua família e tampouco são capazes de criar as condições adequadas para uma real emancipação da mulher. Assim, é necessário, primeiramente, que se reconheça e se compreenda as diferenças de gênero vivenciadas pelas mulheres, e com base nessas diferenças, se estabeleçam políticas dirigidas a sua superação.

3.3 DIREITO DO TRABALHO E A REGULAÇÃO DO TRABALHO FEMININO

Analisando a legislação trabalhista brasileira, observamos uma constante evolução dos direitos e garantias dos trabalhadores, marcado, contudo, por uma ruptura em 1964, quando houve a tomada de poder pelo golpe militar. Esse novo período que se inicia foi marcado pelo retrocesso na legislação trabalhista, com a flexibilização das relações de trabalho, forte repressão ao movimento sindical e a deterioração das garantias e direitos conquistados, tudo para que fosse possível uma maximização do crescimento econômico às custas dos trabalhadores.

A primeira alteração legislativa, que já indicava a flexibilização das relações e direitos conquistados até então, veio, no ano seguinte, em 1965, por meio da Lei 4.923, que passou a permitir uma redução temporária da jornada de trabalho ou do número de dias trabalhados, com a consequente redução salarial em até 25% do salário contratual, por meio de acordo com os sindicatos, quando houvesse conjuntura econômica desfavorável à empresa

Uma grande mudança na seara trabalhista, que permanece atualmente e que causou grande impacto para a organização do trabalho, veio com a Lei 5.017, de 1966, que estabeleceu, juntamente com o sistema da estabilidade decenal, o regime de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Este regime surge como uma forma de assegurar alguma proteção aos trabalhadores em caso de rompimento do vínculo de emprego, de doenças e acidentes, por meio de recursos captados pelo setor privado. Na prática, referida alteração legislativa significou o fim da garantia de estabilidade no emprego, uma vez que possibilitou a demissão pelo empregador, a qualquer tempo, do empregado desde que pagas as

verbas indenizatórias, desonerando-o das altas indenizações que deveria pagar pelo antigo sistema da estabilidade decenal.

Outra mudança significativa nas relações trabalhistas, que colaborou para a precarização das relações de trabalho, veio com a Lei 6.019, de 1974, intitulada Lei do Trabalho Temporário, que permitia a cessão temporária de trabalhadores por empresa interposta. A contratação de mão de obra temporária tinha como objetivo suprimir a falta de pessoal da empresa contratante em um momento específico, retirando sua responsabilidade em relação a este contingente de trabalhadores. Acontece que, referida legislação, passou a ser utilizada como forma de mascarar relações de emprego, de modo a baratear os custos de contratação por meio do emprego de trabalhadores temporários em situações ordinárias em que deveriam ser contratados empregados sem a participação de empresas interpostas.

A Constituição de 1988, fundada na proteção à dignidade da pessoa humana, apesar de ter avançado em inúmeras áreas e constituído importante instrumento na garantia de direitos trabalhistas, não rompeu com a ordem jurídica anterior, preservando instrumentos de flexibilização das relações trabalhistas como a possibilidade, expressa em seu artigo 7º, de redução salarial por meio de acordo ou convenção coletiva (inciso VI); da compensação de horários e redução da jornada (inciso XIII); e a possibilidade de ampliação da jornada em turnos ininterruptos de revezamento (inciso XIV).

A contratação por prazo determinado, instituída pela Lei 9.601/98, permitiu que os contratos de trabalho fossem feitos a termo, ampliando o cenário de possibilidades de contratos com duração determinada, de forma a diminuir os encargos e ônus da contratação para os empregadores e os direitos e garantias para os empregados. Em 1999, a Medida Provisória 1.779 instituiu o trabalho em tempo parcial, permitindo a contratação em jornadas de até 25 horas semanais, com redução proporcional no salário e estabeleceu, ainda, uma nova possibilidade de suspensão do contrato de trabalho, sempre que autorizada por norma coletiva e consentida pelo empregado.

Importante ressaltar a fragilidade das medidas que se pautam apenas pelo consentimento do trabalhador. Isso, pois, a submissão do empregado ao empregador gera um desnível e uma disparidade entre os poderes que cada um exerce no contexto das relações laborais. Dessa forma, é importante observar com cautela medidas que exijam a concordância do empregado, tendo em vista que, sua vontade, dificilmente será exercida com amplas liberdades e de modo a refletir a real expressão de seus desejos e interesses.

A Constituição Cidadã de 1988 trouxe inúmeros avanços no combate à discriminação da mulher no mercado de trabalho, respondendo às demandas organizadas e se configurando em um momento de importantes conquistas na luta feminina. Pode-se dizer que os maiores ganhos vieram com a promoção dos princípios da igualdade e não discriminação entre os sexos. Segundo Bruschini, a legislação anterior à nova Constituição, no tocante ao trabalho feminino, se fundava em um conceito de família patriarcal, em que a mulher era sempre vista com fragilidade, tendo uma vocação natural para as tarefas domésticas, sendo que seu principal papel era traduzido na função de reprodutora, mãe e cuidadora da prole⁶¹.

A visão da mulher sob o prisma do patriarcado refletia em uma legislação que, sob o pretexto de proteger a mulher, sua moralidade e a família, acabava por discriminá-la, gerando entraves a sua entrada no mercado de trabalho. Assim, dispositivos como a proibição da jornada extraordinária, do trabalho perigoso, insalubre e noturno para as mulheres, presentes nas antigas legislações que versavam sobre o trabalho feminino, foram suprimidos pela nova Carta Magna.

Bruschini retrata a divisão dos movimentos de trabalhadoras que antecederam a promulgação da nova Constituição entre: as que defendiam critérios diferenciados entre homens e mulheres, de forma a proteger e compensar as diferenças no trabalho das últimas; por outro lado, havia um grupo que defendia que a legislação deveria ser igualitária para ambos os sexos, buscando a eliminação de normas protecionistas e diferenciadas entre homens e mulheres, exceto quanto à proteção durante o período da gravidez⁶².

Ao final, reivindicações de ambos os lados foram atendidas. A Constituição de 1988, através do seu artigo 7º, que trata dos direitos sociais, trouxe uma série de novas disposições acerca do trabalho no geral e do trabalho feminino em especial. Nesse sentido, buscando extinguir critérios discriminantes do trabalho feminino, suprimiu normas que proibiam o trabalho perigoso, insalubre e noturno para as mulheres; criou a licença-paternidade (inciso XIX) e manteve o instituto da licença-maternidade, ampliando-a para 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário (art. 7, inciso XVIII - CF/88); estabeleceu a assistência gratuita para homens e mulheres, aos seus filhos e dependentes, do seu nascimento até os 5 anos, em creches e pré-escolas (inc. XXV); determinou a proibição de diferenciação de salários, de

⁶¹ BRUSCHINI, Cristina. “Trabalho feminino: trajetória de um tema, perspectivas para o futuro”. Revista Estudos Feministas. Rio de Janeiro, 1993. P. 17-32. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16287>>. Acesso em: 02/06/2016.

⁶² BRUSCHINI, Cristina. “Trabalho feminino: trajetória de um tema, perspectivas para o futuro”. Revista Estudos Feministas. Rio de Janeiro, 1993. P. 17-32. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16287>>. Acesso em: 02/06/2016.

funções e de critérios de admissão por motivos de sexo, idade, cor ou estado civil (inc. XXX); reconheceu o trabalho doméstico, exercido quase que exclusivamente por mulheres, estabelecendo algumas de suas garantias, tendo seus direitos, contudo, sido equiparados aos demais trabalhadores apenas com a emenda constitucional 72 de 2013 e a lei complementar 150 de 2015; por fim, reconhecendo a posição de desvantagem da mulher no mercado laboral, propôs a criação de mecanismos de proteção voltados à coibir a discriminação da mulher no mercado de trabalho, mediante incentivos específicos (inc. XX).

À título exemplificativo, vamos analisar brevemente a evolução da legislação referente à maternidade no Brasil. A primeira lei que cuidou especificamente dos direitos da mulher foi o Decreto 16.300, de 1923, que previu o direito ao repouso de 30 dias antes e após o parto, dispondo, ainda, sobre a criação de creches e salas para a amamentação. A Consolidação das Leis Trabalhistas, que passou a vigorar 20 anos depois, em 1943, determinava que, quando não houvessem creches capazes de atender convenientemente à proteção da maternidade, estas deveriam ser fornecidas, durante o período de amamentação, pelas empresas que contassem com pelo menos 30 funcionárias, com mais de 16 anos de idade (artigo 389, parágrafo único); determinou, ainda, a proibição da dispensa discriminatória da gestante (artigo 391); a extensão da licença maternidade para 6 semanas antes e 6 semanas após o parto (artigo 392); a faculdade da mulher grávida de romper o vínculo de emprego, quando o mesmo for prejudicial à gravidez (artigo 394); a concessão de dois descansos de meia hora cada, durante a jornada, para amamentar até que o filho complete 6 meses de idade (artigo 396).

A Constituição de 1988, como já observado anteriormente, foi a responsável por incorporar o princípio da igualdade material, marcando um grande avanço na luta de direitos trabalhistas das mulheres. Ela foi responsável, ainda, pela readaptação do sistema normativo, suprimindo diversos dispositivos incompatíveis com os princípios da Carta Magna. Em relação à maternidade, a Constituição Cidadã estendeu a licença maternidade para 120 dias; o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) previu a estabilidade provisória da gestante, da confirmação da gravidez até 5 meses após o nascimento (artigo 10, inciso II, alínea b).

A Lei 9.799, de 1999, estabeleceu a possibilidade de transferência de função em razão de risco à gravidez, prevendo, ainda, a dispensa para a realização de consultas médicas e exames complementares, sem prejuízo de seu salário. A Lei 10.421, de 2002, que estendeu o direito à licença maternidade à mãe adotante e a Lei 12.010, de 2009, que equiparou as mães

adotantes e biológicas ao revogar os artigos que diferenciavam a concessão da licença pela idade da criança adotada. Outra conquista importante que contribui à ruptura da imagem da mulher como a única responsável pelos cuidados da vida privada, veio em 2013, por meio da Lei 12.873, que, nos casos de adoção ou guarda conjunta, facultou a qualquer dos adotantes a fruição da licença maternidade, permitindo a concessão da licença também aos pais empregados.

Um importante avanço contra a discriminação da mulher no ambiente laboral foi também obtido pela Lei 6.136 de 1974, que modificou a previsão do salário maternidade da CLT. Esse encargo, previsto pelo artigo 393 da CLT, ficava a cargo do empregador, passando a ser ônus da Previdência social a partir de 74. Essa modificação foi essencial para romper com o mito e a construção da imagem de que a contratação de mulheres gerava maiores encargos aos empregadores.

Contudo, apesar dos inúmeros avanços alcançados na legislação, ainda hoje observamos retrocessos no que diz respeito à garantia dos direitos das mulheres e trabalhadoras. Um exemplo recente está na aprovação da Lei 13.287/2016, publicada em 11 de maio. De acordo com referida legislação, as mulheres gestantes e lactantes ficam proibidas de exercer atividades insalubres, deixando de receber a integralidade do seu salário, com o respectivo adicional. Nesse sentido, observa-se que referida legislação, ao deixar de garantir o recebimento do salário total – ônus que deveria ficar a cargo do Estado, haja vista a função social da maternidade – acaba por punir as trabalhadoras que eventualmente venham a ter filhos.

É importante observar que a criação de propostas em prol do trabalho feminino que signifiquem aumento de encargos ao empregador, quando desacompanhadas de outras medidas tendentes a garantir a igualdade de oportunidades de trabalho entre homens e mulheres, pode significar um desincentivo à contratação da mão-de-obra feminina e, portanto, um desserviço às mulheres.

Nesse sentido, a licença maternidade de 180 dias, que já era aplicada em alguns estados e municípios, foi regulada para todas as trabalhadoras pela lei 11.770/2008, que prevê a opção de estender a licença de 120 para 180 dias, devendo, para tanto, a empresa, aderir ao Programa Empresa Cidadã, que estabelece isenções fiscais como forma de compensar o pagamento do salário da trabalhadora nesse período.

Contudo, referida legislação, que entrou em vigor em 2010, para permitir o prolongamento da licença maternidade para até 6 meses, não veio acompanhada de um

alargamento do prazo de estabilidade no emprego, que continua se estendendo da confirmação da gravidez até 5 meses após o parto. Dessa forma, criou-se um limbo legislativo em que as mulheres que decidem gozar de licença maternidade de 180 dias ficam desprotegidas pela legislação, podendo ser demitidas antes mesmo de voltarem a exercer suas atividades laborais.

Bruschini (1993)⁶³, apresenta alguns projetos que foram encaminhados à Câmara Federal pelo Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, logo após a promulgação da nova Constituição, como exemplos de medidas capazes de contribuir à promoção da efetiva igualdade entre os sexos no mercado laboral. Ela ressalta, contudo, que nenhuma dessas medidas pode vir desacompanhada de uma profunda reformulação na organização patriarcal da família e dos estereótipos de gênero.

O primeiro projeto apresentado, sugeria que houvessem benefícios fiscais para empregadores que demonstrassem um incremento do número de mulheres em seus quadros de trabalho e comprovassem, ainda, a equiparação das médias dos salários entre os sexos. Um segundo projeto propunha a proibição da publicação de anúncios para vagas de emprego que limitassem a oferta a determinado sexo, cor, idade ou situação familiar.

Nesse toar, a instituição de políticas e mecanismos que visem uma melhor distribuição das responsabilidades familiares entre homens e mulheres parece ser um meio propício à harmonização de oportunidades entre eles. É necessário, todavia, pensar sobre medidas capazes de promover a igualdade efetiva entre os sexos, como a equiparação entre a licença maternidade e a licença paternidade, por exemplo, como forma de promover a corresponsabilidade familiar e distribuir as tarefas e encargos existentes no âmbito privado entre homens e mulheres.

⁶³ BRUSCHINI, Cristina. “Trabalho feminino: trajetória de um tema, perspectivas para o futuro”. Revista Estudos Feministas. Rio de Janeiro, 1993. P. 17-32. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16287>>. Acesso em: 02/06/2016.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A entrada da mulher no mercado de trabalho, que se deu especialmente a partir do processo de reestruturação produtiva, foi sem dúvida, essencial à construção de sua autonomia, sua maior qualificação, ampliação de possibilidades no mercado de trabalho, entre outras conquistas e avanços. Contudo, os ganhos não vieram desacompanhados de perdas e retrocessos.

A essa altura, é seguro concluir que o acesso da mulher ao mercado de trabalho não está relacionado apenas a fatores econômicos, mas também a uma série de valores e padrões que dizem respeito à divisão sexual do trabalho e à forma como tradicionalmente se dá a organização das famílias. As mulheres vivem, portanto, uma realidade diferente da vivida pelos homens, suportando uma série de limitações e restrições ao exercício de suas livres capacidades e escolhas e aproveitamento completo de suas oportunidades.

Nesse sentido, atribui-se às mulheres um maior peso social e maiores responsabilidades no cuidado com a vida familiar privada, de forma a limitá-las em um contexto de trabalho que ultrapasse as barreiras do trabalho doméstico tradicionalmente afeto ao gênero feminino. Além disso, a divisão sexual do trabalho impulsiona as mulheres a ocupar determinados guetos ocupacionais, afastando-as das posições e dos serviços com mais prestígio social, melhores salários e, condições, que estão, em sua maioria, presentes nos trabalhos ditos “masculinos”.

Apesar dos inúmeros avanços alcançados pelo aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, não foi possível observar, a extinção da imagem da mulher como uma força de trabalho secundária. Segundo Abramo, *"essa imagem resiste a muitas mudanças objetivas - e cada vez mais evidentes - no comportamento de atividades das mulheres e no seu desempenho laboral, assim como nas tendências de evolução do emprego e da própria constituição do mercado de trabalho"*⁶⁴.

Nesse sentido, ainda que as mulheres tenham transcendido de sua esfera privada e passado a ocupar posições e locais de domínio masculino, verifica-se a permanência das construções sociais e dos estereótipos de gênero responsáveis por conferir uma posição secundária ao trabalho feminino. Essa continuidade da divisão sexual, que passou a revelar-se sobre novas formas de reprodução de desigualdades, demonstra a manutenção da

⁶⁴ ABRAMO, Laís Wendel. “A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?”. Tese (sociologia) 327 p. Departamento de Sociologia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007. p. 7. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/pt-br.php>>. Acesso em: 11/04/2016.

subordinação da mulher nas novas esferas que elas passaram a ocupar com sua entrada no mercado de trabalho. Pode-se dizer, assim, que houve um elasticimento dos limites da desigualdade entre homens e mulheres, sem que, contudo, tenha havido uma ruptura real da divisão sexual.

Portanto, a busca pela igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para homens e mulheres deve passar, necessariamente, por uma mudança de mentalidade e valores em relação à posição da mulher na sociedade. É preciso pensar em mecanismos capazes de promover a reflexão sobre estereótipos de gênero no trabalho de forma a romper com a segregação ocupacional que divide os postos ocupados por homens e mulheres. Deve-se buscar soluções que proporcionem a igualdade de oportunidades das mulheres de aceder às mesmas funções e carreiras que os homens; e a efetivação da igualdade salarial entre os sexos. É necessário, nesse sentido, proporcionar as condições adequadas para o exercício do trabalho feminino, através da divisão de tarefas entre homens e mulheres no âmbito doméstico; da valorização da maternidade como função social; da superação da imagem da mulher como uma força de trabalho secundária; e da quebra de estereótipos sobre o comportamento feminino e masculino.

Nesse sentido, é importante buscar soluções que sejam capazes de ampliar o poder de escolha da mulher quanto a sua participação no mercado produtivo, conferindo-lhes plena liberdade de desenvolver suas capacidades sem entraves de qualquer natureza. Deve-se buscar, ainda, meios capazes de harmonizar a entrada da mulher no mercado de trabalho com o fim da desvalorização e diferenciação do seu trabalho no contexto da divisão sexual do trabalho.

Ademais, é preciso revisitar e reconstruir o atual modelo de flexibilização do trabalho, que, como visto, precariza as relações trabalhistas, suprime a proteção do trabalhador e acomete especialmente as mulheres. O estabelecimento de um novo modelo de flexibilidade produtiva mais equânime e responsável está intimamente relacionado à aproximação e compatibilização entre os sistemas de flexibilização e de seguridade social.

Em relação ao processo de terceirização do trabalho, é importante ressaltar o papel dos operadores do direito no resguardo das leis, instrumentos normativos e princípios trabalhistas, sempre buscando garantir a sua efetivação ao impor limites ao processo de exploração desmedida do trabalhador. Nesse sentido, promotores, auditores, juízes e demais operadores do direito trabalhista tem um papel essencial na promoção e na garantia de princípios

basilares do direito do trabalho como a proteção ao trabalhador, tendo em vista sua hipossuficiência e as relações assimétricas estabelecidas entre empregadas e empregadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ABRAMO, Laís Wendel. “A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?”. Tese (sociologia) 327 p. Departamento de Sociologia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007. p. 7. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/pt-br.php>>. Acesso em jun/2016.

ALFARO, Larissa Menine. “Reestruturação produtiva e gênero: a relação entre trabalho terceirizado e feminização da pobreza”. Setor de ciências jurídicas da Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2011. Disponível em: <http://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/31571/1480%20LARISSA%20MENINE%20ALFARO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em jun/2016

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. “A terceirização como regra?”. Rev. TST, Brasília, vol. 79, n. 4, out/dez 2013. p. 214-231. Disponível em: https://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/55995/011_antunes_druck.pdf?sequence=1. Acesso em jun/2016

ARAÚJO, Angela Maria Carneiro; FERREIRA, Verônica Clemente. “Terceirização e relações de gênero”. p. 9. Capítulo publicado no livro: Drau, Denise M.; Rodrigues, Iram J; e Conceição, Jefferson J. (organizadores) "Terceirização no Brasil. Do discurso da inovação à precarização do trabalho". São Paulo: Annablume/ CUT, 2009- p. 129-150. Disponível em: <https://www.academia.edu/3595417/Terceiriza%C3%A7%C3%A3o_e_rela%C3%A7%C3%B5es_de_g%C3%AAnero?auto=download>. Acesso em: jun/2016.

BOURDIEU, Pierre, 1930-2002. "A dominação masculina". Tradução: Maria Helena Kuhner - 2a ed. - Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. Disponível em: https://www.sertao.ufg.br/up/16/o/BOURDIEU_Pierre._A_domina%C3%A7%C3%A3o_masculina.pdf?1332946646. Acesso em jun/2016

BRUSCHINI, Cristina. “O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes”. Revista Estudos Feministas, n. E/94, p. 179-199. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/viewFile/16102/14646>. Acesso em jun/2016

BRUSCHINI, Cristina. “Trabalho feminino no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação?”. Latin America Studies Association. Disponível em <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/lasa98/Bruschini.pdf>. Acesso em jun/2016

BRUSCHINI, Cristina. “Trabalho feminino: trajetória de um tema, perspectivas para o futuro”. Revista Estudos Feministas. Rio de Janeiro, 1993. P. 17-32. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16287>>. Acesso em jun/2016

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. “O trabalho da mulher brasileira nos primeiros anos da década de noventa”. Disponível em: <http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/anais/pdf/1996/T96V1A24.pdf>. Acesso em jun/2016

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. “Banco de dados sobre o trabalho das mulheres”. Séries Históricas - Mulheres brasileiras, educação e trabalho. Fundação Carlos Chagas, 2007. Disponível em: < <http://www.fcc.org.br/bdmulheres/serie3.php?area=series> >. Acesso em: 01/06/2016.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. “Trabalhadoras brasileiras dos anos 90: mais numerosas, mais velhas e mais instruídas”. Mulher e trabalho. p. 95-105. Disponível em: <http://cdn.fee.tche.br/mulher/2002/artigo5.pdf>. Acesso em jun/2016

BUTLER, Judith, 1989. “Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade”. Tradução; Renato Aguiar. - Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003. Disponível em: <http://docslide.com.br/documents/butler-judithproblemas-de-generocompletopdf.html>. Acesso em jun/2016

CARLOTO, Cássia Maria. “Gênero, reestruturação produtiva e trabalho feminino”. Disponível em: http://www.uel.br/revistas/ssrevista/c_v4n2_carlotto.htm. Acesso em jun/2016

CUNHA, Maria Amália de A. “Gênero no trabalho: desemprego, exclusão e precariedade”. Trabalho & Educação, Belo Horizonte, n. 6, jul/dez 1999 – jan/jun – 2000, p. 140. Disponível em: <<http://www.portal.fae.ufmg.br/revistas/index.php/trabedu/article/view/1645/1246>>. Acesso em: 02/06/2016

DÍAZ, Alvaro. “Flexibilidad productiva en las economías de la región y nuevos modelos de empresa”. Boletín Cinterfor. n. 137, octubre-diciembre 1996. Disponível em: http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/bol137b.pdf. Acesso em jun/2016

DIAZ, Ximena; GODOY, Lorena; STECHER, Antonio. “Significados del trabajo, identidad y ciudadanía: la experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible”. Cuadernos de Investigación n. Centro de Estudios de la Mujer. Diciembre, 2005. Santiago de Chile. Disponível em: <http://www.cem.cl/pdf/cuaderno3.pdf>. Acesso em jun/2016

DRUCK, Graça. “Globalização, reestruturação produtiva e movimento sindical”. Caderno CRH, Salvador, n. 24/25, p. 21-40, jan./dez.1996, p. 24. Disponível em: <<http://www.cadernocrh.ufba.br/viewarticle.php?id=176>>. Acesso em: 31/05/2016.

FILHO, Amílcar Torráo. “Uma questão de gênero: onde o masculino e o feminino se cruzam”. Cadernos pagu (24), janeiro-junho de 2005. p. 127-152. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n24/n24a07.pdf>. Acesso em jun/2016

GUEDES, Moema de Castro. “Desigualdades de gênero no mercado de trabalho: mudanças da última década”. Seminário Internacional Fazendo Gênero 10 (Anais Eletrônicos), Florianópolis, 2013. Disponível em: http://www.fazendogenero.ufsc.br/10/resources/anais/20/1386757358_ARQUIVO_MoemadeCastroGuedes.pdf. Acesso em jun/2016

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. “A classe operária tem dois sexos”. Revista Estudos Feministas. n. 94, 1994. p. 93-100.

HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana. Organização, trabalho e gênero”. São Paulo. Editora Senac São Paulo, 2007

JAKOBSEN, Kjeld; MARTINS, Renato; POCHMANN, Marcio; SINGER, Paul; DOMBROWSKI, Osmir “Mapa do trabalho informal: perfil socioeconômico dos trabalhadores informais na cidade de São Paulo”, Fundação Perseu Abramo. 2000, p. 2. Disponível em: <http://csbh.fpabramo.org.br/uploads/mapa_do_trabalho_informal.pdf>. Acesso em: jun/2016

LEITE, Marcia de Paula. “A qualificação reestruturada e os desafios da formação profissional”. Novos Estudos, CEBRAP, n. 45, julho 1996, p. 79-96. Disponível em: <http://novosestudos.org.br/v1/files/uploads/contents/79/20080626_a_qualificacao_reestruturada.pdf>. Acesso em: 31/05/2016.

LEWIN, Helena. “Educação e força de trabalho feminina no Brasil”. Cad. Pesq., São Paulo, (32): 45-59, fev. 1980. Disponível em: <http://www.fcc.org.br/pesquisa/publicacoes/cp/arquivos/504.pdf>. Acesso em jun/2016

LISBOA, Teresa Kleba. “Um olhar por baixo do tapete: mulheres terceirizadas”. Revista Mulher e Trabalho. Disponível em: <http://cdn.fee.tche.br/mulher/2004/artigo11.pdf> Acesso em jun/2016

Mapa do trabalho informal: perfil socioeconômico dos trabalhadores informais na cidade de São Paulo. Fundação Perseu Abramo, 1996. Disponível em: http://csbh.fpabramo.org.br/uploads/mapa_do_trabalho_informal.pdf. Acesso em jun/2016

MARCELINO, Paula; CAVALCANTE, Sávio. “Por uma definição de terceirização”. Caderno CRH, Salvador, v. 25, n. 65, p. 331-346, Maio/Ago 2012. p. 331-346. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v25n65/v25n65a10.pdf>. Acesso em jun/2016

MEDEIROS, Marcelo; COSTA, Joana. “O que entendemos por ‘feminização da pobreza?’”. Sustentar o Progresso Humano: reduzir as vulnerabilidades e reforçar a resiliência. Centro

Internacional de Pobreza. Outubro, 2008, n. 58. Disponível em: <http://www.ipc-undp.org/pub/port/IPCOnePager58.pdf>. Acesso em jun/2016

NASCIMENTO, Sara Diniz. “Precarização do trabalho feminino: a realidade das mulheres no mundo do trabalho”. *Temporalis*. v.2, n. 28 (2014). Disponível em <http://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/6779>. Acesso em jun/2016

NEVES, Magda de Almeida. “Reestruturação produtiva, qualificação e relações de gênero”. p 171-185. Disponível em: http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/outraspub/trabalhogenero/TG_p171a185.pdf. Acesso em jun/2016

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. “A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização”. Disponível em: https://www.nodo50.org/cubasi gloXXI/congreso04/mazzei_290204.pdf. Acesso em jun/2016

NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. “As relações sociais de gênero no trabalho e na reprodução”. *Aurora*, ano IV, n. 6, Agosto 2010. Disponível em: <http://www.marilia.unesp.br/Home/RevistasEletronicas/Aurora/6%20NOGUEIRA,%20Claudia%20Mazzei.pdf>. Acesso em jun/2016

NOVELLINO, Maria Salet Ferreira. “Os estudos sobre feminização da pobreza e políticas públicas para mulheres”. Apresentado no XXVIII Encontro Anual da ANPOCS, Caxambu, de 26 a 30 de outubro de 2004. Disponível em: http://portal.anpocs.org/portal/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=4076&Itemid=319. Acesso em jun/2016

PEARCE, Diane. “The feminization of poverty: women, work and welfare”. *Special Issue on Women and Work*. Volume 11, numbers 1 and 2. 1978. Disponível em http://www.naswdc.org/feminizationofpoverty/presentations/pearce/Pearce_The%20Feminization%20of%20Poverty_1978%20original%20article.pdf. Acesso em jun/2016

PEREIRA, Maycon Samuel Xavier; SANTOS, Marcelo Loeblein dos. “Igualdade de gênero nas relações de trabalho: superando os estereótipos entre homem e mulher”. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/7051-31107-1-sm.pdf>. Acesso em jun/2016

Pesquisa mensal de emprego – IBGE. “Mulher no mercado de trabalho: perguntas e respostas”. 08/03/2010. Pergunta J. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp.pdf>. Acesso em: 01/06/2016.

POSTHUMA, Anne Caroline; LOMBARDI, Maria Rosa. “Gênero e exclusão social no novo paradigma produtivo”. Apresentado no XX Encontro Anual da ANPOCS. Disponível em: http://www.anpocs.org/portal/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=5465&Itemid=361. Acesso em jun/2016

QUERINO, Luciane Cristina Santos; DOMINGUES, Mariana Dias dos Santos; LUZ, Rosângela Cardoso da. “A evolução da mulher no mercado de trabalho”. Revista dos discentes da Faculdade Eça de Queirós, ano 2, n. 2, agosto de 2013. Disponível em: <http://www.faceq.edu.br/e-faceq/downloads/numero02/4%20A%20mulher%20no%20mercado%20de%20trabalho.pdf>.

Acesso em jun/2016

Relatório do Desenvolvimento Humano 2014. "Sustentar o Progresso Humano: Reduzir as vulnerabilidades e reforçar a resiliência". Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). Disponível em: <http://www.pnud.org.br/arquivos/RDH2014pt.pdf>. Acesso em jun/2016

SCOTT, Joan. “Gênero: uma categoria útil para análise histórica”. Tradução: Chrstine Rufino Dabat; Maria Betânia Ávila. Disponível em: http://disciplinas.stoa.usp.br/pluginfile.php/185058/mod_resource/content/2/Gênero-Joan%20Scott.pdf. Acesso em jun/2016

SILVA, Ana Catarina Farias França; KUWAHARA, Mônica Yukie. “Privações femininas no mercado de trabalho: indicadores para a região metropolitana de São Paulo a partir de dados censitários de 2010”. Fundo Mackenzie de pesquisa.

SILVA, Rogerio Geraldo da. A terceirização no Brasil e a Súmula 331 do TST. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 92, set 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10278>. Acesso em jun 2016.

SEN, Amartya K. “Desenvolvimento como liberdade”. São Paulo: Companhia das Letras, 2008. Desigualdade Reexaminada. Rio de Janeiro: Record, 2008.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. “A classe operária tem dois sexos – trabalho, dominação e resistência”. Editora Fundação Perseu Abramo, 2011

“Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos”. Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. Disponível em: <https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-DesenvolvimentoLayout.pdf>. Acesso em jun/2016

TODARO, Rosalba; YÁÑEZ, Sonia. “El trabajo se transforma”. Centro de Estudios de la Mujer. Marzo 2004. Santiago, Chile. Disponível em: http://www.cem.cl/pdf/trabajo_interior.pdf. Acesso em jun/2016

TRIPPIA, Luciane Maria; SÉLLOS-KNOERR, Viviane Coêlho de. “Discriminação da mulher no mercado de trabalho: a importância da consciência ética empresarial”. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=d4dcf709a96dca12>. Acesso em jun/2016

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. “Mulher, trabalho e maternidade: análise do sexismo presente no direito do trabalho brasileiro como barreira à igualdade de gênero”. Seminário Internacional Fazendo Gênero 10 (Anais Eletrônicos), Florianópolis, 2013. Disponível

em: http://www.fazendogenero.ufsc.br/10/resources/anais/20/1386621644_ARQUIVO_ReginaStelaCorreaVieira.pdf. Acesso em jun/2016

“Women at work: trends 2016”. International Labour Office – Geneva: ILO, 2016. p. 16. <http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_457317/lang--en/index.htm>. Acesso em: 01/06/2016.

YÁÑEZ, Sonia, 1999. “Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de genero”. Disponível em: http://www.cem.cl/pdf/flexibil_laboral.pdf. Acesso em jun/2016

ZAMBOTTO, Martan Parizzi. Os limites e os riscos da flexibilização das normas trabalhistas. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 107, dez 2012. Disponível em: <http://ambitojuridico.com.br/site/index.php/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12541&revista_caderno=25>. Acesso em jun/2016.