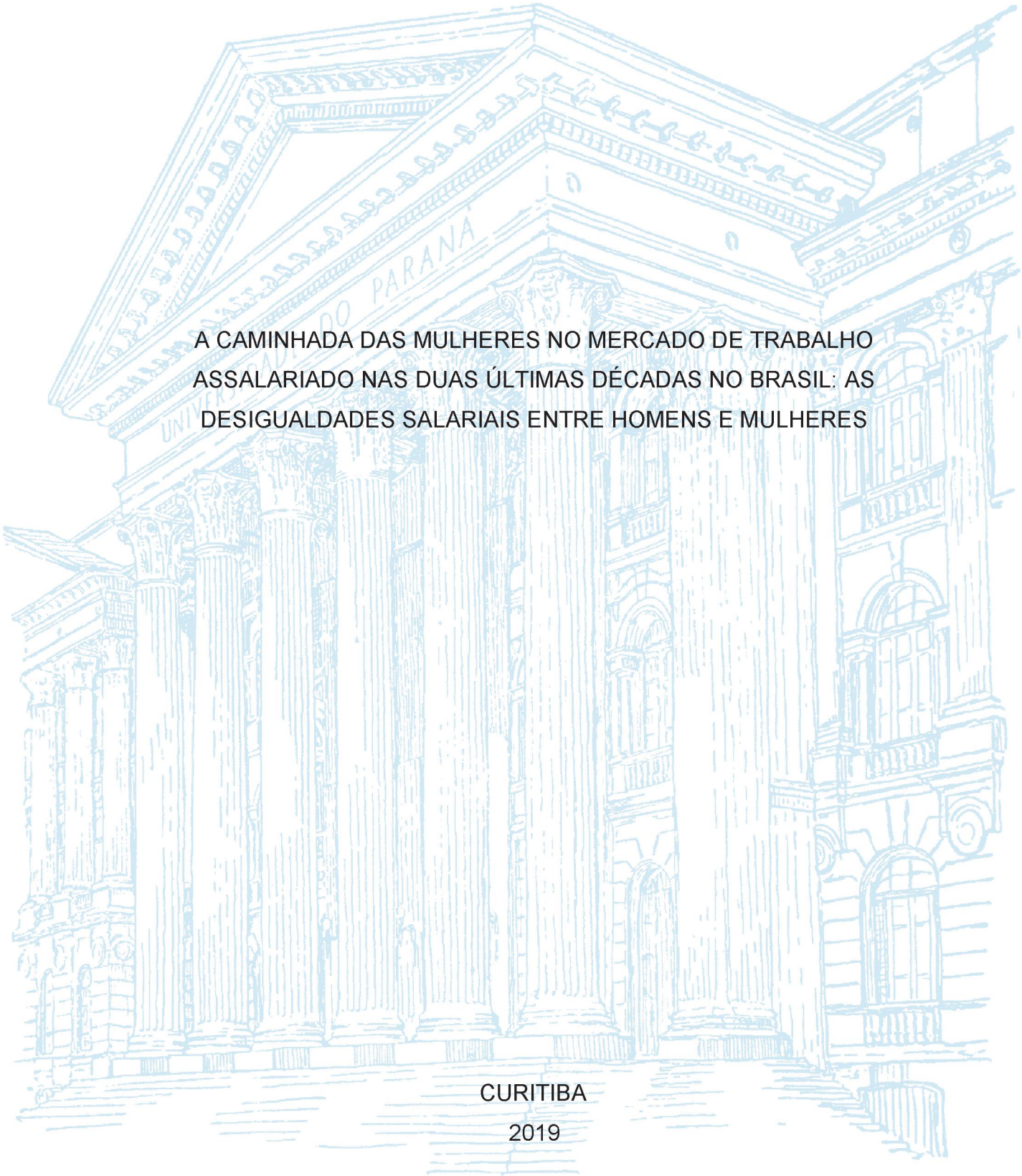
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

IVANI DA SILVA ARNHOLD



A CAMINHADA DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO ASSALARIADO NAS DUAS ÚLTIMAS DÉCADAS NO BRASIL: AS DESIGUALDADES SALARIAIS ENTRE HOMENS E MULHERES

CURITIBA

2019

IVANI DA SILVA ARNHOLD

A CAMINHADA DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO ASSALARIADO NAS DUAS ÚLTIMAS DÉCADAS NO BRASIL: AS DESIGUALDADES SALARIAIS ENTRE HOMENS E MULHERES

Dissertação apresentada como requisito a obtenção do Grau de Mestre em Desenvolvimento Econômico no Programa de Pós-Graduação do Mestrado Profissional em Desenvolvimento Econômico, Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Dr. Claus Magno Germer
Co-orientador(a): Prof(a). Dr(a).Nancy Stancky da Luz

CURITIBA

2019

FICHA CATALOGRÁFICA

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – SIBI/UFPR COM DADOS FORNECIDOS PELO (A) AUTOR(A)
Bibliotecário: Eduardo Silveira – CRB 9/1921

Arnhold, Ivani da Silva
A caminhada das mulheres no mercado de trabalho assalariado nas duas últimas décadas no Brasil: as desigualdades salariais entre homens e mulheres / Ivani da Silva Arnhold. – 2019.
124 p.

Dissertação (mestrado profissional) - Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Econômico.

Orientador: Claus Magno Germer.

Co-orientadora: Nancy Stancky da Luz.

Defesa: Curitiba, 2019.

1. Mulheres – Trabalho. 2. Mercado de trabalho. 3. Salário - Mulheres. I. Universidade Federal do Paraná. Setor de Ciências Sociais Aplicadas. Programa de Pós- Graduação em Mestrado Profissional em Desenvolvimento Econômico. II. Gemer, Claus Magno. III. Luz, Nancy Stancky da. IV. Título.

CDD 331.40981

TERMO DE APROVAÇÃO

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SETOR SETOR DE CIENCIAS SOCIAIS E APLICADAS
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO - 40001016051P7

TERMO DE APROVAÇÃO

Os membros da Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO da Universidade Federal do Paraná foram convocados para realizar a arguição da Dissertação de Mestrado Profissional de **IVANI DA SILVA ARNHOLD**, intitulada: **A CAMINHADA DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO ASSALARIADO NAS DUAS ÚLTIMAS DÉCADAS NO BRASIL: AS DESIGUALDADES SALARIAIS ENTRE HOMENS E MULHERES**, após terem inquirido a aluna e realizado a avaliação do trabalho, são de parecer pela sua aprovação no rito de defesa.
A outorga do título de Mestre está sujeita à homologação pelo colegiado, ao atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca e ao pleno atendimento das demandas regimentais do Programa de Pós-Graduação.

Curitiba, 08 de Março de 2019.

CLAUS MAGNO GERMER
Presidente da Banca Examinadora

NANCI STANCKI DA LUZ
Coorientador / Avaliador Externo (UTFPR)

DAYANI CRIS DE AGUINO
Avaliador Externo (UFPR)

Dedico este trabalho ao meu amado esposo Oldemar Arnhold, por toda a compreensão, carinho e amor. Dedico à família em especial à minha irmã Valdelice da S. Oliveira que sempre esteve ao meu lado e também à minha amiga-irmã Karina C. M. Carvalho, pois elas estão sempre ao meu lado em momentos felizes ou nas tempestades e me apoiam incondicionalmente. Não teria alcançado mais este objetivo se eles não estivessem ao meu lado como anjos enviados por Deus.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Deus pelo dom supremo da vida e a certeza do seu amor incondicional por mim, pois me abençoou em cada detalhe.

Agradeço ao meu incrível orientador Profº. Drº. Claus Magno Germer por me fazer acreditar que eu conseguiria, fui agraciada com a oportunidade de realizar esse trabalho ao seu lado. Agradeço a cada frase do tipo - Seja mais pragmática! Agradeço à Profª. Drª. Nancy Stancki da Luz com o seu maravilhoso dom de ensinar, direcionar no caminho correto, não só para a pesquisa, mas aprendizagem para a vida e também à Profª. Drª. Dayani Cris de Aquino com importantes considerações e incentivo para a finalização deste trabalho.

Minha reflexão ao final desse trabalho é perceber que para concretizarmos nossos objetivos é necessário o auxílio de muitas pessoas ao nosso redor, diante dessa percepção eu quero referenciá-las com meus sinceros agradecimentos e reconhecimento aos Professores Rodolfo dos S. Silva, Fabiano A. S. Dalto, Jose Guilherme S. Vieira e João F. R. K. Negrão que me auxiliaram com direcionamentos importantes e sempre com o carinho, por acreditaram em mim e na minha evolução acadêmica e profissional.

À Aurea Koch (setor-administrativo PPGDE) que sempre me atendeu com toda atenção, carinho e dedicação.

À minha amada família e ao meu amor Oldemar Arnhold presente em todos os momentos de alegrias ou desesperanças.

As minhas amigas (os) da APUFPR em especial à Karina C. M. Carvalho, Isabel C. L. Rodrigues, Priscila F. Velho e José E. Sena que contribuíram grandemente e torceram por mim a cada disciplina concluída até o fim.

Sem vocês esse sonho não se realizaria e vocês fazem minha existência valer a pena!

Quem eu sou, você só vai perceber quando olhar nos meus olhos, ou melhor, além deles.

(Clarice Lispector)

RESUMO

O objetivo geral deste estudo foi analisar a diferença salarial entre homens e mulheres e do ingresso das mulheres no mercado de trabalho assalariado no decorrer das duas últimas décadas no Brasil. Tratou-se de um estudo cujo desenvolvimento partiu de uma revisão de literatura com o intuito de verificar como o processo do ingresso da mulher no mercado de trabalho se estabeleceu em termos de diferenças de remuneração do seu trabalho em relação ao homem, assumindo o caráter exploratório, descritivo e qualitativo, sendo que o aspecto quantitativo se consolidou devido à análise das diferenças salariais promovidas pela divisão sexual do trabalho. A análise histórica possibilitou compreender o movimento de inserção da mulher no mercado de trabalho ao longo dos anos; onde uma análise nos moldes marxistas trouxe uma fundamentação importante para que se compreendesse este processo. Pode-se observar que a introdução da mulher no mercado de trabalho sobreveio com maior consistência no período da I e II Guerra Mundial por causa da ida dos homens para frente de combate demandando que as mulheres assumissem os negócios familiares e as posições dos homens no mercado de trabalho. A continuidade desse processo recebeu influência das ações feministas nos Estados Unidos e na sequência também no Brasil. O referencial histórico-dialético descreve que existe uma mediação da cultura em todas as atividades humanas, e por isso determina que quando se refere à humanidade não cabe à existência de fenômenos naturais. Diante disso estabelece que as relações de gênero se constroem socialmente tendo como baldrame o material e representando o processo de desenvolvimento do espaço de poder de homens e mulheres na sociedade. Esta ideia traz a concepção de gênero como uma construção social. Neste contexto, a divisão sexual do trabalho aparece como uma maneira de dividir o trabalho socialmente que decorre das relações sociais de sexo, sendo que esta se adapta historicamente a cada sociedade. Os estudos analisados mostraram que aos os rendimentos médios mensais das mulheres representam em média apenas 75% dos rendimentos salariais dos homens, mesmo que os índices mostrem que a mulher apresenta maior grau de escolarização e desempenhe as mesmas funções. Pode-se concluir ao se aprofundar no tema, que é possível observar uma linha cronológica ressaltando que a disparidade salarial entre homens e mulheres é o resultado de muitos fatores, incluindo a segregação ocupacional, o preconceito contra as mães que trabalham e a discriminação por remuneração direta. A igualdade entre homens e mulheres é uma meta importante e deve permitir o bom funcionamento de uma sociedade moderna. Ainda, aspectos centrais como a negociação salarial competitiva e a remuneração de serviços e capacidades individuais, não deve ser esvaziado do seu conteúdo com base na igualdade de remuneração.

Palavras-chave: Marxismo. Mercado de trabalho. Participação da mulher. Remuneração. Discriminação salarial.

ABSTRACT

The general objective of this study was to analyze the wage gap between men and women and the entry of women into the wage labor market during the last two decades in Brazil. It was a study whose development started from a literature review in order to verify how the process of women's entry into the labor market was established in terms of differences in the remuneration of their work in relation to men, assuming the exploratory character, descriptive and quantitative and qualitative aspect was consolidated due to the analysis of the wage differences promoted by the sexual division of labor. The historical analysis made it possible to understand the movement of insertion of women in the labor market over the years; where an analysis in the Marxist molds provided an important foundation for understanding this process. It can be observed that the introduction of women into the labor market occurred more consistently in the period of World War I and II because of the going of men to the front, demanding that women take over family businesses and the positions of men in the market of work. The continuity of this process was influenced by feminist actions in the United States and also in Brazil. The historical-dialectical referential describes that there is a mediation of culture in all human activities, and therefore determines that when it refers to humanity does not belong to the existence of natural phenomena. In view of this, it establishes that gender relations are built socially with the material and represent the process of development of the space of power of men and women in society. This idea brings the conception of gender as a social construction. In this context, the sexual division of labor appears as a way of dividing the social work that results from the social relations of sex, being that it adapts historically to each society. The studies analyzed have shown that women's average monthly earnings represent on average only 75% of men's earnings, even if the indices show that the woman has a higher level of schooling and performs the same functions. One can conclude by going deeper into the subject, that it is possible to observe a chronological line emphasizing that the wage gap between men and women is the result of many factors, including occupational segregation, prejudice against working mothers and discrimination for remuneration direct. Equality between men and women is an important goal and should allow the smooth functioning of a modern society. Furthermore, core issues such as competitive wage bargaining and the remuneration of individual services and capabilities should not be depleted of their content on the basis of equal pay.

Keywords: Marxism. Labor market. Women's participation. Remuneration. Wage discrimination.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Consequências da entrada da Mulher e da Família no Mercado de Trabalho..... 33
Figura 2 - 1932 - O Voto Feminino..... 46
Figura 3 - Proporção de ocupados em trabalho por tempo parcial, na semana de referência, por sexo (%)..... 70
Figura 4 - Taxa de Frequência Escolar Líquida - 2016 - Ensino Médio..... 71
Figura 5 - Tempo parcial de trabalho de homens e mulheres..... 72
Figura 6 - Taxa de Participação na força de trabalho feminina - Estimativa da ILO – Brasil..... 74
Figura 7 – Taxa de Participação na força de trabalho masculino - Estimativa da ILO Modelada – Brasil..... 74
Figura 8 – Taxa de Participação na força de trabalho feminino - Estimativa da ILO Modelada – Mundial..... 76
Figura 9 - Indicadores gerais do mercado de trabalho por sexo, Brasil – 2012-2016..... 78
Figura 10 - Confirmação de Assédio Sexual em Indústrias..... 79
Figura 11 - Vítimas de Assédio Sexual em Indústrias..... 80
Figura 12 - Composição de Mulheres Negras e Latinas em Vários Níveis de Tecnologia (Ocupação)..... 81
Figura 13 - Média de horas dedicadas aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos por pessoas ocupadas, por sexo (horas semanais)..... 82
Figura 14 - Características de pessoas com idade entre 16 e 60 anos, por categoria de ocupação e gênero (entre parênteses o intervalo de 95% de confiança)..... 85
Figura 15 - Ocupações Imperiais - Gênero Masculino..... 85
Figura 16 - Ocupações Não Imperiais - Gênero Masculino..... 87
Figura 17 - Ocupações Imperiais - Gênero Feminino..... 87
Figura 18 - Ocupações Não Imperiais - Gênero Feminino..... 88
Figura 19 - Ocupações Imperiais: Jornada de trabalho em tempo integral ou parcial - Gênero Masculino..... 89
Figura 20 - Ocupações Não Imperiais: Jornada de trabalho em tempo integral ou parcial - Gênero Masculino..... 89
Figura 21 - Ocupações Imperiais: Jornada de trabalho em tempo integral ou parcial - Gênero Feminino..... 90
Figura 22 - Ocupações Não Imperiais: Jornada de trabalho em tempo integral ou parcial - Gênero Feminino..... 90
Figura 23 - Traços de pessoas com idade entre 16 e 60 anos segundo profissão e gênero (entre parênteses o intervalo de 95% de confiança)..... 92
Figura 24 - Distribuição das pessoas de 25 anos ou mais de idade, por cor ou raça, segundo o nível de instrução - Brasil – 2016..... 104
Figura 25 - Índice de escolarização das pessoas de 18 a 24 anos de idade, por cor ou raça, segundo as Grandes Regiões – 2016..... 105
Figura 26 - Nível de Formação (%) - Homens e Mulheres com Ocupação - 20-35 anos - Graduados e não graduados..... 107
Figura 27 - Projeto nº 105 de 1971..... 109

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Rendimento médio real habitual da população ocupada com 11 anos ou mais de estudo, por grupamentos de atividades, segundo o sexo – 2011 em R$..... 93
Gráfico 2 – Rendimento médio real habitual da população ocupada com nível superior, por grupamentos de atividade, segundo o sexo – 2011..... 94
Gráfico 3 – Rendimento médio de pessoas de 25 anos ou mais de idade, em cargos de direção ou gerencia, por gênero: 2004 e 2014 (R$)..... 98
Gráfico 4 – Diferença de salários por escolaridade em R$..... 99
Gráfico 5 - Diferença de salários por cargos ocupados em R$..... 100
Gráfico 6 – Proporção percentual das mulheres nos cargos principais: 2011 e 2017..... 101
Gráfico 7 - Diferenças salariais por área de atuação em R$..... 102

LISTA DE QUADROS E TABELAS

Tabela 1 - Linha do Tempo - Mulheres na Força de Trabalho - Século XIX - Estados Unidos 38
Tabela 2 - Linha do Tempo - Mulheres na Força de Trabalho - Século XX - Estados Unidos 40
Tabela 3 - Linha do Tempo - Mulheres na Força de Trabalho - Século XXI - Estados Unidos..... 43
Tabela 4 - Conquistas Femininas: Linha do Tempo..... 44
Quadro 1 - Classificação dos segmentos de indústria com relação às categorias ocupacionais feminina, integrada ou masculina..... 84
Quadro 2 - Parâmetros para as categorias..... 85
Tabela 5 - Razão do rendimento médio real do trabalho das mulheres em relação ao dos homens – 2003 – 2011..... 94

LISTA DE ABREVIATURAS OU SIGLAS

PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

OIT - Organização Internacional do Trabalho

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

CEPAL - Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe

BLS - Bureau of Labor Statistics

IDD - Índice de Dissimilaridade de Duncan

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PME - Pesquisa Mensal de Emprego

CESIT - Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho

RAIS - Relação Anual de Informações Sociais

SM - Salário Mínimo

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 15
1.1 HIPÓTESE 15
1.2 JUSTIFICATIVA 16
1.3 PROBLEMA DA PESQUISA 17
1.4 OBJETIVO GERAL 19
1.4.1 Objetivos específicos 19
1.5 METODOLOGIA 19
2 OS ASPECTOS CONCEITUAIS RELACIONADOS COM A FORÇA DE TRABALHO 21
2.1 A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E O DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO ASSALARIADO 26
3 A DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES 30
4 MULHERES NA LINHA DO TEMPO DA HISTÓRIA DO TRABALHO 38
5 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO 48
5.1 DISCRIMINAÇÃO SALARIAL 61
5.2 TRABALHO PRODUTIVO E REPRODUTIVO 63
5.3 A MULHER E A FORÇA DE TRABALHO NO MUNDO 66
6 A MULHER E A FORÇA DE TRABALHO NO BRASIL 68
6.1 INDICADORES SOCIAIS DAS MULHERES NO BRASIL 70
6.2 TRABALHO DOMÉSTICO E A DUPLA JORNADA DE TRABALHO DA MULHER 73
6.3 DADOS MUNDIAIS REFERENTE A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO 79
7 UMA ANÁLISE DA EVOLUÇÃO DOS SALÁRIOS 83
7.1 AS DESIGUALDADES PROFISSIONAIS ENTRE MULHERES E HOMENS EM RELAÇÃO AO SEU NÍVEL DE EDUCAÇÃO 104
7.2 ENGENHARIAS - UMA ANÁLISE DE SUAS PROPORÇÕES ENTRE HOMENS E MULHERES 108
7.3 NEGÓCIOS QUALIFICADOS NO PROCESSO DE FEMINIZAÇÃO 111
7.4 BENEFÍCIOS QUE A IGUALDADE SALARIAL TRARÁ PARA O DESENVOLVIMENTO FAMILIAR 113
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS 115
REFERÊNCIAS 117

1 INTRODUÇÃO

A desigualdade de renda no Brasil no que se refere às questões de gênero (homens e mulheres) e trabalho assalariado como predispõem França; Salvato; Souza (2013) contêm em si características de cunho histórico. Em 1981 o país estava posicionado em segundo lugar no ranking de desigualdade do Banco Mundial e, apesar de transcorrido uma redução da mesma nas últimas décadas e passado 30 anos, os dados do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) do ano de 2011 apontavam que o Brasil ainda se mantinha como um dos países de maior desigualdade no mundo, e sua posição na América do Sul o mantinha à frente apenas da Bolívia e da Colômbia.

As desigualdades foram evidenciadas vigorosamente a datar dos primórdios da Revolução Industrial, no século XVIII. A base teórica de Marx se apresenta como elemento fundamental para proporcionar entendimento no que concerne à implementação da nova sociedade capitalista, servindo também como instrumento de direção ao "elemento" desigualdade salarial entre homens e mulheres, o principal objeto desta pesquisa, que será efetuado ao abordar todas as mudanças percebidas por Marx e a nova forma de produção.

Evidencia que a nova forma de produção capitalista se desenvolveu, assim como as mudanças organizacionais, e nas separações de especializações no processo produtivo, segundo Marx (2014) com o intuito de redução do custo de produção das mercadorias e o encurtamento do tempo de trabalho que o trabalhador tem para si e o aumento do tempo que o trabalhador produz para o capitalista, gerando mais valor.

Alusivo às transformações na produção capitalista, Marx (2014, p. 468) afirmou que a partir do incremento das máquinas, tornou-se mais fácil para qualquer trabalhador a realização dos trabalhos, visto a dispensabilidade de força física e especialidades, exigindo-se apenas maior flexibilidade por parte do trabalhador. A consequência desta mudança é ocasionada mediante o processo da inclusão de mulheres e crianças no mercado de trabalho, se intensifica desse momento em diante, pois toda a família, sem distinção de sexo ou idade, passa a ser também explorada pelo capitalista. Salienta que a mulher já era explorada de outras formas porque sempre desenvolveram o trabalho doméstico e informal que não era visível para o resto da sociedade.

O capitalista por sua vez controla o mercado de trabalho, e novamente mantém o seu interesse na apropriação da força de trabalho, concomitante redução dos salários e diminuição do custo de produção, substituindo na ocasião a força masculina em determinadas atividades por força feminina e infantil. Tal substituição a partir de então usurparia não somente a infância das crianças, mas como também o bem-estar das mulheres e de toda a classe trabalhadora.

O que provoca a abertura para pesquisar a análise da entrada das mulheres no mercado de trabalho assalariado, da exploração à qual foram submetidas e as dessemelhanças salariais entre os homens e as mulheres e que perdura até os dias atuais.

1.1 HIPÓTESE

Ao longo do século XVIII, com o surgimento da "máquina" que facilitou a entrada das mulheres no mercado de trabalho vigente da época, ou seja, nas fábricas. A expansão da indústria, ocasionada por intermédio das inovações tecnológicas, veio a colaborar preliminarmente e possibilitar a substituição da força produtiva dos homens pela das mulheres, oportunizando que tal processo intercorresse mediante extrema exploração e execução a custo módico, acentuando as desigualdades salariais entre homens e mulheres na sociedade capitalista. Hodiernamente as mulheres são força de trabalho em todos os setores, independente da máquina, a qual parece ter dado o encetamento ao processo.

1.2 JUSTIFICATIVA

A escolha deste tema foi embasada no fato de que mesmo havendo evolução e constantes mudanças no cenário econômico mundial e brasileiro, decorre uma estagnação quando o assunto é referente à redução da desigualdade salarial entre homens e mulheres, ainda que as mulheres tenham unido forças para suplantar os obstáculos e progredirem para a ocupação de funções renomadas nas instituições, assim, conquistando e estabelecendo seus direitos.

Esta realidade já era retratada por Sina (2005) que analisou as transformações e trajetórias das mulheres no mercado de trabalho, conciliando suas novas atribuições com as mais diversas atividades.

A autora afirma que:

> A conquista de postos no mercado de trabalho vista assim, da perspectiva dos grandes números, esconde detalhes. Onde há roseiras – ninguém duvida –, há espinhos. É sabido por todos os que acompanham os movimentos da economia que as mulheres obtêm postos muitas vezes relegados pelos homens, por menores salários (SINA, 2005, p. 61).

O trabalho desenvolvido por Atal; Ñopo; Winder (2009) examinou as diferenças salariais de homens e mulheres em países da América Latina, verificando que os homens recebiam 9% a 27% a mais do que as mulheres, corroborando ao exposto por Barros *et al.* (2009) ao afirmar que após um período de crescimento econômico sustentado no final do século passado e início deste século, a América Latina ainda enfrenta uma alta desigualdade e menores indicadores de bem-estar entre certos setores da população.

Globalmente, a diferença salarial entre homens e mulheres é estimada em 23%, complementando, as mulheres ganham menos que os homens que exercem as mesmas ocupações, segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 2011. A diferença salarial entre homens e mulheres ainda é substancial, contudo, de acordo ao estudo desenvolvido por ILO (2017) tal cenário tem indicado tendência de atenuação entre os números.

O desenvolvimento do tema proposto se justifica pela necessidade de entendimento quanto à intensificação da participação e evolução do papel da mulher no mercado de trabalho em contrapartida com as desigualdades salariais em relação ao homem.

1.3 PROBLEMA DA PESQUISA

Madalozzo; Martins; Shiratori (2010) explanam que a análise econômica partindo da expectativa da participação das mulheres no mercado de trabalho exerce influência direta em relação às opções adotadas em prol da maximização da utilidade familiar, ou seja, a dupla jornada de trabalho praticada pelas mulheres e dessemelhanças também quanto ao período de trabalhos domésticos entre os homens e mulheres, dessa maneira, distinguindo indivíduos por gêneros.

As mulheres despendem mais horas de trabalho domésticos que concorre diretamente com o tempo gasto com atividades desenvolvidas no processo produtivo, contribuindo, entre outros fatores, para o estabelecimento da diferença salarial e aumentando seu desgaste físico.

O processo da entrada e participação das mulheres no mercado de trabalho passou por uma intensificação nas economias ocidentais, a força de trabalho feminina em 1950 equivalia a 34% do total em países como os Estados Unidos, a participação feminina no mercado de trabalho aumentou para 60%, ou seja, aumento de 76,47% no final do século XX.

No Brasil com pouca representatividade na força de trabalho feminina beirava próximo de 18% na década de 1970, e aumentou em 2002 para 50% a representatividade da força de trabalho feminina no mercado de trabalho.

Relativo às dessemelhanças salariais, neste mesmo período, ocorreram reduções de 50% na década de 90 e 30% em 2000 no Brasil e na Europa possuía uma diferença salarial menor 15%, porém se estabilizou nesse patamar ainda expressivo, essa desigualdade é a parte do objeto desse estudo.

Este estudo tem como alvo a identificação das dessemelhanças percentuais em questões salariais entre os homens e as mulheres e corrente estagnação desses números.

Entre outras questões percebidas envolvendo os homens e mulheres, mulheres que apresentam mesma escolarização e qualificação profissional que os homens, apresentam pouca representatividade em funções mais elevadas nas instituições.

Diante de tal cenário, segue-se nas questões preocupantes para o desenvolvimento imparcial entre homens e mulheres no mercado de trabalho:

- Quais são os fatores que determinam as desigualdades salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho assalariado nas duas últimas décadas no Brasil?

- Na medida em que as transformações socioeconômicas ocorreram nas últimas décadas e que abarcaram cada vez mais as mulheres na composição do mercado de trabalho assalariado, quais os mecanismos que possibilitam a desigualdade salarial, não obstante as leis e órgãos que regulam e asseguram a equidade salarial entre os homens e mulheres?

1.4 OBJETIVO GERAL

Analisar a diferença salarial entre homens e mulheres e o ingresso das mulheres no mercado de trabalho assalariado no decorrer das duas últimas décadas no Brasil.

1.4.1 Objetivos específicos

a Pesquisar a desvalorização da força de trabalho da mulher à luz dos pressupostos da teoria de Marx;

b. Analisar a entrada da mulher no mercado de trabalho assalariado e os fatores que possibilitaram as diferenças salariais entre homens e mulheres;

c. estudar a divisão social do trabalho e como ela contribuiu para a manutenção das desigualdades salariais entre homens e mulheres.

1.5 METODOLOGIA

A metodologia que norteou esta pesquisa se fundamentou nos pressupostos descritos por Minayo (1998) que discursa que a organização do processo de pesquisa deve seguir eixos principais, como as escolhas teóricas, os dados técnicos e a análise dos resultados obtidos. A pesquisa foi desenvolvida com base na análise de informações obtidas em materiais já elaborados nas duas últimas décadas, abrangendo os anos de 1995 a 2015, e contendo em si, dados gerais relacionados às regiões do Brasil.

Para execução deste trabalho desenvolveu-se uma revisão bibliográfica, com o intuito de verificar como o processo do ingresso da mulher no mercado de trabalho se estabeleceu em termos de diferenças de remuneração do seu trabalho em relação ao homem.

O método de pesquisa adotado foi o exploratório e descritivo com dados prospectivos e abordagens qualitativas (COSTA, 2001). A pesquisa foi bibliográfica por estar embasada em materiais já elaborados e pesquisados em mecanismos de busca como Scielo; Google Acadêmico, estudos realizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Organização Internacional do Trabalho (OIT) e banco de teses. A característica da

pesquisa bibliográfica conforme expõe Gonsalves (2003, p. 34) se refere a "[...] identificação e análise dos dados escritos em livros, artigos de revistas, dentre outros. Sua finalidade é colocar o investigador em contato com o que já se produziu a respeito do seu tema de pesquisa".

A análise da bibliografia adotou a sistemática geralmente utilizada nos trabalhos de revisão de literatura, que se orienta por uma análise, leitura e organização do material selecionado partindo-se do eixo básico da diferenciação salarial (DEMO, 2008).

O caráter exploratório do estudo encontra respaldo no que descreve Gonsalves (2003, p. 65) "[...] a pesquisa exploratória é aquela que se caracteriza pelo desenvolvimento e esclarecimento de ideias, com objetivo de oferecer uma visão panorâmica, uma primeira aproximação a um determinado fenômeno que é pouco explorado". O aspecto quantitativo se consolida devido à análise das diferenças salariais promovidas pela divisão sexual do trabalho.

2 OS ASPECTOS CONCEITUAIS RELACIONADOS COM A FORÇA DO TRABALHO

Segundo Marx (2014) a análise referente à sociedade capitalista destaca-se para a sua forma de riqueza configurada por "enorme coleção de mercadorias". A mercadoria é uma coisa, um objeto externo que por meio de suas propriedades satisfaz a necessidade humana em diversos aspectos originários e necessidades fisiológicas ou fantasmagóricas, suas relações como meio de subsistência, objeto de consumo ou indiretamente como meio de produção.

A mercadoria é uma coisa útil, o que a faz ter valor de uso, como por exemplo, o ferro, papel e etc. Portanto, subentende-se a coisa útil em duas perspectivas, a saber: a quantitativa de trabalho empregado para conseguir sua utilidade qualitativa. O valor de uso só se realiza com a utilização ou o consumo, que constituem a forma material da riqueza para qualquer forma de sociedade, valor de uso, é ao mesmo tempo, o veículo do valor de troca.

A esse respeito, se destaca neste contexto que essas relações estão se transformando continuamente como conceitua Marx (1988a, p. 45):

> O valor de troca aparece inicialmente como a relação quantitativa, a proporção na qual os valores de uso de um tipo são trocados por valores de uso de outro tipo, uma relação que se altera constantemente no tempo e no espaço. Por isso, o valor de troca parece algo acidental e puramente relativo, um valor de troca intrínseco, imanente à mercadoria (valeur intrinsèque); portanto, uma contradictio in adjecto contradição nos próprios termos.

A diferenciação de valor da mercadoria em comparação a outra mercadoria demonstra-se a partir de trabalhos úteis equivalentes. O valor de troca só se realiza na efetivação da troca dessa mercadoria, o que de outra maneira, evidencia que a mercadoria particular não é diferente de seu valor, ou ainda, que como valor ela não difere dela própria como valor de uso. Mesmo sendo um valor de uso específico, ou melhor, precisamente por esta razão a mercadoria é trabalho materializado e, portanto, também por consequência um valor.

De acordo com o que conjectura o autor, o valor de troca indissociável à mercadoria, contradiz os próprios termos; sendo assim, este processo de valor de

troca na relação quantitativa de valor de uso em espécies diferentes na grandeza em que se trocam, pode ser elucidado como segue: um (1) quarter de trigo pode ser trocado por quantidade X de graxa de sapatos ou Y de seda ou Z de ouro, existindo diversas proporções, isto é, há igualdade de grandezas entre todas essas coisas diferentes.

Na "forma de manifestação" se for separado 1 quarter de trigo igual a x quintais de ferro em algo comum na mesma grandeza, duas coisas diferentes que igualadas a uma terceira deverá ser restringida a essa terceira. As trocas das mercadorias deverão possuir algo em comum, diferente da sua forma geométrica, física, ou qualquer outra propriedade natural. As características físicas só importam se depreendidas como consequência da utilidade, tornando essas mercadorias em valor de uso.

De outra forma o valor de troca que se refere à mesma grandeza, a mesma igualdade, para que esse valor de troca abstraindo o valor de uso, ou seja, a forma corpórea, as qualidades, onde as especialidades do trabalho produtivo foram excluídas do processo, dão origem ao trabalho humano igual ao denominado pelo autor como trabalho humano abstrato.

Considerando a partir desta abstração, para o trabalho objetivado fantasmagórico, restou somente a "simples geleia", o resultado do trabalho indiferenciado, sem nenhuma consideração de como essa força foi consumida. Este processo representa apenas que sua produção foi despendida da força de trabalho humano, e que foi acumulado a partir do trabalho humano cristalizado dessas substancias sociais que lhes são comuns, elas são valores e valores de mercadorias.

Conforme Marx (2014) um bem detém duas naturezas de valores: valor de uso e valor de troca. O valor de uso é avaliado pelo trabalho que tem forma material, ou melhor, do trabalho que necessita da competência humana. Logo o valor de troca da mercadoria está arrolado a porção de tempo que o trabalhador emprega para produzi-la. Isto posto, para Marx (2014), o trabalho é útil ou tangível quando é considerado em sua variante intrínseca. Em outras palavras, é o que produz um produto proveitoso. De acordo a Marx (2014), não é o usuário que dá proveito a um produto, mas sim o produtor.

Na vertente marxista, para analisar como se propõe a medida do trabalho humano, destaca-se o valor de uso ou bem que somente possuí valor porque está

objetivado ou materializado no trabalho humano abstrato, que será mensurado a partir da quantidade de trabalho nele contida, na medida de trabalho realizada pelo tempo médio padronizado em dias e/ou horas.

Para regular essa medida, o trabalho humano que constitui substância de valores é trabalho humano igualmente despendido na mesma força de trabalho humano, dá-se forma, a força de trabalho social média necessária ou o tempo de trabalho socialmente necessário.

A quantidade de trabalho necessário para a produção de um valor de uso é o que determina a grandeza de seu valor, isto é, os meios de subsistência são regulados uns pelos outros, ou seja, regulado pela quantidade de trabalho necessariamente requerido para produção empregada nela.

A produção dessa mercadoria individual é a média da especialidade da mesma mercadoria, sendo ela igual à mesma massa, porém qualitativamente diferente e suas especialidades é que definem o preço.

Conforme predispõe Marx (2014) o valor de uma mercadoria está para o valor de qualquer outra mercadoria, assim como o tempo de trabalho médio necessário, está uma para a outra "Como valores todas as mercadorias são apenas medida pelo tempo de trabalho nelas cristalizados".

Neste processo, a grandeza de valor permanecerá constante se o tempo de produção permanecer inalterado, e só aumentará caso haja qualquer mudança no tempo de trabalho para a produção de uma mercadoria, ou na habilidade do trabalhador, ou na organização social, no desenvolvimento científico ou tecnológico.

Para Marx (2014), quanto maior é a força produtiva de trabalho, menor é o tempo de trabalho requerido para a produção do artigo, menor a massa cristalizada menor é o valor. Inversamente, quanto menor a força produtiva do tempo de trabalho necessário para a produção de um artigo, maior é o valor.

Portanto a grandeza do valor da mercadoria varia em razão inversa a força produtiva desse trabalho. Uma coisa pode ter valor de uso e não ser produzida pelo trabalho, como por exemplo, a terra virgem, o ar, e outros elementos. Porém, uma coisa pode perfeitamente ser útil e produto do trabalho humano sem ser mercadoria quando para satisfação da própria necessidade. Desse modo, a coisa só é objeto de uso se houver utilização, caso contrário não possuirá valor de uso ou nenhum valor (MARX, 2014).

Em tal contexto, se compreende que as mercadorias podem ser definidas como produtos do trabalho humano concreto e abstrato. O sistema capitalista de produção se distingue dos outros porque separa o trabalhador dos meios de produção, promovendo desta feita, a transformação da força de trabalho em mercadoria e a separação da sociedade em duas classes diferentes: a que possui os meios de produção (capitalistas) e aqueles que não os possuem (trabalhadores). No âmbito produtivo, aqueles que detêm os meios de produção adquirem a mercadoria "força de trabalho". Explicitando o conceito: "Por força de trabalho ou capacidade de trabalho, compreendemos o conjunto das faculdades físicas e mentais existentes no corpo e na personalidade viva de um ser humano, as quais ele põe em ação toda vez que produz valores de uso de qualquer espécie" (MARX, 2014, p. 312).

Assim sendo, constata-se que a diferenciação entre a mercadoria "força de trabalho" e todas as outras mercadorias, uma vez que o trabalhador equivalha a sua disposição em adquirir qualquer outra mercadoria ao equiparar a quantidade de horas trabalhadas que será despendida. Sendo assim, o valor da força de trabalho é equivalente ao tempo de trabalho imprescindível para sua produção e reposição do desgaste. Marx (2014) descreve a mercadoria como representada por duplo caráter de trabalho (valor de uso/valor de troca), ou seja, o valor de uso é extraído do trabalho concreto e o valor do trabalho abstrato.

Esta operação realizada no âmbito do capitalismo serve como base inicial fundamental para que se constitua no processo onde essa mercadoria em sua forma de valor se insira dentro da economia política, que será analisada na sequência.

Para explicitar a dupla natureza do trabalho, representar-se-á duas mercadorias distintas: um casaco (2X horas) e 10 braças de linho (Y horas), sendo Y(relativa) = 2X (equivalente), então, 01 casaco é igual a 20 braças. O casaco 2x (valor de uso) satisfaz a necessidades específicas, existe nele atividade produtiva, modo de operar, objetos, meios e resultados que geram, assim, trabalho útil e o trabalho cristalizado objetivando a utilização (efeito útil).

Marx (2014) discorre sobre o valor de uso, afirmando que o trabalho contido na mercadoria tem validade qualitativa somente no que tange ao tamanho em termos de valor do mesmo a partir do momento em que o trabalho humano foi reduzido sem outra qualidade. Aborda a questão em face de duas perspectivas, a primeira relacionada ao "como" e ao "o quê", e a segunda referente ao seu quanto, a

sua duração no tempo. Assim, afirmam que a quantidade do valor de uma mercadoria representa somente o quantum de trabalho que contem e por isso, as mercadorias, trocadas e guardadas as devidas proporções, devem apresentar sempre valores iguais.

Um maior quantum de valor de uso representa maior riqueza material, como por exemplo, dois casacos representam mais riqueza do que um. Este processo opositivo é resultado do caráter duplo do trabalho. A força produtiva se constitui continuamente em força produtiva de trabalho útil e concreto, determinando somente o grau de eficácia resultante de uma atividade produtiva em conformidade com um objetivo e período de tempo pré-determinado. Diante dessa perspectiva, o trabalho útil acaba sendo uma fonte de produtos mais abastada ou mais despojada em relação direta com o aumento ou diminuição da sua força produtiva. De maneira contrária, uma mudança da força produtiva sozinha não tem reflexos diretos no trabalho revelado no valor. Isto se deve ao fato de que a força produtiva faz parte de uma forma útil concreta do trabalho, e por isso, passa a não afetar o trabalho quando se retira da forma útil concreta do mesmo.

Complementando, Marx (2014) defende que o mesmo trabalho produz no mesmo período de tempo, constante magnitude de valor, mesmo em face às mudanças da força produtiva. Contudo, neste mesmo período de tempo, ele dispõe distinto quanta de valores de uso: em maior quantidade quando a força produtiva aumenta e em menor quantidade quando esta diminui.

Destarte, Marx (2014) conclui que todo o trabalho é definido como gasto de força de trabalho humano no que se refere ao gasto fisiológico que é despendido; assumindo que neste tipo de trabalho humano igual ou trabalho humano em abstrato, se determina a formação do valor das mercadorias. Em outro viés, todo trabalho corresponde a gasto de força de trabalho humana de maneira específica que apresenta um determinado fim, e neste tipo de trabalho útil concreto são produzidos valores de uso.

2.1 A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E O DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO ASSALARIADO

A primeira Revolução Industrial não foi somente a consequência de um crescimento econômico desigual ocasionado pelas premissas que nortearam a economia capitalista, ao final no século XVIII, comparativamente, ainda se figura nos dias vigentes, que a industrialização capitalista impulsionada pelo lucro privado que resultou em várias transformações tecnológicas.

Assim como as diversas transformações, tendo, por exemplo, as embarcações ultramarinas dos séculos XV e XVI e as outras revoluções científicas do século XVII, a Revolução Industrial deu início às transformações técnico-científicas adequadas ao processo de industrialização, que, não obstante, só foram reconhecidas na Europa no final do século XVIII.

O desenvolvimento industrial se iniciou pela Grã-Bretanha, na segunda metade do século XVIII, estando vinculado a fatores econômicos, sociais e ideológicos de sociedades pré-industriais, que por serem fracos romperam-se rapidamente.

Tais transformações já estavam em movimento, oportunizando a transição de trabalhadores não industriais para as indústrias. A decorrência foi um acúmulo de capital utilizado para os investimentos na compra de máquinas e equipamentos, acelerando a produção com a diminuição do ser humano na execução das tarefas. Algumas técnicas foram desenvolvidas durante a primeira Revolução Industrial com a utilização de energia animal, água, madeira, combustão e o vapor que juntos constituiriam o motor da nova fase técnica (HOBSBAWM, 2003).

O desenvolvimento do trabalho assalariado nas conjecturas da crítica ao sistema capitalista deve ser praticado não apenas como força produtiva, mas também como mercadoria. Para Marx (2014) a mercadoria é a forma como as pessoas adentraram no sistema capitalista, pois a mercadoria é a forma mais explícita do capital, seja o trabalhador vendendo sua força de trabalho ou trocando por outra mercadoria, esse é o aspecto da alienação.

Para o consumo das famílias na visão da nova forma da produção capitalista, o embasamento era dado pela transferência do trabalho, que era valor de uso substanciado e medido pela sua utilização.

Desta forma, passada a revolução industrial, se determina a nova forma de riqueza da sociedade. Os valores de uso constituem riqueza, independente de sua forma social, entretanto, se realizam no valor de troca. O valor de uma mercadoria apenas acontece com a troca de mercadorias que seus produtores estejam interessados (troca natural). Porém, existe uma questão importante relacionada à equivalência e igualdade dessas mercadorias para que essa troca ocorra que neste momento são medidas pela quantidade de horas de trabalho despendida em cada mercadoria (MARX, 2014).

A representatividade do duplo caráter da mercadoria e do trabalho nas próprias mercadorias, que por um lado é valor de uso definido pelo trabalho útil e qualitativamente diferenciado, como por exemplo, nas tecelagens e alfaiatarias, que se tornam portadoras desse valor, todavia no trabalho abstrato, que pode ser determinado pela quantidade de trabalho despendida para sua fabricação, não importando as competências ou agilidades de quem se prestou a fazer tais mercadorias. As diferenças de grandezas das mercadorias como valores de troca são apenas diferenças de grandezas do trabalho objetivado nelas, ou melhor, uma propriedade social.

Cada uma dessas forças individuais de trabalho equivale às demais forças individuais, pois se está tratando de uma força média de trabalho social que atue como essa força média precisando apenas do tempo de trabalho em média necessário ou, socialmente necessário, para a produção de determinada mercadoria.

Assim, o valor de troca se relaciona à premissa de que a quantidade de horas despendidas para a produção de uma mercadoria torna maior o valor desse bem. A expansão do comércio das trocas intensificada pelo intercâmbio e a multiplicação das mercadorias que concorrem nesse comércio desenvolvem, sobremaneira, a mercadoria como valor de troca, amplificando sua circulação e impulsionando a formação de uma forma geral de valor do dinheiro, desfazendo o comércio das trocas naturais.

Para proceder à continuidade ao processo e mudanças nas formas de circulação iniciar-se-á o primeiro modelo das relações entre mercadorias, Marx (2014 p. 95) afirma que há constante mudança a partir da forma inicial da troca de mercadorias, o primeiro modelo como segue é Mercadoria (M) – Mercadoria (M), isto é, a troca da mercadoria por outra mercadoria; pelo valor de uso das suas

propriedades físicas e o seu valor de troca variando no tempo e espaço deixa de existir. Em outros termos, o agente da troca, de modo efetivo, não reputa o uso particular do objeto que comercializa, mas o vê como um instrumento de assenhorar-se do produto de outrem.

Introduz a partir de agora um modelo mais complexo, a primeira mudança da mercadoria a venda, refletido no modelo Mercadoria (M) – Dinheiro (D), desta a forma passa a existir nova transformação a mercadoria ou o corpo da mercadoria para o corpo de ouro e as mercadorias substituem o ouro uma nova forma de circulação que muda a forma do metabolismo social.

Algumas determinações extinguem a que existia no primeiro modelo deste metabolismo social, pois agora a troca da mercadoria pelo dinheiro o possuidor de uma mercadoria irá substituí-la pelo dinheiro agora uma forma de equivalência de valor e partirá para um o segundo e mais novo processo de circulação.

Iniciando o processo de circulação com a forma geral de equivalência se ganha outra nova interação entre os indivíduos e o consumo, onde o trabalho útil individual que gera a mercadoria foi convertido em dinheiro e, assim, aumentando-se as possibilidades do consumo de mercadoria, o ponto de partida formulado pela equação M – D – M, demonstrando o princípio do sistema de produção simples de mercado e o processo da circulação passa a ser recorrente como um fluxo natural nessa economia, isto é: Mercadoria (M) – Dinheiro (D) – Mercadoria (M); ou seja, vender para comprar expressão que revela a finalidade da troca como sendo, originalmente a do intercâmbio dos produtos privados da mercadoria permitindo a cada um comprar os valores de uso de que necessita com o dinheiro obtido pela venda da mercadoria produzida por ele.

Na circulação o dinheiro se transforma em mercadoria que serve como valor de uso. A mesma moeda troca duas vezes de lugar. O processo total, que começa com o recebimento de dinheiro por mercadoria, termina com a troca de dinheiro por mercadoria. É completamente percorrido logo que a venda de uma mercadoria traga dinheiro, que compra de outra mercadoria.

A divisão do trabalho torna tão unilateral o seu trabalho, quanto multilaterais suas necessidades. Por isso mesmo, seu produto serve-lhe apenas de valor de troca. Mas ele somente obtém a forma de equivalente geral, socialmente válida, como dinheiro que se encontra em bolso alheio. Para tirar de lá, a mercadoria tem de ser, sobretudo valor de uso para o possuidor do dinheiro, que o trabalho

despendido nela, portanto tenha sido despendido em forma socialmente útil ou que se confirme como elo da divisão social do trabalho. Mas a divisão do trabalho é um organismo de produção que se desenvolveu de maneira natural, cujos fios se tecem e continuam a tecer-se às costas dos produtores de mercadorias. Talvez a mercadoria seja produto de uma nova modalidade de trabalho, que pretende satisfazer a uma necessidade recentemente surgida ou que pretende ainda provocar por iniciativa própria uma necessidade. Função que era ainda ontem uma das muitas funções do mesmo produtor de mercadorias, uma produção particular se desprende hoje desse conjunto, torna-se autônoma e, por isso, envia seu produto parcial como mercadoria independente ao mercado. As circunstâncias podem estar maduras ou imaturas por esse processo de separação.

Suponha-se, porém que o valor de uso do seu produto se confirme e o dinheiro, portanto, seja atraído pela mercadoria. Mas agora se pergunta: Quanto dinheiro? A resposta já está de certo modo antecipada no preço da mercadoria, no expoente de sua grandeza de valor.

Deixando-se de lado eventuais erros de cálculo puramente subjetivos do possuidor de mercadorias, que são logo corrigidos objetivamente no mercado. Suponhamos que tenha despendido em seu produto apenas a média socialmente necessária de tempo de trabalho. O preço da mercadoria é, portanto, apenas o nome monetário do quantum de trabalho objetivado nela.

3 A DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES

"O Capital" e outros estudos de Marx trouxeram uma fundamentação importante para que se compreenda o processo de emancipação humana, e também, a relação entre trabalho e exploração que são extremamente relevantes para que se entenda como se estabelecem as relações sociais no âmbito do sistema capitalista.

Segundo Marx, a indústria desenvolve-se passando por três fases: 1ª é o artesanato a forma própria do feudalismo, a 2ª é a manufatura, primeira forma da indústria capitalista, e a 3ª é a indústria mecanizada a forma mais desenvolvida da indústria capitalista, baseada na invenção e difusão da maquinaria.

A manufatura consiste no agrupamento de diversos artesãos, antes independentes em mesmo local e trabalhando para um mesmo capitalista e sob seu comando. Segundo Marx (2014, p. 493-511) o surgimento da manufatura teve como origem duas formas destacadas. A primeira se refere ao momento "[...] quando são concentrados numa oficina [...] trabalhadores de ofícios diversos e independentes". A segunda se constituiu no momento onde "[...] o mesmo capital reúne ao mesmo tempo na mesma oficina muitos trabalhadores que fazem a mesma coisa ou a mesma espécie de trabalho". A partir desta ideia, partindo dos pressupostos teóricos de Marx (2014, p. 511-512), compreende-se que a manufatura teve sua procedência no artesanato.

Ambas as formas da manufatura convergem para um sistema constituído por grande número de trabalhadores que trabalham em regime de divisão técnica de trabalho, mesmo em face das inúmeras facetas da manufatura, o resultado final se constitui num só: "um mecanismo de produção cujos órgãos são seres humanos" (MARX, 2014, p. 511). Para o autor, seja complexa ou simples, a manufatura apresenta dependência direta das habilidades individuais de cada trabalhador. Contudo estas habilidades são afetadas pelos efeitos da produção mecanizada.

Para Marx (2014) o impacto social promovido pela implementação da produção mecanizada determinou reflexos poderosos na época da Revolução Industrial, sendo que foi a partir deste processo que a força de trabalho se viu diante de mais exploração e o capital passou a determinar ativamente a vida dos trabalhadores, seja por espoliar a força de trabalho, seja pela adesão ao incremento dos lucros por parte dos capitalistas.

Com a introdução da maquinaria que substitui a força muscular tanto de animais (cavalos, bois) quanto a força da roda d'água, a força muscular do homem deixou de ser indispensável à produção, devido a isto se tornou possível substituí-la pelo trabalho de mulheres e crianças, que foi o fenômeno que alterou radical e definitivamente a realidade social.

Assim, a implementação da maquinaria acarretou o aumento da produtividade do trabalho, e arrastou todos os membros da família para o âmbito da produção, ou seja, demanda pelo trabalho feminino e infantil e como consequência, o prolongamento da jornada de trabalho. Este fenômeno ilustra a tese de Marx, de que é o desenvolvimento das forças produtivas que provoca as mudanças sociais. A mulher ingressa no mercado de trabalho graças a um desenvolvimento deste tipo, mas este ingresso possui dois aspectos contraditórios, por um lado dá início ao processo de libertação das mulheres do jugo do trabalho doméstico, mas por outro lado o faz no contexto da intensificação da exploração de toda a família.

Neste diapasão, quando se aborda a questão da força de trabalho feminina, a obra de Marx traz subsídios importantes para que entenda como o capitalismo abrangeu esta força de trabalho, onde se pode observar a prevalência de um sistema no qual as mulheres são exploradas, hierarquizadas e inferiorizadas em relação aos homens.

Em um cenário no qual as mulheres têm seu trabalho assalariado explorado no contexto macrossocial pelo sistema capitalista, é imprescindível que se análise e compreenda a relação que se estabelece entre a busca pela emancipação das mulheres e a real efetivação deste processo em termos de trabalho e remuneração.

Os efeitos diretos da maquinaria sobre o trabalhador, segundo discorre Marx (1985, p. 32) a taxa de mais valor se determina a partir da proporção em que a jornada de trabalho se divide em trabalho necessário e mais trabalho. Com a redução do número de trabalhadores promovido pela implementação da maquinaria, existe a diminuição do mais trabalho o que impulsiona igualmente um crescimento expressivo da jornada. Com a substituição do trabalhador pela máquina acaba-se criando um exército de reserva, forçando o trabalhador a aceitar qualquer salário e condições de trabalho.

O descarte pela maquinaria do antigo sistema de divisão do trabalho, onde o capital submete o trabalho, fazendo uma inversão de valores onde as condições de

trabalho passam a usar o trabalhador se estende à família trabalhadora. Nesse processo a maquinaria deprecia o produto e aumenta a mais valia.

Conforme preleciona Marx (2014), a maquinaria promoveu a evolução da indústria, mesmo não criando valor, e sim, transferindo o mesmo ao produto, sendo que sua produtividade é mensurada pelo grau de substituição do trabalho humano que ela promove.

De acordo com os pressupostos teóricos de Marx (2004) o trabalho deve ser compreendido como trabalho remunerado definido como aquele produzido pelo trabalhador e que lhe rende como consequência a remuneração capaz de prover a este indivíduo a subsistência física e social para continuar fazendo parte do sistema produtivo. Nas palavras do autor:

> [...] o trabalhador se torna, portanto, um servo do seu objeto. [...] Portanto, para que possa existir, em primeiro lugar, como trabalhador e, em segundo, como sujeito físico. O auge dessa servidão é que somente como trabalhador pode se manter como sujeito físico e apenas como sujeito físico ele é trabalhador. As carências do trabalhador são, assim, para ele, apenas a necessidade de conservá-lo durante o trabalho, a fim de que a raça dos trabalhadores não desapareça. O salário possui, por conseguinte, exatamente o mesmo significado de conservação na manutenção de qualquer outro instrumento produtivo, tal qual o consumo do capital em geral de modo a poder reproduzir-se com juros. Como o óleo que se põe na roda para mantê-la em movimento. O salário pertence ao trabalhador, pois é os custos obrigatórios do capital e do capitalista, e o salário não deve ultrapassar a necessidade desta manutenção, ou seja, a reposição do desgaste do trabalhador em dia/hora/mês (MARX, 2004, p.142-143).

Essas reflexões se constituem em tema importante na discussão sobre a relação entre trabalho remunerado, categorias, classe e desigualdades salariais entre homens e mulheres. As reflexões extraídas de Marx no que tange a questão da exploração do trabalhador no sistema capitalista, associadas com os pontos determinantes e, trazendo nudez ao processo de produção capitalista.

À medida que a máquina reduz o uso da força muscular, ela se torna um meio de utilizar trabalhadores com menos força muscular e com membros de maior flexibilidade, ou seja, mulheres e crianças (estágio de desenvolvimento corporal).

Por isso o trabalho feminino e infantil foi à primeira palavra de ordem da aplicação capitalista da maquinaria.

Com isso esse processo de inovação por meio de substituir trabalho e trabalhadores transformou-se rapidamente num meio de aumentar o número de assalariados, colocando todos os membros das famílias de trabalhadores, sem distinção de sexo nem idade, sob o comando imediato do capital. O trabalho forçado para o capitalista usurpou não apenas o lugar das brincadeiras infantis, mas também o trabalho livre no círculo doméstico, dentro de limites decentes para a própria família.

Figura 1 - Consequências da entrada da Mulher e da Família no Mercado de Trabalho

	Jt(h)			Em R$		
	Total	n	e	Total	Sálario	Mais-valia
Homem	8h	4h	4h	1.600,00	800,00	800,00
Família	28h	6h	22h	5.600,00	1.200,00	4.400,00

n = Tempo de trabalho necessário
e = Tempo de trabalho excedente
Jt(h) = Jornada de trabalho (hora)
Família → Mulher e dois filhos

Fonte: Elaboração própria.

Antes da introdução das máquinas a manutenção da família trabalhadora era determinada pelo valor da força de trabalho masculino, isto é, determinada pelo tempo de trabalho necessário; que neste caso, é necessário para o sustento do trabalhador e da sua família uma vez que, sendo o trabalhador mortal, deve ser substituído por novos trabalhadores quando da sua morte ou exclusão do processo de trabalho. É ele mesmo quem produz o seu substituto por intermédio da família e o custo de manutenção desta integra o seu salário.

Com o incremento da maquinaria e a inserção de todos os membros da família do trabalhador (mulheres e crianças) no mercado de trabalho, divide-se o valor da força de trabalho do homem e o seu salário por toda sua família desvalorizando a sua força de trabalho e multiplica-se extraordinariamente a mais valia produzida pelo conjunto como exemplificado pela situação hipotética da figura

1 Em Jt(h) o homem trabalha 8h, que se divide em 4h de tempo necessário (n) e 4h de tempo excedente (e). Supondo que o seu salário seja de R$ 800 reais, valor que o seu trabalho gera em 4h, ou seja, R$ 200,00/h, segue-se que a mais-valia gerada no tempo excedente de 4h também é de R$ 800,00.

Supondo agora que a mulher e dois filhos também ingressem no trabalho industrial, a família fornece, agora, 4 trabalhadores ao invés de um. O conjunto dos quatro fornece, por hipótese, 28h de trabalho por dia (crianças têm jornada menor). Suponhamos que o custo de manutenção dos quatro, de R$ 800,00, obtido originalmente em 4h de trabalho, aumente para R$ 1.200,00, que corresponde a 6h de trabalho, devido ao desgaste adicional sofrido no trabalho pela mulher e os dois filhos. O salário do homem reduz-se, pois se redistribui entre ele, a mulher e os filhos, que agora trabalham. Pode-se supor, por exemplo, que o homem passe a ganhar R$ 500,00 a mulher R$ 400,00 e cada filho R$ 150,00 totalizando os R$ 1.200,00 do salário familiar. Assim, a mais-valia gerada pelo conjunto familiar experimenta um extraordinário aumento: como o trabalho fornecido é de 28h, das quais 6h são necessárias para gerar o custo de manutenção da família, a mais-valia gerada será de 28h - 6h = 22h, correspondente a R$ 4.400,00, ou seja, o aumento da mais-valia em relação à obtida do trabalho isolado do homem é de R$ 4.400,00 – 800,00 = 3600, ou seja, 450%. Em exemplo citado por Marx, “em 4 forças de trabalho, custa talvez, mais do que anteriormente a compra da força de trabalho da família, mas em compensação, surgem, 4 jornadas de trabalho no lugar de uma, e o preço delas cai proporcionalmente ao excedente de mais trabalho dos quatro em relação ao mais trabalho de um” (MARX, 1985, P. 23). A partir do fornecimento das 4 forças de trabalho para o capitalista, será necessário esse salário para suas manutenções, ou seja, reposição dos desgastes de todos os trabalhadores dessa família.

Ressaltando as características desse sistema capitalista onde a maquinaria desde o início amplia o material humano de exploração, o campo propriamente de exploração do capital, “[...] o número de trabalhadores aumentou muito, porque se substitui cada vez mais trabalho masculino por feminino e, sobretudo trabalho adulto por infantil [...]” (MARX, 1985, p. 23). Mulheres e crianças com salários de 6 a 8 xelins (moeda divisionária inglesa, que até 1971 representou a vigésima parte da libra esterlina) por semana deslocavam um homem adulto com salário de 18 a 45 xelins por semana; assim como ao mesmo tempo o grau de exploração.

A maquinaria revoluciona radicalmente a mediação formal das relações do capital, o contrato do trabalhador e capitalista, com base em intercâmbio das mercadorias, o pressuposto inicial era que o capitalista e trabalhador se confrontariam como pessoas livres, como possuidores de mercadorias:

> Um possuidor dos meios de produção e outro possuidor de força de trabalho. Mas agora o capital compra menores ou semi dependentes. O trabalhador vendia anteriormente sua própria força de trabalho, que dispunha como pessoa formalmente livre, agora como mercador de escravos, vende a mulher e filho (MARX, 1985, p. 23).

Engels (1985) propõe um raio-X ao analisar a maneira com que as máquinas eliminaram em grandes proporções a força de trabalho masculina. Tomando como exemplo as indústrias fabris, Engels (1985) comenta que o trabalho nas máquinas compreende, tanto na fiação quanto na tecelagem, em consertar os fios que se arrebentam, visto a máquina realizar o restante.

> Este trabalho não exige nenhuma força física, mas dedos ágeis. Então, não só os homens não são indispensáveis para isso como, por outro lado, o grande desenvolvimento dos músculos e dos ossos das mãos os tornam menos aptos para este trabalho do que as mulheres e as crianças; por isso, eles são muito natural e quase totalmente afastados deste trabalho (ENGELS, 1985, p. 163).

Em tal contexto, [...] os esforços musculares são, devido à entrada ao serviço de máquinas, realizados pela energia hidráulica ou pela força do vapor, e por essa causa, menos se necessita de homens. E como de resto as mulheres e as crianças são mais rentáveis e mais hábeis que os homens neste tipo de trabalho, são estas que são empregadas. [...] (ENGELS, 1985, p. 163-164).

A partir de constatações de relatórios desses trabalhos feminino e infantil a *Children´s Employment Comission* denuncia a situação de exploração e maus tratos revoltantes, visto anteriormente sofridas apenas por escravos negros.

A regulação do capital era de exploração extrema e com contrato de trabalho semanal somando a ingerência do Estado e o capital como nivelador por natureza, isto é, exigem, em todas as esferas da produção, como um direito humano inato,

igualdade e condições de exploração do trabalho, a limitação legal do trabalho infantil em um ramo da indústria torna-se causa da limitação do outro.

Observa se as más condições físicas das crianças e jovens e também das mulheres trabalhadoras as quais a maquinaria submete a exploração do capital primeiro diretamente nas fábricas que rapidamente crescem com base nela, e depois indiretamente em todos os ramos industriais.

> Desde o princípio da nova indústria, estas [as crianças] foram empregadas nas fábricas. De início e devido às pequenas dimensões das máquinas (que mais tarde se tornaram mais importantes), eram quase somente as crianças que nelas trabalhavam; iam procurá-las nas casas de assistência, que as alugavam aos industriais como 'aprendizes', em grandes grupos e por muitos anos. Eram alojadas e vestidas coletivamente e tornavam-se, bem entendido, escravas dos seus patrões, que as tratavam com uma brutalidade e barbaridade extremas. [...] (ENGELS, 1985, p.171-172).

Segundo Marx (1985) essa exploração de todos os membros da família e o deslocamento das mulheres para longe de suas casas diariamente, ocasionou grande índice de mortalidade infantil por falta de cuidado dos pais, situação degradante de miséria, pela falta de alimentação adequada ou por doenças. Considerada pelo autor a degradação da família, a partir da exploração por parte dos capitalistas por todos os membros trabalhadores nesta nova forma de produção mecanizada, transforma de todos os trabalhadores em máquinas de produção de mais valia.

De acordo com Ramos (2011) é importante salientar que hodiernamente o ingresso da mulher no mercado de trabalho impulsionado pela luta das mulheres que defendiam a bandeira do feminismo, também é o resultado do avanço de métodos contraceptivos, como o uso do anticoncepcional. Com as mulheres diminuindo a quantidade de filhos, se dividindo entre a casa e o trabalho. Percebe-se também que o ambiente familiar em que a mulher se encontra, intervém na deliberação de ingressar ou não no mercado de trabalho e, existindo a presença de filhos menores a diminuição na taxa de participação da força de trabalho é superior nas famílias com maior aclive à pobreza, o que colabora com o agravamento das perspectivas das quais se acham em condição socioeconômica desvantajosa. Daí a

relevância das políticas públicas que oportunizam substitutos para o tempo da mulher dedicado aos filhos menores, tais como creches (RAMOS, 2011, p. 5).

4 MULHERES NA LINHA DO TEMPO DA HISTÓRIA DO TRABALHO

Conforme Bolt (2004) a introdução da mulher na força de trabalho sucedeu-se com maior rigor no período envolvendo a I e II guerra mundial, visto a necessidade de os homens irem para frente de combate e passar a existir a indispensabilidade das mulheres assumirem os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho.

A influência das ações femininas nos Estados Unidos colaborou para uma movimentação que já dava sinais no século XIX, um evento que não se submeteu a fronteiras.

Na sequência, uma sucessão de fatos que demonstram a evolução das mulheres na linha do tempo da história do trabalho, a começar por fatos ocorridos nos Estados Unidos e também no Brasil.

A Tabela 1 organiza uma linha do tempo das mulheres norte americanas no século XIX.

Tabela 1 - Linha do Tempo - Mulheres na Força de Trabalho - Século XIX - Estados Unidos

Período	Fatos
1824	Em Pawtucket, Rhode Island, 102 trabalhadoras entraram em greve para apoiar seus colegas (homens) tecelões. Protestaram contra a redução salarial e longas horas, encenando a primeira greve dos trabalhadores de fábrica nos EUA.
1825	O primeiro sindicato só para mulheres é formado: as Alfaiates Unidas de Nova York.
1831	A greve das alfaiatas unidas. Cerca de 1600 mulheres se unem para exigir salários justos por seu trabalho.
1833	Sapateiras femininas da cidade Lynn, Massachusetts e cidades vizinhas formam sua própria organização de proteção.
1834	Primeiro comparecimento das “meninas do moinho” em Lowell, Massachusetts, para protestar contra os cortes salariais.
1834	Mais de 800 trabalhadoras do moinho em Lowell, Massachusetts, atacam para protestar contra uma redução salarial; donos de usinas derrotam a greve contratando fura-greves e recusando-se a negociar.
1836	Mais de 1.500 operárias de moinhos em Lowell, MA, formam uma Associação das Garotas de Fábrica e greve, para protestar contra o aumento do custo de hospedagem e alimentação em pensões de propriedade da empresa. Em resposta, vários proprietários de usinas rescindiram o aumento.
1837	Os empregadores de Lowell aumentam os aluguéis nas pensões das mulheres, provocando uma resposta mais ampla e melhor organizada das mulheres do que em

	1836. As mulheres continuam em greve até que os aumentos de aluguel sejam cancelados ou reduzidos.
1837	Nasce Mary Harris. Mais tarde ela se torna Mary Harris Jones, conhecida como "*Mother* Jones". Professora e costureira americana que se tornou uma importante organizadora do trabalho e da comunidade, ajudou a coordenar as principais greves e co-fundou os Industrial *Workers of the World*. Ela começou a trabalhar como organizadora dos *Knights of Labor* e do sindicato *United Mine Workers* depois que seu marido e quatro filhos morreram de febre amarela e seu ateliê foi destruído em um incêndio.
1845	Em Lowell, trabalhadores de fábricas de algodão, liderados por Sarah Bagdley, formam a *Lowell Female Labor Reform Association* (LFLRA) para reduzir o dia de trabalho e melhorar o saneamento e a segurança nas fábricas. Este é o maior sindicato de mulheres da New *England Workingmen's Association*.
1845	Militantes de mulheres trabalhadoras saem da campanha de dez horas em fábricas de algodão no oeste da Pensilvânia.
1848	A primeira convenção sobre direitos das mulheres da nação se reúne em Seneca Falls, Nova York. Os participantes esboçam a "Declaração de Sentidos" exigindo o direito de votar e igualar os direitos legais e econômicos como os homens.
1860	800 mulheres operárias e 4.000 operários marcharam durante uma greve de sapateiros em Lynn, Massachusetts.
1866	Lavanderias em Jackson, Mississippi começam a primeira organização trabalhista das mulheres afro-americanas e greve para protestar contra os baixos salários.
1867	A União Nacional de Fabricantes de Cigarros se torna o primeiro sindicato a aceitar mulheres e afro-americanos.
1869	Sapateiras femininas e sapateiras de seis estados diferentes formam a primeira organização sindical / sindical feminina Filhas de St. Crispin em Lynn, Massachusetts.
1881	Lavanderias afro-americanas em Atlanta, Geórgia formam a Sociedade de Lavanderias para lutar por salários mais altos. Cerca de 3.000 mulheres entram em greve para aumentar o preço por quilo da lavagem que recebem em suas casas.
1883	Lucy Gonzales Parsons (1853-1942) e seu marido Albert ajudam a fundar a *International Working People's Association* (IWPA).
1888	Mulheres da classe trabalhadora e da classe média em Chicago criaram a Aliança das Mulheres de Illinois para lutar contra as fábricas clandestinas e o trabalho infantil.
1888	Os "*Knights of Labor*" concordam em admitir mulheres. Leonora O'Reilly organizou um capítulo feminino chamado United Garment Workers of America
1888	Mary Burke é eleita em primeiro lugar a vice-presidente feminina dos balconistas de varejo.
1892	Mary Kenney O'Sullivan é a primeira organizadora nacional feminina assalariada da AFL.
1896	Um pequeno grupo de enfermeiras assiste à primeira convenção dos Enfermeiros Associados às Aluminas dos Estados Unidos e do Canadá, que se tornou a American

	Nurses Association (ANA) em 1911.
1898	Agnes Nestor é líder em uma greve de sucesso em uma fábrica de luvas em Chicago.
1898	Charlotte Perkins Gilman argumenta que as mulheres precisam ser financeiramente independentes dos homens em seu livro Women and Economics.
1899	A Liga Nacional dos Consumidores é formada para organizar as mulheres para lutar por melhores condições de trabalho e leis de proteção. Florence Kelley é presidente.

Fonte: LIBCOM (2017).

A Tabela 2 demonstra fatores históricos encenados por norte-americanas no século XX.

Tabela 2 - Linha do Tempo - Mulheres na Força de Trabalho - Século XX - Estados Unidos

Período	Fatos
1900	O Sindicato Internacional de Trabalhadores de Vestuário de Senhoras (ILGWU) é formado pela fusão de sete sindicatos locais. Na virada do século, a maioria dos trabalhadores da indústria do vestuário são mulheres judias imigrantes.
1903	Rose Schneiderman começa a organizar as mulheres na fábrica de bonés onde trabalha em Nova York. Ela e seu parceiro se inscreveram para o United Cloth Hat e para a Cap Makers Union em uma carta e atingiram a associação necessária dentro de 15 dias.
1903	A Liga Sindical Nacional das Mulheres (WTUL) é estabelecida na convenção da AFL. O WTUL é baseado em um grupo britânico com o mesmo nome que se formou trinta anos antes. Seu objetivo é ajudar a organizar as mulheres nos sindicatos e apoiar os sindicatos já existentes. Muitas mulheres de classe média ou afluentes, que não eram trabalhadoras assalariadas, aderiram.
1905	A filial de Illinois da WTUL aprova uma resolução para buscar a investigação federal das condições das mulheres trabalhadoras. A WTUL faz lobby com outras organizações de mulheres em Washington, D.C. para apresentar um projeto de lei para financiar tal relatório em 1906.
1907	Apoiado pela *Women's Trade Union League*, várias investigações sobre as condições das mulheres trabalhadoras são realizadas ao longo de 3 anos, autorizadas pela Secretaria de Comércio e Trabalho. As investigações geram 19 volumes de relatórios revelando condições precárias, saúde e salários das mulheres trabalhadoras.
1908	Enfermeiras afro-americanas se encontram em Nova York e fundaram a *National Association of Colored Graduate Nurses*.
1909	Na "Revolta dos 20.000", mulheres judias e italianas fabricantes de camisetas entraram em greve em Nova York para a loja da união. Apesar da intensa solidariedade entre os trabalhadores da cidade, a greve alcança sucesso limitado. Alguns trabalhadores obtêm ganhos, mas muitos retornam às suas

	fábricas sem obter reconhecimento sindical.
1910	Estado de Washington concede sufrágio às mulheres.
1912	O IWW lidera a greve “Pão e Rosas” em Lawrence, Massachusetts, para organizar as fábricas têxteis. Esta greve de mais de 25.000 homens, mulheres e crianças é frequentemente referida como a primeira greve multiétnica bem-sucedida.
1912	As mulheres do Oregon ganham o direito de votar.
1912	O Bull Moose Party torna-se o primeiro partido político a ter o sufrágio feminino como parte de sua plataforma.
1912	A Irmandade Internacional de Trabalhadores Elétricos, que vem se organizando no setor de telefonia, aceita telefonistas, principalmente mulheres.
1913	O Departamento do Trabalho estabelece uma Divisão de Mulheres como uma subdivisão do Bureau of Labor Statistics.
1916	Alice Paul e Lucy Burns estabeleceram o Partido Nacional da Mulher para trabalhar pelo sufrágio das mulheres.
1917	O Conselho de Defesa cria o Comitê sobre as Mulheres na Indústria, incluindo os membros da WTUL e da Liga de Consumidores, para aconselhá-las sobre meios de salvaguardar o bem-estar das mulheres trabalhadoras durante a Primeira Guerra Mundial.
1917	Em julho, o primeiro rascunho militar de homens americanos para combater na Primeira Guerra Mundial começa a causar escassez de mão-de-obra. No outono, o Serviço de Emprego dos EUA lança uma campanha para substituir homens por mulheres em "todas as posições em que uma mulher é capaz".
1917	O Sindicato dos Trabalhadores na Lavanderia de Seattle organiza uma greve bem-sucedida para forçar as empresas de lavanderia a pagar salários em escala sindical.
1918	A *War Labor Administration* (Administração do Trabalho de Guerra) cria “Mulher no Serviço da Indústria" (WIS) para abordar problemas relacionados com a introdução mais rápida de mulheres na indústria. O WIS formula padrões para o emprego de mulheres em indústrias de guerra, incluindo uma semana de trabalho de 48 horas, pagamento igual, intervalos para almoço e padrões de saneamento e segurança.
1919	Primeiro Congresso Internacional de Mulheres Trabalhadoras se reúne em Washington, D.C. Mais tarde, torna-se a Federação Internacional. Mulheres Trabalhadoras com a promoção da organização sindical entre as mulheres como sua principal prioridade.
1919	A Federação Nacional dos Clubes de Negócios e Mulheres Profissionais (BPW) é fundada.
1919	Os sindicatos estão crescendo rapidamente. Dos 60.000 membros da AFL em Seattle, 10% são mulheres.
1920	Em junho, o Congresso estabelece a Secretaria da Mulher (WB) no Departamento do Trabalho, com uma equipe de 20 funcionários e um orçamento de US $ 30.000, sob a direção de Mary Anderson.
1920	A 19ª Emenda à Constituição é ratificada pelos estados, dando às mulheres o direito de voto em todo o país.
1923	Alice Paul do Partido Nacional da Mulher apresenta a primeira proposta de emenda à Constituição sobre igualdade para as mulheres. A Emenda de Direitos Iguais não ganha apoio suficiente para passar.
1923	A Lei de Classificação do Governo Federal é aprovada. Esta foi uma vitória igualitária para o *Women's Bureau*, que expôs contratação e discriminação salarial contra as mulheres em um relatório de 1920, "Mulheres no Governo Federal".

	A nova lei estabelece que os salários do governo devem ser determinados pelos deveres do trabalho e não pelo sexo do empregado.
1932	A Seção 213 da Lei de Economia Federal exige que um dos cônjuges renuncie se marido e mulher estivessem trabalhando para o governo federal. Um estudo do Bureau da Mulher mostra mais tarde que mais de 75% dos que se demitem são mulheres. Seção 213 permaneceu nos livros até 1937.
1933	Frances Perkins é nomeada Secretária do Trabalho pelo Presidente Franklin Delano Roosevelt, tornando-a a primeira mulher a ser membro de um gabinete presidencial.
1935	O Conselho Nacional de Mulheres Negras é formado por Mary McLeod Bethune para fazer lobby contra o racismo, o sexismo e a discriminação no trabalho.
1938	Luisa Moreno, uma imigrante guatemalteca, torna-se a primeira vice-presidente latina de um importante sindicato trabalhista: a United Cannery, Agricultural, Packing e Allied Workers of American (UCAPAWA).
1940	Entre 1940 e 1944, mais de 6 milhões de mulheres se juntam à força de trabalho civil, embora 75% de todas as mulheres que trabalham por salários durante a guerra tenham trabalhado antes.
1942	O Conselho Nacional do Trabalho de Guerra emite uma ordem "permitindo" aos empregadores igualar os salários pagos a mulheres e homens por um trabalho de qualidade e quantidade comparáveis; o governo federal reduz a idade legal de trabalho para mulheres de 18 a 16 anos.
1944	As mulheres uniram-se aos sindicatos em grande número durante a guerra, apesar da resistência de alguns ofícios. Antes da guerra, apenas 800 mil mulheres pertenciam a sindicatos (9,4% do número total de sindicalizados). Em 1944, mais de 3 milhões são sindicalizados (22% do total).
1945	O Bureau de Mulheres e o WTUL fazem uma campanha agressiva para a Lei de Igualdade de Pagamento das Mulheres patrocinada pela Câmara.
1947	A presidente da ALSA, Ada Brown, de 30 anos, se casa e se torna uma vítima da regra de não casamento da United Airlines. Ela se aposenta de sua carreira e presidência do sindicato.
1948	O Conselho Econômico e Social da ONU adota o princípio de que as mulheres devem receber o mesmo salário que os homens pelo mesmo trabalho.
1949	O estado de Washington aprova uma lei contra a discriminação no emprego.
1950	As mulheres são 29% do total da força de trabalho; 32% das mulheres em idade de trabalho têm emprego e quase a metade é casada.
1960	As mulheres representam 33% do total da força de trabalho; 30,5% das mulheres casadas trabalham por salários, contribuindo com cerca de 26% da renda familiar total. Um terço de todas as mulheres assalariadas tem empregos administrativos. Quase 80% das mulheres assalariadas têm empregos estereotipados como "mulheres".
1963	O relatório da Comissão sobre o Status da Mulher leva à aprovação da Lei da Igualdade Salarial. O Equal Pay Act, assinado por John F. Kennedy, tornou ilegal o pagamento de salários diferentes para homens e mulheres que realizaram o mesmo trabalho.

1964	O Congresso aprova a Lei dos Direitos Civis, incluindo o Título VII, que proíbe empresas com 14 ou mais funcionários de discriminar com base em raça, cor, religião, sexo ou nacionalidade. Estabelece a Comissão de Oportunidades Iguais de Emprego (EEOC) para implementar a lei.
1968	A Suprema Corte ouve Bowe contra Colgate-Palmolive e determina que qualquer mulher que atenda aos requisitos físicos possa trabalhar em empregos que antes eram apenas masculinos.
1970	As mulheres são 12% de todos os membros do sindicato. Há um aumento de quase 80% das mulheres nas profissões especializadas em comparação com 1960 - ainda assim, a participação delas representa apenas 2 a 3% do total de trabalhadores nessas profissões. Esta percentagem permaneceu praticamente inalterada nos últimos 40 anos.
1972	20% dos estudantes de medicina do primeiro ano são mulheres, em comparação com 13,5% no ano anterior; 12% dos estudantes de direito do primeiro ano são mulheres, em comparação com menos de 5% em 1967.
1975	42% das mulheres estão no mercado de trabalho, um aumento de 1,2%. À medida que a recessão econômica se aprofunda, as mulheres são as mais atingidas pelo desemprego.
1980	47,7% das mulheres estão na força de trabalho. Enquanto mais de 42 milhões de mulheres estão trabalhando por salários, 80% delas permanecem em empregos tradicionalmente femininos.
1985	Pela primeira vez, mais da metade de todas as mulheres com 16 anos ou mais estão participando da força de trabalho em 50,4%, um aumento de 2,7%.
1986	AFSCME ganha um acordo de US $ 106,5 milhões em seu Termo de discriminação Sexual comparável em nome de funcionárias de agências do Estado de Washington.
1990	54,3% das mulheres estão na força de trabalho, um aumento de 3,9%.
1995	55,6% das mulheres estão na força de trabalho, um aumento de 1,3%.
1997	A *Pride At Work*, uma coalizão nacional de trabalhadores LGBTQ e seus apoiadores, torna-se um grupo constituinte da AFL-CIO.
1998	As mulheres são 39% de todos os membros do sindicato, sem mudança.

Fonte: LIBCOM (2017).

A Tabela 3 demonstra informações da linha cronológica feminina no decorrer do século XXI.

Tabela 3 - Linha do Tempo - Mulheres na Força de Trabalho - Século XXI - Estados Unidos

Período	Fatos
2000	57,5% das mulheres estão na força de trabalho, um aumento de 1,9%.
2003	As mulheres são 42% de todos os membros do sindicato, um aumento de 3%.
2005	A resolução 2 é aprovada na convenção do AFL-CIO.

	Apresentada pelo Conselho Executivo, esta resolução reconhece que a liderança dos sindicatos nos EUA não é representativa dos membros em termos de raça, sexo e idade. Apela aos sindicatos para que tomem medidas específicas para trazer mais mulheres, pessoas negras e jovens trabalhadores para posições de liderança.
2005	56,2% das mulheres estão na força de trabalho, um decréscimo de 1,3%.
2007	O registro de parceiros domésticos assinado em lei no estado de Washington oferece alguns benefícios legais para casais do mesmo sexo, mas não fornece todos os benefícios do casamento.
2008	As mulheres compreendem 46,5% da força de trabalho total dos EUA.
2009	A governadora Christine Gregoire assina uma lei que dá aos parceiros domésticos do mesmo sexo todos os direitos e benefícios que o Estado de Washington oferece aos casais.
2009	O presidente Barak Obama sanciona a lei de pagamento justo de Lily Ledbetter, que altera o Ato dos Direitos Civis de 1964, dando às vítimas da discriminação salarial um novo período de 180 dias para abrir um processo de remuneração igual a cada novo pagamento discriminatório.

Fonte: LIBCOM (2017).

Quanto a linha do tempo no que se refere à história da mulher no mercado de trabalho no Brasil, é válido notar que inicialmente as mulheres precisaram lutar pelos direitos básicos como cidadãs e na sequência é que iniciaram o pleito pelos direitos e equidade junto ao mercado de trabalho.

A Tabela 4 expõe uma linha cronológica das conquistas femininas no Brasil, até chegar ao ponto do mercado de trabalho. É importante salientar que todas as conquistas são engrenagens que colaboraram para que a força de trabalho feminina pudesse progressivamente se manter funcionando.

Tabela 4 - Conquistas Femininas: Linha do Tempo

Período	Fatos
1827	Primeira lei referente educação das mulheres, permitindo que frequência nas escolas fundamentais; as instituições de ensino mais adiantadas eram vedadas para mulheres.
1832	A brasileira Nísia Floresta, pleiteava pelo direito de mais educação e uma posição social mais alta para as mulheres. Foi a responsável pela tradução livre da obra pioneira da feminista inglesa Mary Wollstonecraft. É considerada a primeira feminista brasileira e latino-americana.
1879	O Governo autoriza as mulheres a estudarem em instituições de ensino superior.
1917	A docente Deolinda Daltro, fundadora do Partido Republicano Feminino em 1910, lidera uma passeata exigindo a extensão do voto às mulheres.
1928	Juvenal Lamartine (governador do Rio Grande do Norte) consegue uma modificação da lei eleitoral dando o direito de

	voto às mulheres. As mulheres foram às ruas, mas tiveram os votos anulados. Porém, Alzira Soriano de Souza é eleita a primeira prefeita da História do Brasil (município de Lajes – RN).
1932	Getúlio Vargas promulga o novo Código Eleitoral, assegurando o direito de voto às mulheres brasileiras.
1937/1945	Criado o Decreto 3199 - pelo Estado Novo - proibindo às mulheres a prática de esportes "incompatíveis" com o estereotipo feminino. "Luta de qualquer natureza, futebol de salão, futebol de praia, pólo, pólo aquático, halterofilismo e beisebol". O Decreto só foi regulamentado em 1965.
1962	Sancionado o Estatuto da Mulher casa - 27/08. Assegurando dentre outros fatores, que as mulheres não mais careciam da autorização do marido para trabalhar, receber herança e em caso de separação, existiria a possibilidade de requerer a guarda dos filhos.
1979	Eunice Michilles, representante do PSD/AM, vem a ser a primeira mulher a exercer o cargo de Senadora (visto falecimento do titular da vaga). A Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher foi adotada pela Assembleia Geral. A equipe feminina de judô inscreve-se com nomes de homens no campeonato sul-americano da Argentina. Acontecimento que colaborou para a revogação do Decreto 3.199
1980	"Quem Ama não mata" Recomendada a criação de centros de autodefesa, para coibir a violência doméstica contra a mulher.
1983	Primeiros conselhos estaduais da condição feminina (MG e SP), para esboçar políticas públicas para as mulheres. O Ministério da Saúde cria o PAISM – Programa de Atenção Integral à Saúde da Mulher, em resposta à forte mobilização dos movimentos feministas, baseando sua assistência nos princípios da integralidade do corpo, da mente e da sexualidade de cada mulher.
1985	Primeira Delegacia de Atendimento Especializado à Mulher – DEAM (SP). Câmara dos Deputados aprova o Projeto de Lei que criou o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher.
1987	Criação do Conselho Estadual dos Direitos da Mulher do Rio de Janeiro – CEDIM/RJ.
1988	Feministas e 26 deputadas federais constituintes, alçam importantes progresso na Constituição Federal, garantindo igualdade a direitos e obrigações entre homens e mulheres perante a lei.
1996	O Congresso Nacional inclui o sistema de cotas, na Legislação Eleitoral, obrigando os partidos a inscreverem, no mínimo, 20% de mulheres nas chapas proporcionais.
2006	Lei Maria da Penha, cuja função é somar rigor nas punições das agressões contra a mulher. O Parlamento paquistanês aprova mudança na lei islâmica sobre o estupro: a lei exigia que uma mulher estuprada apresentasse como testemunhas quatro homens considerados "bons muçulmanos" ou, caso contrário, enfrentaria acusações de adultério. A nova lei tira este crime da esfera das leis religiosas e o inclui no código penal.

Fonte: CIDADANIA (2018, p. 22).

A Tabela 4 em comparação a linha do tempo das mulheres norte-americanas se mostra mais morosa e engessada. A cada avanço das mulheres brasileiras quanto aos seus direitos, se percebe uma partícula a mais de conquistas no universo da força de trabalho e equidade.

A Figura 2 ilustra a notícia de voto eleitoral assegurado à mulher brasileira.

Figura 2- 1932 - O Voto Feminino


O PRIMEIRO PASSO PARA A VOLTA DO AO REGIMEN CONSTITUCIONAL

Foi assignado, hontem, o projecto do Codigo Eleitoral

XI — Voto feminino.

Fonte: CIDADANIA (2018).

"Entretanto, a conquista não foi completa. O Código Eleitoral da época permitia apenas que mulheres casadas (com autorização do marido), viúvas e solteiras e com renda própria pudessem votar" (CIDADANIA, 2018, p. 22).

Marques (2016, p. 672) explica quem em 1932, houve uma abertura política no Brasil, onde as mulheres foram consideradas aptas para votar e serem votadas, dessa forma, exercendo a faculdade desse direito em 1933, momento em que estiveram ativas nas urnas brasileiras em um pleito de âmbito nacional.

> A proteção às trabalhadoras sempre custou caro às mulheres, na forma de menores salários, ou na forma da menor oferta de postos de trabalho. Segundo, que, suprimido o Legislativo com o Estado Novo, o Ministério passou a ser a arena de conflitos em torno das normas relativas ao trabalho (MARQUES, 2016, p. 674).

As lideranças feministas, conforme Marques (2016), intermediaram a franquia de votos com Getúlio Vargas e se lançaram no cenário político como porta voz da classe de mulheres trabalhadoras, premendo o governo e o Congresso (1933-1934) a avalizarem o anteparo da mulher trabalhadora em circunstâncias como: "na maternidade (licença pós-parto e garantia de emprego após a gestação), igualdade salarial com os homens pelo mesmo trabalho realizado, igualdade de acesso a carreiras públicas por intermédio de concurso e fim das restrições ao trabalho de mulheres casadas" (MARQUES, 2016, p. 672).

5 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

Conforme preleciona Saffioti (1994) o referencial histórico-dialético descreve que existe uma mediação da cultura em todas as atividades humanas, e por isso determina que quando se refere à humanidade não cabe à existência de fenômenos naturais. Diante disso estabelece que as relações de gênero se constroem socialmente tendo como baldrame o material e representando o processo de desenvolvimento do espaço de poder de homens e mulheres na sociedade. Esta ideia traz a concepção de gênero como uma construção social.

Conforme descrevem Diogo e Coutinho (2006) acerca do tema pode-se observar que as relações entre homens e mulheres tem se estabelecido geralmente de forma hierárquica, desigual, onde os mecanismos excludentes se interpõem ao longo do tempo. A ideia de que as mulheres têm sido de maneira constante colocadas na história como indivíduos incompletos, como seres relativos é reforçada por Beauvoir (1980, p. 10) dizendo que "O homem é o sujeito, o absoluto; ela é o outro". Neste cenário mesmo em face de todas as conquistas no âmbito social, político, econômico e cultural que as mulheres têm conquistado ainda mantem uma posição de inferioridade na sociedade, especialmente no mundo do trabalho onde o grande aumento de sua participação feminina se consolida sem que haja registro de diminuição expressiva das desigualdades entre homens e mulheres.

Diversos pesquisadores tem se dedicado a estudar a divisão sexual do trabalho nas últimas décadas examinando categorias e métodos que anteriormente eram considerados neutros como as relações sociais sexuadas, que de acordo com Hirata (2002, p. 276) podem ser descritas como "[...] relações desiguais, hierarquizadas, assimétricas ou antagônicas de exploração e de opressão entre duas categorias de sexo socialmente construídas". Deste modo pode compreender a inclusão da mulher na sociedade e no mercado de trabalho, respaldada nas relações generificadas de exploração e de opressão do homem sobre a mulher.

> A divisão sexual do trabalho é considerada como um aspecto da divisão social do trabalho, e nela a dimensão opressão/dominação está fortemente contida. [...] é acompanhada de uma hierarquia clara do ponto de vista das relações sexuadas de poder. [...] É assim, indissociável das relações sociais entre homens e mulheres, que são relações de exploração e opressão entre

> duas categorias de sexo socialmente construídas (HIRATA, 2002, p. 280-281).

Albuquerque (2007) complementa o exposto afirmando que com a concretização dos estudos feministas e de gênero relacionados com a divisão sócio técnica do trabalho, o caráter sexuado das referidas relações passa a ser analisado a partir de uma forma distinta. Anteriormente eram examinados partindo-se de uma visão durkheimiana que primava pela percepção concernente a divisão do trabalho sexual como a imputação às mulheres de funções que complementavam de maneira harmônica as dos homens necessárias para a manutenção da coesão social. Quando se parte para estudos fundamentados na categoria de análise gênero observa-se que na divisão sexual do trabalho é muito importante perceber as relações de poder que se estabelecem entre os sexos, trazendo que a divisão sexuada das funções profissionais não se consolida mais de maneira harmoniosa e complementar, passando-se a observar a dimensão dos conflitos estabelecidos pelas as relações de dominação/subordinação.

Kergoat (1996) descreve a divisão sexual do trabalho como uma maneira de dividir o trabalho socialmente que decorre das relações sociais de sexo, sendo que esta se adapta historicamente a cada sociedade. A característica mais marcante desta divisão é a destinação preferencial dos homens ao âmbito produtivo e das mulheres ao contexto reprodutivo e, concomitantemente a dominação pelos homens das funções de maior valor social agregado nos contextos político, religioso, militar, laboral, entre outros. A autora descreve que a forma de divisão social do trabalho se estabelece a partir de dois princípios organizativos: o princípio de separação que determina a existência de trabalhos de homens e trabalhos de mulheres e o princípio de hierarquização que pressupõe que o trabalho de homem tem maior valor do que um trabalho de mulher. Estes princípios tem validade para todas as sociedades ao longo da historia e do tempo, o que faz surgir duas vertentes, uma que admite que sua existência remonta ao início da humanidade e outra contrária. Sua aplicabilidade está diretamente relacionada com um processo específico de legitimação que se denomina ideologia naturalista, que destina o gênero para o sexo biológico, reduzindo as práticas sociais a "papéis sociais" sexuados, que seriam nesta perspectiva, o destino natural da raça humana. Contrariamente, quando se teoriza em relação à divisão sexual do trabalho este principio parte de que as práticas

sexuadas se constroem socialmente, sendo elas próprias resultantes de relações sociais.

Conforme explicitam Diogo e Coutinho (2006) a articulação estabelecida entre as categorias gênero e trabalho abre a possibilidade de redefinição do conceito de força de trabalho a partir de outros alicerces que dispõe que o capital se comunica com o masculino e o feminino de maneira distinta, discriminando a força de trabalho empregada nos postos de trabalho e sexualizando as profissões. As autoras prelecionam sobre a necessidade de manter a atenção acerca de algumas características do trabalho feminino porque acreditam que as mesmas podem aumentar e justificar os mecanismos excludentes que incidem sobre as mulheres no mercado de trabalho. Elas partem do pressuposto de que estudar as mulheres trabalhadoras deve considerar primeiramente que as mesmas desenvolvem grande quantidade de trabalho não remunerado, o trabalho doméstico e o cuidado com filhos e a família.

Reforçando esta discussão, Yannoulas (2002) descreve o processo de crescimento da força de trabalho da mulher no Brasil relacionado diretamente com uma importante mudança de perfil. Na década de 1970 as mulheres que estavam na disputa de colocações no mercado eram em sua grande maioria jovens, solteiras e sem filhos; após algumas décadas houve uma mudança neste padrão que chega até os dias atuais, que são mulheres de mais idade, casadas e com filhos. Esta mudança trouxe a necessidade de se sopesar o trabalho doméstico como elemento fundamental e de grande importância no estudo do trabalho feminino.

Asbahr (2011, p. 48) complementa a discussão descrevendo que podem existir diversos pontos de vistas acerca da visão da divisão sexual do trabalho ao se considerar que esta parta de uma construção social. Destaca a autora que as análises que foram desenvolvidas ao longo da história que estudam a evolução do trabalho humano mostram a participação de homens e mulheres na construção das sociedades. Estes estudos mostram que os indivíduos envolvidos no processo passaram de maneira conjunta por formas de relacionamento de trabalho onde predominou a "[...] escravatura, servidão, artesanato, burguesia comerciante, manufatura, até as formas mais recentes de modernização industrial [...]" consecutivamente.

Estes períodos específicos pelos quais passaram as relações de produção são originadas pelas mudanças havidas nas relações entre o capital e trabalho e

não consideram as transformações estabelecidas nas relações sociais entre homens e mulheres no mesmo período que segundo descreve Hirata (2002, p. 284) deveriam fazer parte integrante quando se estuda as tentativas de periodizar as relações sociais. Para a autora:

> [...] é preciso questionar a relação capital/trabalho – ou as relações entre as classes sociais – como critério exclusivo de uma periodização histórica e propor que essa periodização leve em conta simultaneamente a evolução das relações sociais entre homens e mulheres [...].

A autora descreve que a partir da década de 1970 houve um incremento nos estudos sobre a divisão sexual do trabalho que passou a ter maior amplitude quando se passou de uma simples leitura na qual se consideravam as categorias neutras para o emprego de categorias sexuadas, o que deu maior visibilidade a mulher o que passou enquanto ator social. Assim, descreve a introdução das categorias sexuadas de análise como possiblidade de renovar teoricamente as ciências sociais.

Acerca das abordagens teóricas distintas para análise da divisão sexual do trabalho partindo de diferentes abordagens, Torres (2006) aponta as: estruturalista, neoclássica, marxista, funcionalistas, entre outras. De acordo com Asbahr (2011) a funcionalista parte da premissa de que apenas os homens exerciam predominantemente os papéis ocupacionais que denominava como instrumental por permitir vincular a família com o mundo exterior. Neste contexto, as mulheres estavam relegadas a assumir seu papel principal e também às tarefas culturais e à organização pessoal de maneira a reforçar esse tipo de papel.

A abordagem funcionalista ainda considera a família nuclear como a mais adequada às necessidades da sociedade industrial moderna devido as estratégias de sobrevivência que utilizavam, onde os distintos papéis exercidos por marido, esposa e filhos possibilitavam a referida nuclearização. Segundo Asbahr (2011) este tipo de família contava com um adulto que podia trabalhar externamente ao ambiente doméstico concomitantemente com outro adulto que desempenhava as funções de cuidar da casa e dos filhos, estabelecendo-se desta feita, uma especialização das funções onde o marido assumiria a função instrumental de provedor e a mulher as funções afetiva e emocional que envolvia a socialização dos filhos e a estabilização e apoio emocional aos adultos.

Esta abordagem defende que com a chegada da industrialização com maior efetividade no século XX foi acentuada ainda mais esta divisão entre homens e mulheres porque a família deixou de ter importância como unidade de produção econômica e assumiu apenas a responsabilidade pela reprodução e socialização da mesma. Diante disso pode-se estabelecer a pressuposição de que a divisão entre os papéis do homem e da mulher é uma resposta a diferentes ocorrências sociais e econômicas, porque ao passo em que houve a evolução da sociedade, surge um processo de diferenciação estrutural que conduz instituições tais como a família a especialização em funções características (ASBAHR, 2011).

Hirata (2002, p. 279) expõe que a teoria sociológica das relações sociais adota uma abordagem mais relacionada com a divisão do trabalho destinada a "[...] contradição, antagonismo, oposição, dominação, opressão e poder [...]". A partir dessa ideia, a divisão sexual do trabalho é analisada como um elemento constituinte da divisão social do trabalho que compreende a dimensão opressão/dominação de maneira forte. Desta forma, observa-se que a divisão social e técnica do trabalho se faz acompanhar por uma nítida hierarquia na concepção das relações sexuadas de poder.

A visão funcionalista conforme descreve Asbahr (2011) advogava uma divisão clara das tarefas masculinas e femininas, e a partir do desenvolvimento da família nuclear como geral, o âmbito do feminismo voltou sua atenção para a experiência das mulheres no ambiente doméstico, com severas críticas à ideia do ambiente familiar estar baseado na colaboração, nos interesses comuns e no apoio mútuo por parte das feministas que tentaram revelar que a presença de relações de poder desigual no âmbito familiar demonstrava que determinados membros tendem a ser mais beneficiados que os outros. O ponto crucial da análise feminista foi a divisão doméstica do trabalho, especificamente a maneira como as tarefas são distribuídas entre os membros da família. Algumas pesquisadoras defendem que o patriarcado aponta como o principal responsável pela divisão das tarefas, outras achavam que o processo de divisão das funções sobreveio devido ao capitalismo industrial que deu destaque ainda maior a distribuição entre o âmbito doméstico e o do trabalho.

Dispõem Marx; Engels (1977, p. 70) que a "[...] a primeira divisão do trabalho é a que se faz entre o homem e a mulher para a procriação dos filhos", ideia que expressa que ao homem era cabido manter a prole e à mulher eram destinados os

cuidados com a casa e os filhos. Estes papéis são estabelecidos pelas teorias do patriarcado partem da justificativa de que a mulher deve ser subordinada pelo homem como uma necessidade arcaica e animal do macho dominar a fêmea.

Conforme explicitam Anker; Degraf (2004, p. 167) "os valores culturais, a divisão de responsabilidades e o ordenamento patriarcal da sociedade ajudam a explicar a menor participação das mulheres na força de trabalho e os tipos de segregação ocupacional observados no mundo", que se constituem em fatores que justificam, atualmente, as desigualdades de gênero e legitimam a divisão sexual do trabalho, transmitindo menor valor como característico do trabalho de mulheres em relação ao trabalho dos homens.

Seguindo nesta seara, Kergoat (1996) descreve que o imbricamento entre capitalismo e patriarcado determinou a divisão sexual do trabalho que coloca preferencialmente os homens no âmbito produtivo e as mulheres no contexto reprodutivo, onde os homens detêm funções de grande valor social agregado, envolvendo além do mercado de trabalho, a política, religião, forças armadas, entre outros contextos. Assim se organiza a divisão sexual do trabalho a partir do princípio de separação que direciona a existência de trabalhos para mulheres e trabalhos para homens; e do princípio da hierarquização que delibera que o trabalho do homem tem maior valor que o trabalho da mulher. Complementa Cisne (2012) que as mulheres são destinadas a exercer trabalhos na esfera doméstica/privada e quando se insere no mercado de trabalho tem como atividade, de maneira geral, uma extensão do que desempenha no ambiente familiar.

Damião (2016) reforça que seguindo nesta direção é necessário recordar igualmente que a inserção da mulher no mercado de trabalho não as libertou da exploração no âmbito familiar, pois é a mulher, de maneira unidirecional, que deve assumir a responsabilidade pelo cuidado com a família e com o ambiente doméstico.

Verifica-se que os resultados da divisão do trabalho doméstico estão presentes até os dias atuais quando se pensa no modelo de homem como provedor largamente difundido nas sociedades industrializadas.

Ao se analisar a maneira como as tarefas domésticas, o cuidado com a casa e com os filhos são divididos entre homens e mulheres, as feministas descobriram que as mulheres apresentam uma posição menos privilegiada que o homem no âmbito doméstico, porque são as principais responsáveis pelos afazeres domésticos, dispõem de tempo menor destinado ao lazer, mesmo que um grande

contingente está inserida no mercado do trabalho, exercendo funções remuneradas (ASBAHR, 2011).

Abordando a questão do trabalho não remunerado e invisível das mulheres no âmbito familiar destaca-se uma categoria importante de análise que é o uso do tempo referido por Carloto (2012, p. 125) quando descreve que "[...] o uso do tempo nas atividades que envolvem os cuidados domésticos familiares é um bom indicador para aferir autonomia e empoderamento das mulheres", porque significa oferecer visibilidade ao trabalho invisível e não remunerado desempenhado pelas mulheres no contexto doméstico concomitantemente com o trabalho exercido fora de casa e remunerado que é visível, mesmo que seja inferiorizado. Complementa Damião (2016) descrevendo que esse trabalho não remunerado infligido às mulheres apenas pelo fato de serem mulheres e apropriado pelos homens e pelo capital, também é explorado pelo Estado porque as políticas sociais são principalmente focadas na mulher, instrumentalizando-as para alcançar resultados positivos, acaba impossibilitando o exercício de sua autonomia e sua emancipação, reforçando o circulo vicioso que a mantem na condição dominada.

Assim, Damião (2016) acredita que a emancipação das mulheres será alcançada no momento em que os mecanismos opressores forem suprimidos. Neste diapasão, quando houver a superação do capitalismo e do sistema de classes, visto que o capitalismo exacerba a exploração da mulher para sua manutenção enquanto sistema porque utiliza seu trabalho não remunerado e invisível, esta emancipação surgirá. Neste contexto, a luta pela emancipação humana que foi proposta por Marx vai de encontro com a busca pela emancipação das mulheres, reforçando a ideia de que esta emancipação está diretamente associada com a extinção do sistema capitalista e do patriarcado.

No âmbito da economia, Asbahr (2011) descreve que a discussão acerca da discriminação da mulher no mercado de trabalho têm se direcionado por duas vertentes, essencialmente: a primeira delas está relacionada aos estudos que se preocupam com a concepção de modelos analíticos que encontram base em várias pressuposições teóricas que delineiam as condições nas quais esse tipo de discriminação tem sua existência ancorada; e a segunda que conglomera múltiplas pesquisas empíricas que buscam mensurar esta discriminação de maneira a quantificar a diferença em termos salariais entre homens e mulheres que apresentam produtividade análoga.

Narra Queiroz (2009) fazendo uma descrição interessante da evolução da inserção da mulher no mercado de trabalho destacando que primeiramente a mulher tinha sua criação voltada somente para desempenhar um papel no âmbito familiar e domiciliar, contudo, em face de muitas transformações impulsionadas, especialmente, pela transição do século XIX para o século XX que gerou significativas alterações no mercado de trabalho deu-se a consolidação do sistema capitalista e o surgimento de algumas leis que passaram a beneficiar as mulheres. Porém, mesmo neste cenário de conquistas, algumas explorações ainda persistiram.

No que tange à evolução da inserção das mulheres no mercado de trabalho, o autora menciona que antes o marido era o provedor do lar e a mulher não necessitava e não devia ganhar dinheiro, situação ditada pelo patriarcalismo e por isso, sua inserção no mundo do trabalho vem sendo escoltada por muita discriminação ao longo das décadas, no que se refere a qualidade das ocupações a elas destinadas no setor formal ou informal do mercado de trabalho, mas especialmente, no que tange a desigualdade de salários entre homens e mulheres.

Outra questão peculiar que se faz presente nessa inserção é a sua terceira jornada de trabalho, o trabalho doméstico que faz com que ela acumule funções devido a concluir seu trabalho na empresa e ter que iniciar uma nova jornada de atividades domésticas e familiares. A autora descreve:

> A história da mulher no mercado de trabalho, no Brasil, está sendo escrita com base, fundamentalmente, em dois quesitos: a queda da taxa de fecundidade e o aumento no nível de instrução da população feminina. Estes fatores vêm acompanhando, passo a passo, a crescente inserção da mulher no mercado e a elevação de sua renda. A redução no número de filhos é um dos fatores que tem contribuído para facilitar a presença da mão-de-obra feminina, embora isto não seja visto por alguns estudiosos como uma das causas da maior participação da mulher no mercado (QUEIROZ, 2009, p. 5).

Para Ávila; Ferreira et al. (2014) a divisão sexual do trabalho se relacionada direta e indissociavelmente de uma outra configuração que se desenvolve a partir das relações que associam homens - produção - esfera pública e mulheres – reprodução - espaço privado, atribuindo a essas associações partindo de um mesmo

princípio hierárquico, uma qualificação para a primeira de ordem cultural e para a segunda de ordem natural.

Neste contexto, o emprego doméstico se constitui em uma questão estratégica que deve ser avaliada acerca das relações sociais que este tipo de trabalho engendra, nas reconfigurações da divisão sexual do trabalho refeita que, contudo, se mantem e reproduz no imbricamento de relações sociais de sexo/ gênero, de classe e de raça. Pensando-se neste universo, o trabalho doméstico no âmbito da divisão sexual do trabalho determina uma subdivisão no interior desse trabalho doméstico que se constitui na forma de relação de desigualdade entre mulheres (ÁVILA; FERREIRA et al., 2014).

Hirata; Kergoat (2007) destacam que a divisão sexual do trabalho ao impor às mulheres a incumbência de realizar o trabalho doméstico, cuidar dos filhos e se prolongar por gerações seguidas se perpetua, pois nos casos de haver grande comprometimento do tempo das mães com o trabalho externo, entra em cena o tempo das avós disponibilizado para o cuidado com os netos. Desta forma, esta ajuda se transforma em obrigação estendida às mulheres e sempre às mulheres. Assim, a divisão sexual do trabalho se reordena e permanece com a conservação de um elemento estrutural do trabalho doméstico em qualquer configuração ou arranjo familiar, realizado pelas mulheres mesmo na forma de "ajuda", tornando-o invisível e obrigatório e atribuído a todas as mulheres nos arranjos familiares, que os desempenham igualmente por dever e afetividade.

Conforme Ávila; Ferreira (2014, p. 14) a gênese de divisão do trabalho entre homens e mulheres sempre foi grifada pela relação entre produção e reprodução, visto a transparência do conjunto de elementos interligados pontualmente conectados à composição social capitalista, onde a força de trabalho é alienada como um produto e o ambiente e os espaços domésticos passam a ser a unicidade familiar e não mais uma unicidade familiar e produtiva, devido a proletarização generalizada da produção individual em pequena escala.

Para Marx; Engels (1977) a primeira divisão do trabalho é a feita entre o homem e a mulher para a procriação dos filhos.

> Falar em termos de divisão sexual do trabalho é ir mais além de uma simples constatação de desigualdades: é articular esta descrição do real com uma reflexão sobre os processos pelos quais a sociedade utiliza esta

> diferenciação para hierarquizar estas atividades (KERGOAT, 1996, p. 4).

Ainda sobre a abstração referente à divisão sexual do trabalho, Hirata (2002 apud ALBUQUERQUE, 2007, p. 7) defende que não se trata de algo singular e explícito, existindo duas concepções baseadas em preceitos ideológicos e epistemologicamente díspares que seriam "a teoria do vínculo social e da relação social. A primeira afirma a complementaridade entre homens e mulheres ou de uma conciliação de papéis em que a estabilidade social é assegurada pelo papel familiar e doméstico atribuído às mulheres".

A segunda, a teoria da relação social está baseada à ideia de uma relação de antagonismo entre homens e mulheres estabelecendo práticas de dominação/opressão do masculino sobre o feminino que Hirata (2002) defende como conduta epistemológica devido as relações sociais serem permeadas por contradição, conflito não ser uma condição fixa e imóvel. Com suporte desta ideia, observa-se que a divisão sexual do trabalho pode mudar no âmbito destas relações, possibilitando que haja não apenas a queda de fronteiras na hierarquia dos sexos, mas também sua ruptura e transformação reais.

Hirata; Kergoat (2007, p. 596) explanam que na França o termo “divisão sexual do trabalho” foi empregado na “Acepção sociográfica" (onde se analisa a disposição dessemelhante de homens e mulheres no mercado de trabalho, nas tarefas e nas profissões, e as variações no tempo e no espaço dessa distribuição; e se analisa como ela se associa à divisão desigual do trabalho doméstico entre os sexos), e no que se refere ao "Falar em termos de divisão sexual do trabalho", que é: I - evidenciar que tais desigualdades são sistemáticas e 2 - vincular essa descrição como ponderação na diferenciação para hierarquizar as atividades, e, portanto os sexos, ou seja, para a formação de um sistema de homens e mulheres.

> A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.). (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 599).

De acordo com o *Bureau of Labor Statistics* (BLS, 2011) a revolução de homens e mulheres, em meados dos anos 60 e 70 proporcionaram transfigurações consideráveis no âmago familiar. A afluência das mulheres, simultânea a ínfima capacidade de proventos dos homens, encorajou as mulheres a expandirem sua atuação na força de trabalho assalariado. Destarte, o clássico padrão do chefe de família e senhorio da casa foi amplamente carcomido, e a maioria dos casais, englobando os que têm filhos, passam a ter renda dupla.

Scavone (2001, p.48) afirma que em paralelo a tais transfigurações no mercado de trabalho, as expectações do corpo social no tocante à paternidade e à maternidade também evolveram, conquanto o mercado de trabalho dos homens e os papéis domésticos não tenham sofrido modificações expressivas e convincentes quanto os papéis das mulheres.

> O fato de o patriarcado ser baseado na dominação-exploração homem-mulher é funcional ao sistema no sentido de fomentá-lo, uma vez que permite que as mulheres sejam sujeitadas a condições adversas da aplicação de sua força de trabalho. A situação de inferioridade ou submissão da mulher balizada pelo patriarcado a transforma em um trabalhador mais conformado frente as situações de exploração-dominação, tendo em vista o longo processo histórico da opressão feminina. Parece, assim, que a pequena capacidade reivindicatória da mulher faz com que ela acabe se comportando mais ou menos passivamente nas relações de trabalho, impedindo-a de assumir posições estratégicas que poderiam melhorar sua posição de barganha no mercado (RAMOS, 2006, p. 75).

Abramo (2007, p. 42) afirma que alguns estudiosos apontam que a revolução de homens e mulheres está paralisada e ainda precisa gerar divisões equitativas do trabalho doméstico. Parte da revolução paralisada inclui novas expectativas culturais de "maternagem intensiva". Segundo Hays (1996, p. 8) a espera baseada em probabilidades de que a maternidade é "centrada na criança, guiada por especialistas, emocionalmente absorvente, trabalhosa e financeiramente cara" tornaram-se mais sobressalentes e tais expectativas exacerbadas são instrutivamente incompatíveis às sucessivas pressões de mercado que as mães enfrentam.

Pena (1980, p. 213) afirmou em seu estudo, que no universo feminino imposto pelo corpo social, o trabalho assalariado é vivido como subordinado e complementar e que a relação básica da mulher é com a família. Ainda complementa que "o trabalho é, para a mulher, a expressão de sua sexualidade subjugada. Crescendo e multiplicando-se ela foi salva para a história; é com seu útero que ela contribui para a sociedade e é necessário preservar esse útero por todas as formas".

Para Scavone (1990) a política de discriminação sexual influenciou a identidade e a própria natureza das profissões, que foram classificadas de acordo com uma ordem de valores culturais.

Conforme Olivieri (2016, p. 7) ainda paira no ar a noção de que há um homem provedor de sustento para sustentar todos os lares, o que fortifica o desmembramento ocupacional e os baixos salários das mulheres na força de trabalho. Ainda Olivieri (2016) comenta que em 1992, 61% das famílias de dois pais tinham ambos os cônjuges empregados. Sem o salário das esposas, muitas dessas famílias viveriam abaixo do corte de baixa renda. O salário das esposas representou 31% do rendimento das famílias com renda dupla.

Subtraindo-se as diferenças de tempo de trabalho, nível de competências e categorias profissionais, homens e mulheres, conforme Olivieri (2016) ainda não recebem os mesmos salários: a renda de duas pessoas de sexo diferente que têm a mesma educação e na mesma posição em um setor Profissional idêntico revela uma disparidade salarial. Essa diferença de tratamento está próxima de uma medida de discriminação praticada pelos empregadores contra as mulheres.

De acordo a Hirata; Kergoat (2007, p. 600) novas configurações da divisão sexual foram criadas e estão ligadas a aparição, desenvolvimento, precarização e a flexibilização do emprego, de “nomadismos sexuados" tais quais:

- Nomadismo no tempo, para as mulheres (é a explosão do trabalho em tempo parcial);
- Nomadismo no espaço, para homens (provisórios canteiros, de construção e obras públicas). E a banalização e aumento dos deslocamentos profissionais na Europa e em todo o mundo para executivos.

Kergoat (1996, p. 6) comenta que um segundo exemplo quanto às novas configurações da divisão sexual, é a dualização do emprego feminino, o que ilustra bem o cruzamento das relações sociais, que é diretamente ligada ao aumento dos

capitais econômicos, culturais e sociais de uma proporção não desprezível de mulheres ativas. (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 601)

Hirata (1995) em uma análise comparativa internacional (Brasil, França e Japão) abordando a tecnologia, a organização do trabalho e as políticas de gestão da força de trabalho nas filiais e nas matrizes de firmas multinacionais, percebeu intensa intercorrência na composição e administração da força de trabalho segundo os sexos e os países. De acordo com a autora no que se refere à organização do trabalho, entende-se que em ambos os países, o emprego de homens e mulheres era organizado conforme o modelo de máquinas, tipo de trabalho e de organização do trabalho. Sendo o trabalho manual e repetitório conferido às mulheres, e trabalhos que demandassem conhecimentos técnicos, direcionados aos homens. Hirata (1995) ainda complementa que outra correspondência entre os três países é que os empregadores concordavam com os atributos positivos própria força de trabalho feminina, porém, esse reconhecimento não era imputado como qualificações profissionais. "Além desta constante divisão do trabalho e das qualificações entre homens e mulheres, existem diferenças significativas na organização do trabalho" (HIRATA, 1995, p. 44).

Pode-se observar que atualmente, segundo descrevem Ávila; Ferreira et al. (2014), a inserção das mulheres no mercado de trabalho formal ou informal se ampliou devido a necessidade social e politica de ter um trabalho assalariado ou um trabalho autônomo que gere renda para que a mulher possa se manter e/ou manter sua família, porque o cerne do capitalismo é ser uma sociedade salarial que demanda preponderantemente a garantia de uma renda para sobrevivência por meio do emprego. Conforme se encontra exposto em Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL) (2010, p. 30):

> [...] deve-se reconhecer que no mundo de hoje a principal fonte de recursos monetários das pessoas, é o trabalho remunerado, dependente ou independente [...] Isto se completa ao fato de que por meio do emprego que se tem acesso a outros benefícios, como a proteção social.

Desta feita, as pesquisas sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho somente a partir de sua presença quantitativa e destacando apenas seu

crescimento, precisam ser questionadas e envolver as condições e relações de trabalho nas quais o mercado insere as mulheres.

5.1 DISCRIMINAÇÃO SALARIAL

Discriminação salarial e diferenças salariais não são termos sinônimos, a discriminação salarial ocorre quando indivíduos com o mesmo nível de escolaridade e experiência de trabalho equivalente realizam tarefas semelhantes, mas são pagos de forma diferente. A lei na maioria dos países proíbe a discriminação salarial com base em:

- Orientação sexual (gênero) e sexo;
- Nacionalidade;
- Idade;
- Estado civil;
- Filiação;
- Religião.

As diferenças salariais surgem quando os empregados são pagos de forma discriminatória. Tal discriminação pode ser baseada em raça, sexo, religião ou apenas em uma "impressão". No entanto, as diferenças salariais também podem parecer uma consequência da aplicação excessivamente aberta de descrições de cargos e do escalonamento de salários.

Para medir as diferenças salariais, é importante saber quais descrições de cargo foram usadas para determinar a escala salarial de trabalhos específicos realizados por homens e mulheres.

A fim de analisar a questão da disparidade em salários e benefícios entre homens e mulheres, se faz necessário refletir sobre as seguintes questões:

- Onde existem disparidades?
- Quais são as principais causas de disparidades salariais e de benefícios?
- Qual é o impacto das disparidades salariais e de benefícios na economia?
- Quais são as possíveis soluções para reduzir ou eliminar as disparidades salariais e de benefícios?
- Quais são os benefícios e custos da eliminação ou redução das disparidades salariais e de benefícios?

É determinante entender que disparidade salarial significa uma desigualdade ou diferença no salário médio auferido pelas mulheres e salário médio ganho por homens e que a diferença salarial ou diferencial salarial são termos semelhantes que identificam um indicador estatístico expresso em percentagem. Já, o termo "discriminação salarial" é uma ação ilegal, que pode ser analisada para identificar situações em que uma mulher recebe menos dinheiro do que um homem pelo mesmo trabalho.

Blau; Kahn (2016) estimam em seus estudos que até 12% dos pontos do hiato salarial poderiam ser o resultado de discriminação, ainda complementam que a diferença salarial entre os sexos é bastante universal. No entanto, os autores afirmam que suas análises concluíram que a natureza descentralizada da tomada de decisão sobre os salários é uma barreira, e que o mais indicado é que as taxas fossem negociadas pelas federações de empregadores e sindicatos, minimizando a questão da diferença salarial. A tomada de decisão salarial centralizada, em essência, reduziria a disparidade salarial.

Ainda Blau; Kahn (2016) acreditam que a discriminação salarial pode existir mesmo quando homens e mulheres ocupam cargos totalmente diferentes. Defendem por exemplo, que deveria ser ilegal pagar salários diferentes aos bombeiros (principalmente homens) e bibliotecários (principalmente mulheres) se os empregos forem de "valor comparável" para o empregador.

Em tal contexto, a definição de discriminação depende da igualdade de remuneração por um valor comparável. O termo atual para esta abordagem para lidar com a disparidade salarial é "Equidade Salarial", ao invés de "Valor Comparável".

Segundo Gerhart; Milkovich; Newman (2016) as maiores críticas de esforços de valor comparáveis convergem-se em dois quesitos:

- Como determinar o que é igual ou comparável?
- Como uma abordagem que não considera o preço de mercado do trabalho produzir bons efeitos?

Gerhart; Milkovich; Newman (2016) explicam que os apoiadores do conceito comparável partilham opiniões que a disparidade nos salários entre homens e mulheres é um revérbero da discriminação na sociedade, e que, como alguns empregos são categorizados como "trabalho de mulher", passam a ser depreciados.

Em outro viés, para os autores os antagônicos aos valores comparáveis assentem que os salários são fixados basicamente pela oferta e demanda e pelas escolhas feitas por mulheres e empregadores.

Continuam Gerhart; Milkovich; Newman (2016) explicando que de acordo com esse argumento, as mulheres escolhem empregos com salários mais baixos, mas que permitem entrar e sair da força de trabalho com facilidade, exigindo menos treinamento e não são onerosas ou perigosas.

5.2 TRABALHO PRODUTIVO E REPRODUTIVO

De acordo com Lindôso (2010) ao se utilizar a teoria marxista como chave analítica pode-se compreender a relação dialética que se estabelece entre a produção e reprodução da vida que envolve o trabalho produtivo e trabalho reprodutivo, o público e o privado, como mecanismos para se entender a exploração de classe e a opressão de sexo.

> O marxismo é criticado por haver subestimado o lugar do trabalho doméstico na análise sobre o processo de produção capitalista. De fato, o centro da economia política marxista encontra-se na análise do chamado 'trabalho produtivo', seu processo e sua lógica. No entanto, a leitura mais atenta das obras de Marx e Engels permite identificar a constante relação entre produção e reprodução da vida envolvendo, por conseguinte, trabalho pago e trabalho não-pago, inclusive o doméstico. A economia política, ao estabelecer tal conexão, fornece as bases necessárias para se proceder a uma crítica sobre o valor desse trabalho no próprio ciclo produção/reprodução, assim como para o entendimento dos caminhos através dos quais a exploração de classe e a opressão de sexo se articulam. É essa chave analítica que permite retirar o trabalho doméstico do âmbito das relações 'privadas', para situá-lo no interior de um processo mais amplo e, portanto, tratá-lo como algo afeto às relações sociais em geral (ARAÚJO, 2000, p. 66).

Mesmo diante do crescimento da incorporação da força de trabalho da mulher ao mercado de trabalho, conserva-se como tema de estudos e pesquisas o conceito da divisão sexual do trabalho neste contexto associado ao conceito de

precarização do trabalho. Hirata; Kergoat (2007) descrevem que a divisão do trabalho entre homens e mulheres se constitui no primeiro espaço para determinar aos homens o trabalho produtivo e a isenção do trabalho doméstico, e a imputação do trabalho doméstico às mulheres. As estudiosas feministas, nesta seara, ressalvam que essa forma de divisão social do trabalho acata a inserção de um princípio de separação relacionado a própria diferenciação entre trabalhos masculinos e femininos, caracteristicamente, e de hierarquização que se estabelece a partir do diferencial do valor do trabalho entre ambos.

Brito (2000, p. 201) acrescenta que a inserção da mulher no mercado de trabalho se intensificou no decorrer da década de 1990 atrelado a maior vulnerabilidade da força de trabalho feminina à precarização estrutural do trabalho que se caracterizou diante do desenvolvimento de políticas de flexibilização do emprego, devido a degradação das relações de trabalho e da proteção social, que, em contexto amplo, abrangem com maior expressividade as mulheres que foram contratadas no lugar dos homens, nem sempre, juntamente com eles, dando um passo perigoso rumo a uma feminização da pobreza visto a "[...] a grande presença de mulheres entre os pobres, seu aumento progressivo e os condicionantes dessa realidade".

Nesta seara, a separação espaço/tempo estabelecida entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo se consolida no âmbito da construção da vida social no sistema capitalista que é o suporte para a estruturação da divisão sexual do trabalho, que é figura de destaque na composição das relações sociais de sexo/gênero, "[...] é modulada historicamente e societalmente" (KERGOAT, 2001 p. 36). A autora ainda discorre acerca desses princípios estarem presentes em todas as sociedades conhecidas não significando "[...] que a divisão sexual do trabalho seja um dado imutável. Ao contrário, essas modalidades concretas variam fortemente no tempo e no espaço como o demonstraram abundantemente etnólogos/as e historiadores/as" (KERGOAT, 2001 p. 89).

Em conformidade com o exposto por Ávila; Ferreira et al. (2014) anteriormente ao capitalismo pode-se observar que houveram outras formas de divisão do trabalho entre homens e mulheres que era marcada por outra relação entre produção e reprodução distinta da que agora se expressa no sistema social capitalista a partir da venda da força de trabalho como uma mercadoria e onde o

âmbito doméstico se torna uma unidade familiar e não mais uma unidade familiar e produtiva.

Especificamente no que se refere a questão de gênero, se pronuncia Kon (2004) afirmando que se pode observar que os postos de trabalho disponíveis para cada homens e mulheres são definidos levando em conta as responsabilidades da mulher no contexto familiar e doméstico e a capacidade que esta apresenta de harmonizar o trabalho profissional com o trabalho doméstico. Esta realidade envolve fatores sociais e culturais que recebem a mediação de uma base material e levam, de maneira frequente, à inserção de mulheres em atividades informais que se caracterizam pela falta de estabilidade e pelos baixos rendimentos, que possibilitam mais facilmente o desempenho da junção harmônica do trabalho produtivo ao reprodutivo.

Descrevem Ávila; Ferreira et al. (2014) que no âmbito de um mercado de trabalho timbrado pela precarização e segmentação das atividades laborais, as jornadas de trabalho se redefinem podendo assumir configurações irregulares que tornam ainda mais difícil para as mulheres a manutenção da relação entre trabalho produtivo e reprodutivo podendo ainda surgirem necessidades que adentram as fronteiras entre os dois tempos de trabalho, estabelecendo jornadas extensivas e trabalho concomitante, por exemplo, o trabalho produtivo desempenhado para as empresas e feito a domicílio. Este processo, segundo as autoras não significa uma multiplicação da relação de trabalho na unidade doméstica como a que precedeu ao capitalismo, quando a unidade familiar doméstica se constituía em uma unidade produtiva e reprodutiva.

Atualmente, o trabalho desenvolvido no domicilio visando auferir renda se inclui de maneira direta no processo produtivo geral de mercadoria enquanto o trabalho reprodutivo se destina ao atendimento das necessidades cotidianas da família e da casa. Diante disso, o trabalho reprodutivo desenvolvido de maneira gratuita no âmbito doméstico é estratégico para o processo de acumulação capitalista e, como se trata de responsabilidade majoritária das mulheres, é essencial para sustentar o patriarcado, ou seja, para manter o poder dos homens (ÁVILA; FERREIRA et al., 2014).

De acordo com o exposto por Lindôso (2010, p. 12) o processo de intensa proletarização da mulher imputou-lhe uma carga de trabalho expressiva, assalariando-a, sem, contudo, diminuir o seu trabalho realizado no cuidado da casa

e da família. Neste processo, paralelamente a generalização do trabalho assalariado da mulher maior carga de exploração lhe era submetida, porque a participação desta na produção social, no trabalho produtivo não se consolidou para o capital de forma a emancipação, mas sim, visando a exploração dela de maneira mais intensa do que ocorre com o homem. A autora conclui que "[...] esse processo de crescente incorporação da mulher no mundo do trabalho está fortemente associado ao novo padrão de acumulação que tem se utilizado das desigualdades entre os sexos".

5.3 A MULHER E A FORÇA DE TRABALHO NO MUNDO

Em âmbito global, o Banco Mundial aponta que as mulheres representam na atualidade mais de 40% da força de trabalho e mais da metade dos estudantes universitários do mundo.

Segundo Ávila; Ferreira (2014, p.19) as mulheres no contexto da força de trabalho e seu valor para o mercado têm menor valia, o tal ocorre devido a herança embasada nos rudimentos do poder capitalista/patriarcal concretizada na divisão sexual do trabalho e renovada na perspectiva discursiva.

> Se, como tudo parece evidenciar, as mulheres recebem salários mais baixos que os masculinos, aceitam postos menos categorizados na hierarquia profissional, são despedidas com mais frequência e apresentam taxas maiores de rotatividade entre tarefas mais altas, alguma tradução esses elementos devem possuir a o nível simbólico. Em outras palavras, um universo de cognições deve ter sido apreendido pelas mulheres de maneira a lhes permitir compreender, aceitar e justificar como lógica sua participação diferente, específica e subordinada no conjunto da força de trabalho (PENA, 1980, p. 207).

Para Abramo (2007, p.47) a caracterização do mercado de trabalho hodiernamente não é uma estrutura dual, mas sim uma grande heterogeneidade de situações e novos e complexos processos de segmentação da estrutura produtiva e da força de trabalho, onde certamente as dimensões homens e mulheres raça-etnia tem um papel central, mas que não devem ser definidos em termos de dualidades e dicotomias.

Ávila; Ferreira (2014, p. 18) explanam que as dessemelhanças abarcando classes e etnias relacionadas às mulheres são, factualmente, elementos responsáveis pela sua adição na ligação trabalho doméstico/trabalho assalariado, uma vez que o ofício doméstico sempre foi incumbência das mulheres, independente de classe social.

Costa (2014, p.19) no decorrer de sua obra faz uma analogia entre o trabalho que a maioria das mulheres desempenham no mercado e o revérbero da habitual e histórica laboração no lar: "Geralmente, suas tarefas representam uma projeção social do trabalho doméstico, quando não constituem o próprio trabalho doméstico realizado com remuneração, como é o caso das faxineiras, serventes, empregadas domésticas, etc." (COSTA, 2014, p.19).

Costa (2014, p. 20) complementa o raciocínio ao afirmar que a atuação laboral da mulher no campo de ação serviços, chegou à condição de que algumas carreiras são diretamente ligadas e específicas da mulher.

As conexões entre os pensamentos do passado e do presente, também são heranças da gênese da mulher como força de trabalho, uma vez que a quantidade de mulheres que ingressavam na força de trabalho apresentava aos sindicatos dominados por homens um dilema, o temor dos sindicalistas pela concorrência do trabalho feminino, que de acordo aos sindicalistas era "não qualificado", e a preocupação dos mesmos em manter o papel tradicional das mulheres, que nos pensamentos pregressos era o de executar os afazeres do lar.

O Banco Mundial (2012, p. 23) avalia que nas duas últimas décadas, cerca de 10 países da América Latina apresentaram um acréscimo de aproximadamente dois terços no que se refere à participação da mulher na força de trabalho e que esse resultado pode ser conferido a mais educação e às transformações na formação de famílias (casamento tardio e fertilidade reduzida).

Costa (2014, p. 22) remata ao afirmar que se não houver transformações na sociedade e na própria família, o ato da mulher trabalhar de forma remunerada somada aos afazeres domésticos, transforma-se em uma jornada duplicada, mas que se novos padrões forem aplicados e absorvidos por um todo, ocorrerá a transformação social que acarretará na quebra dos paradigmas no que se refere à realidade da mulher.

6 A MULHER E A FORÇA DE TRABALHO NO BRASIL

De acordo com o que prelecionam Beaujot; Liu (2005, p.924) no decorrer dos últimos 30 anos, as mulheres entraram na força de trabalho de maneira representativa, mas mesmo quando assumiram um emprego fora de casa, seus deveres domésticos geralmente permaneceram os mesmos. Os autores explanam que copiosas expressões foram cunhadas para descrever esse duplo dever - duplo dia, segundo turno, duplo ônus ou dupla jornada.

Conforme Ávila; Ferreira (2014, p. 23) em meados de 2012 foi realizada no Brasil uma pesquisa, por intermédio do Instituto Datapopular e o SOS corpo, relacionada ao peso sobre a mulher diante da dupla jornada, ou seja, trabalho remunerado e o trabalho não remunerado, este representando as ocupações domésticas.

Tal pesquisa, segundo relatam Ávila; Ferreira (2014, p. 23) em sua obra, apresenta um resultado onde todas as mulheres entrevistadas ocupavam algum tipo de trabalho remunerado e ainda 98% das entrevistadas afirmavam realizar além do trabalho remunerado o exercício das ocupações do lar e o cuidado em geral pela casa.

Quanto ao estudo, Ávila; Ferreira (2014, p. 24) ainda explanam:

> Dentre estas, 74% afirmam contar com algum tipo de ajuda para cuidar da casa. Destas, 63% contam com ajuda gratuita, 10% com ajuda paga e 27% não contam com nenhum tipo de ajuda. A grande maioria das mulheres casadas, 71%, afirmam não contar com nenhuma ajuda dos homens para realizar os afazeres domésticos. Entre as mulheres solteiras e viúvas ou separadas, a principal ajuda na realização do trabalho doméstico é das mães (60% entre as solteiras e viúvas e 70% entre as separadas).

Segundo predispõem Sanchez; Thomson (1997, p. 747) a questão da probabilidade de se gerar um filho reduz o poder de barganha das mulheres por salários mais altos. Os autores citados também argumentam que em seus estudos foi concluído que o emprego dos homens e as jornadas de trabalhos domésticos continuavam invariáveis após o nascimento de um filho. Dessa maneira, a mudança mor para o tempo dos homens veio em horas adicionais no cuidado infantil e não nos afazeres domésticos. Portanto, apontam que a paternidade propicia um maior

envolvimento dos pais com os filhos, mas não necessariamente causam uma maior participação nos afazeres domésticos que evidentemente aumentam após a paternidade.

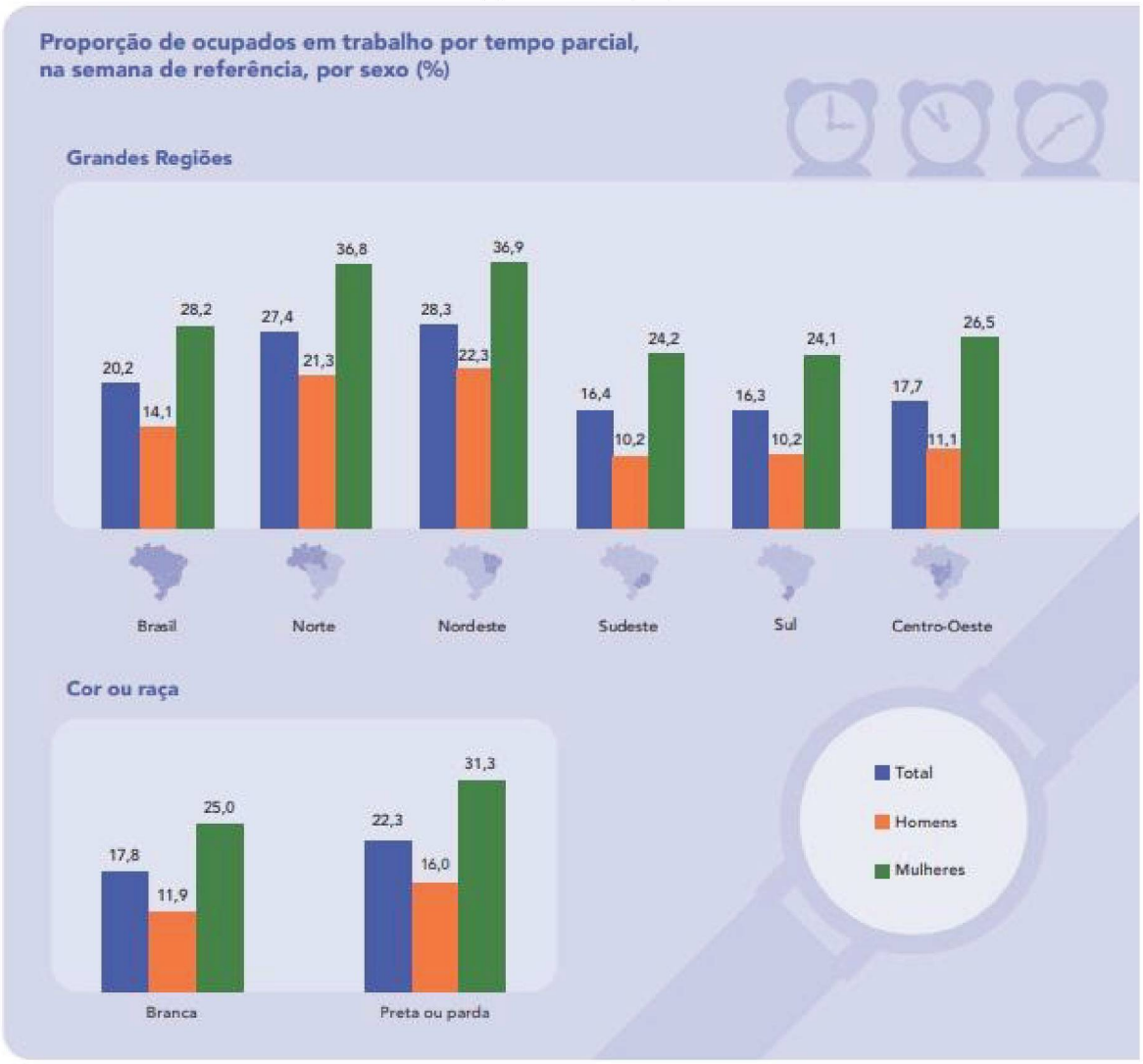
Hoje, conforme Gandra (2018) mulheres têm um emprego não remunerado em casa e um emprego mal remunerado na força de trabalho externa, além de que, sempre foram responsáveis pelos afazeres do lar e sempre receberam salários mais baixos do que os homens.

De acordo com os pressupostos defendidos por Gandra (2018) a super-representação das mulheres no trabalho a tempo parcial é assim explicada pelo fato de estarem muito mais sujeitas às limitações da conciliação da vida familiar e privada e que a precariedade dos serviços governamentais como: saúde, creches, assistência aos idosos, pessoas com deficiência e desempregados recairá de novo sobre os ombros das mulheres, que geralmente ainda são consideradas responsáveis por este trabalho. A autora pondera que o trabalho das mulheres em casa está se expandindo, embora seja cada vez mais necessário que as mulheres sejam ganhadoras de renda, seja como apoiadores únicos de famílias monoparentais ou como membros de famílias com dois pais. Nesse cenário, completa que a peleja feminina pela igualdade se torna ainda mais difícil.

Para o IBGE (2018), a pesquisa sobre estatísticas de gênero realizada em 2016 salienta que a questão da carga horária é ser um coeficiente estrutural no desnivelamento de inclusão ocupacional abarcando homens e mulheres e determinado pela divisão sexual do trabalho. Mulheres que necessitam conciliar trabalho remunerado com os afazeres domésticos e cuidados, em muitos casos acabam por trabalhar em ocupações com carga horária reduzida.

A figura 3 apresenta um cenário no que se refere a proporção de ocupados em trabalho por tempo parcial.

Figura 3 - Proporção de ocupados em trabalho por tempo parcial, na semana de referência, por sexo (%)



Fonte: IBGE (2018, p. 4).

Ao analisar a Figura 3, entende-se que em relação aos rendimentos médios do trabalho (CMIG 13), as mulheres seguem recebendo cerca de ¾ do que os homens recebem e que coadjuva para a interpretação de tal efeito a respectiva essência dos cargos ocupados pelas mulheres, em que se destaca a maior proporção dedicada ao trabalho em tempo parcial.

6.1 INDICADORES SOCIAIS DAS MULHERES NO BRASIL

Conforme dados do IBGE (2018) em suas "Estatísticas de homens e mulheres - indicadores sociais de mulheres no Brasil", e tendo por base cidadãos com idade igual ou superior a 25 anos mostra que as mulheres totalizam 23,5%,

seguidas por 20,7% de homens, no que diz respeito a cidadãos que concluíram o ensino superior até 2016. Abordando a questão racial o estudo mostra os que se autoafirmaram da cor preta ou parda, 10,4% são mulheres e 7% são homens.

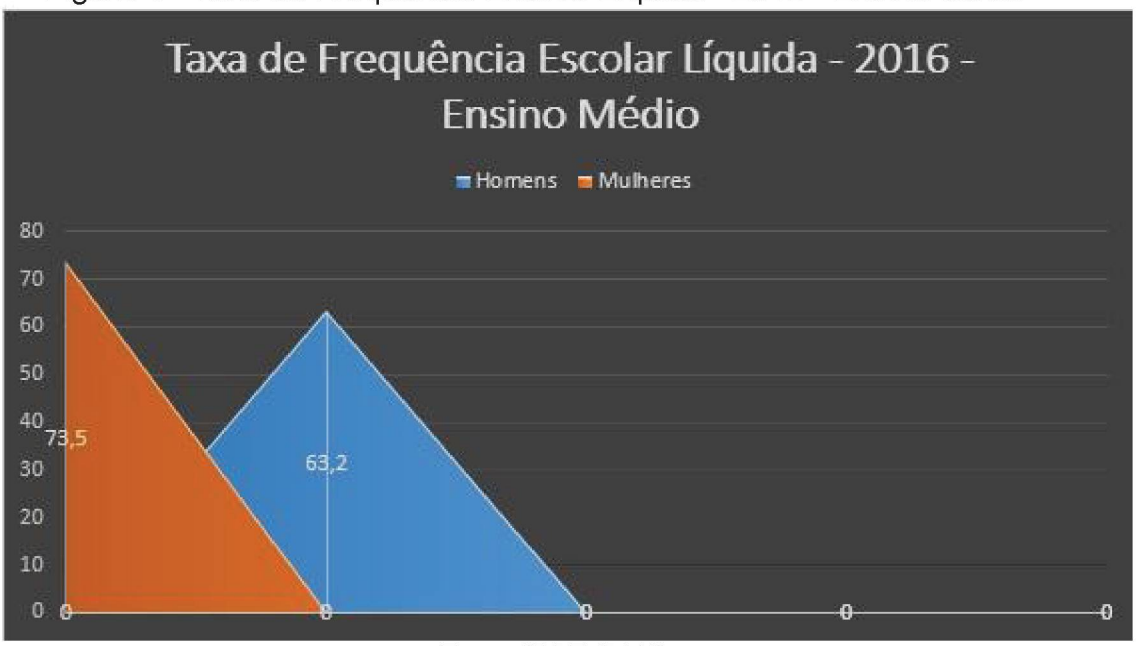
No que se referem aos rendimentos médios mensais, as mulheres contam com apenas 75% dos rendimentos salariais dos homens, resultando em um valor de R$ 1.764 para o rendimento das mulheres, em contraste o valor de R$ 2.306 dos homens.

O IBGE (2018) mostra que o tempo direcionado ao cuidado de pessoas ou ocupações domésticas é representado por 18,1 horas por semana para as mulheres e 10,5 horas por semana para os homens; quanto a regiões, citando o nordeste, o tempo é representado por 19 horas por semana das mulheres, em contraste a 10,5 horas semanais dos homens. No que tange a cor ou raça, mulheres pretas ou pardas se dedicam 18,6 horas semanais, enquanto mulheres brancas apresentam 17,7 horas.

No que se refere à taxa de frequência escolar líquida (estudando e/ou concluída) estabelecida para o ensino médio, o ano de 2016 mostrou resultados onde a mulheres alcança 73,5% de conclusão e os homens 63,2%, sendo que a média do país para a taxa de frequência escolar líquida foi de 68,2%.

A Figura 4 demonstra visualmente em seu gráfico a taxa de frequência escolar líquida.

Figura 4 - Taxa de Frequência Escolar Líquida - 2016 - Ensino Médio

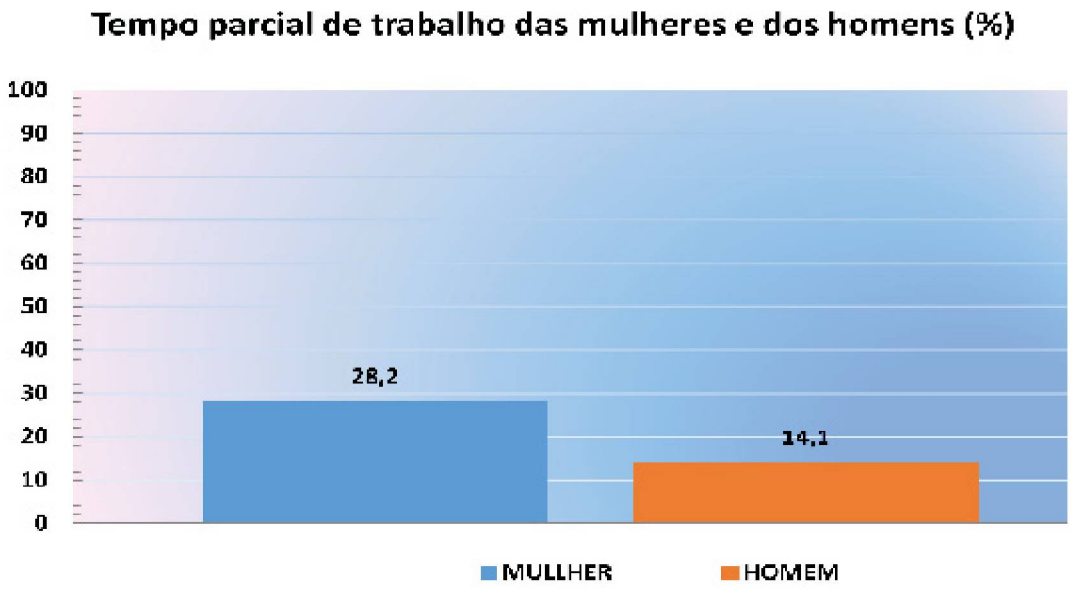


Fonte: IBGE (2018).

Conforme dados do IBGE (2018) a dupla jornada, referindo-se ao trabalho remunerado e as ocupações domésticas se evidenciam no cenário feminino, sendo um fator determinante ao aceite de trabalhos insatisfatórios. O IBGE (2018) para se referir à jornada de trabalho, levantaram dados quanto ao tempo parcial de trabalho de homens e mulheres e concluiu que o número de mulheres representa uma porcentagem superior (28,2%) do que o de homens (14,1%) no que tange ao tempo parcial de trabalho.

Conforme demonstra a Figura 5.

Figura 5 - Tempo parcial de trabalho de homens e mulheres



Fonte: IBGE (2018).

Com relação à cor ou raça, as mulheres que se autoclassificam como pretas/pardas totalizam 31,3% no trabalho por tempo parcial enquanto aquelas que se autoclassificam brancas representam 25% do tempo parcial de trabalho.

Quanto à representatividade da mulher, o IBGE (2018) aponta que no final de 2017 o Brasil aparecia em 152ª lugar em um cenário de 190 nações, apresentando apenas 10,5% de cadeiras em câmaras de deputados ocupadas por mulheres. Quanto aos cargos ministeriais, até o final de dezembro de 2017, das 28 cadeiras, somente duas eram ocupadas por mulheres. Em 13 de dezembro do ano passado, dos 28 cargos de ministro, apenas duas eram ocupada por mulheres.

Referente a cargos hierárquicos no setor público e privado, o relatório do IBGE (2018) mostra que em 2016 as vagas gerenciais totalizavam 62,2% do gênero masculino, contrastando com 37,8% do gênero feminino.

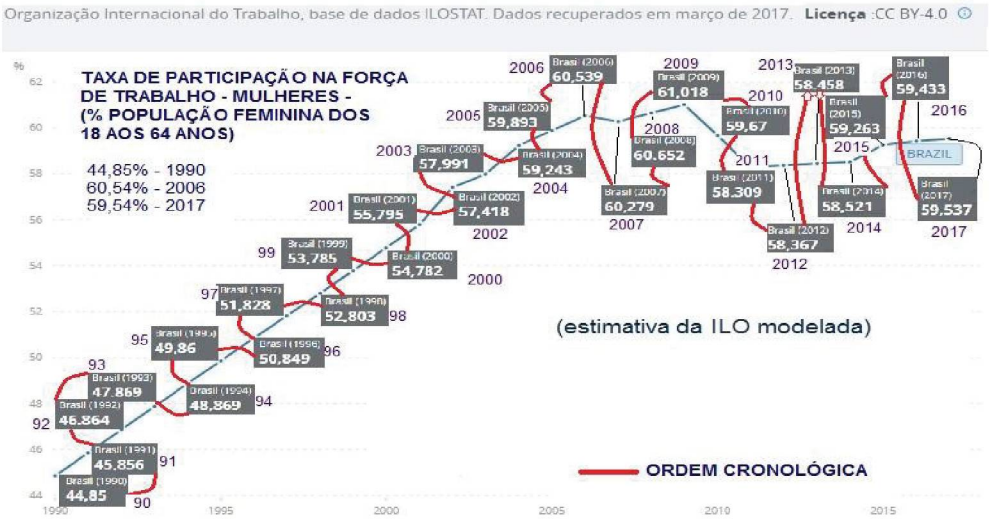
6.2 TRABALHO DOMÉSTICO E A DUPLA JORNADA DE TRABALHO DA MULHER

A força de trabalho é explicada pela ILO (2017) como a oferta da força de trabalho disponível para a produção de bens e serviços em uma economia, sendo então a proporção da população que é economicamente ativa, ou seja, todas as pessoas que exercem força de trabalho (população ocupada) para a produção de bens e serviços durante um período específico.

De conformidade ao World Bank (2018) as estimativas de mulheres na força de trabalho são geralmente inferiores às dos homens e não são comparáveis internacionalmente, refletindo que as tendências e normas demográficas, sociais, legais e culturais determinam se as atividades das mulheres são consideradas econômicas.

O World Bank (2018) assevera que em muitas economias de alta renda, as mulheres têm adquirido cada vez mais o ensino superior, resultando em carreiras de longo prazo e melhor compensadas, em vez de empregos de menor duração e menos qualificados (Figura 6). Contudo, o acesso a ocupações bem remuneradas para mulheres permanece desigual em muitas ocupações e países em todo o mundo.

Figura 6 - Taxa de Participação na força de trabalho feminina - Estimativa da ILO - Brasil

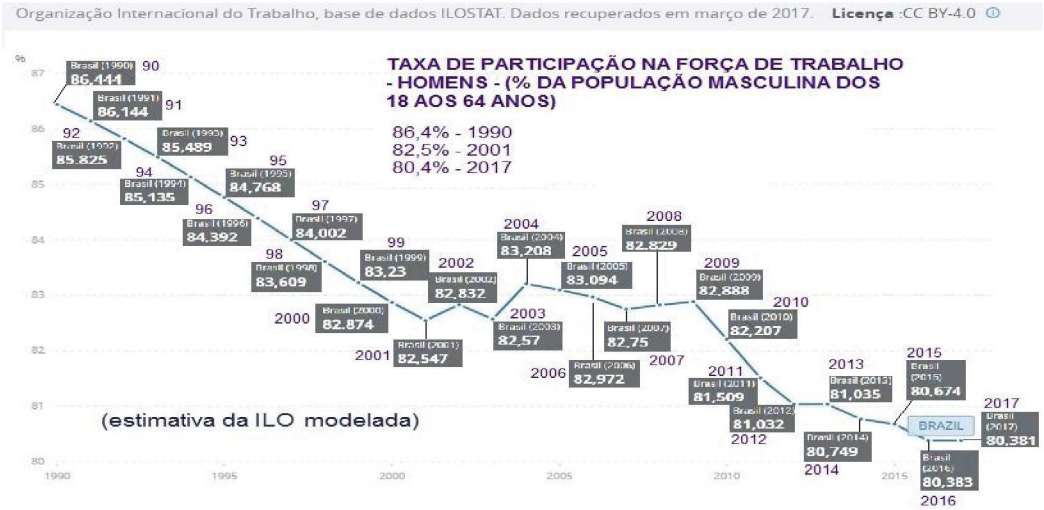


Fonte: WORLD BANK (2018).

O aumento da proporção de mulheres implica na redução paralela dos salários masculinos, segundo a exposição anterior, uma vez que o salário do homem passa a ser dividido com a mulher. Consequentemente, aumenta a mais-valia extraída pelo capital, em relação ao capital variável despendido.

Assim, a redução da participação masculina, aliada à expansão da participação feminina no Brasil no período de 1990 a 2017, podem ser interpretadas como substituição do trabalho masculino pelo feminino, consequentemente, desvalorização da força de trabalho masculina e expansão acentuada da taxa e da força de trabalho no capitalismo brasileiro.

Figura 7 – Taxa de Participação na força de trabalho masculino - Estimativa da ILO Modelada – Brasil



Fonte: WORLD BANK (2018).

Comparando os gráficos de estimativa modelada da ILO – Brasil envolvendo a força de trabalho ativa de até 64 anos, tanto feminina (Figura 6), quanto masculina (Figura 7); é visível graficamente e por consequência, numericamente, notar uma inversão entre os gráficos. Ambas as figuras cobrem o período de 1990 a 2017.

Vale lembrar que os percentuais se referem a uma aferição dentro do universo populacional feminino e do universo populacional masculino tangente a taxa de participação na força de trabalho, contudo, analisados pela ILO isoladamente. Em 1990 a taxa de participação da população masculina ativa representava 86,44% (Figura 7) enquanto a taxa ativa da população feminina dentro do panorama de até 64 anos representava 44,85% (Figura 6).

Ao passo que a representação ativa da população feminina no período de 1999 a 2017 apresentou mais altas do que baixas, chegando em 2017 ao percentual 59,54% conforme expõe a Figura 6, o percentual da taxa ativa masculina passou por um declínio apresentando em 2017 o percentual de 80,38% demonstrado na Figura 7, representando uma perda de 6,06 pontos percentuais, enquanto a força feminina teve o acréscimo de 14,69 pontos percentuais.

Nota-se, porém, que apesar da porcentagem da população masculina ter sofrido declive e a porcentagem da população feminina ter tido adição representativa, a diferença de pontos percentuais, 20,86 pontos percentuais em relação a participação da força de trabalho dos homens e das mulheres em 2017, demonstram que a desigualdade de homens e mulheres continua a ser um dos desafios mais prementes que a esfera do trabalho encara.

Tais variações apresentadas entre os dois gráficos (respectivamente Figura 6 e Figura 7) podem ser interpretados, inicialmente, quanto à proporção crescente das mulheres na força de trabalho, se embasando nas afirmações de Moreira; Rockenbach (2014) ao afirmarem que no desenrolar da história da globalização da economia, foi proporcionada a inserção das mulheres ao mercado de trabalho. Os autores arrazoam que o aumento da força de trabalho da mulher é significativo, e que também, a queda na taxa de fertilidade feminina permite que a mulher dedique mais tempo ao seu trabalho. Além disso, os números apresentados neste estudo quanto à escolaridade, e também de acordo com Moreira; Rockenbach (2014) apontam que as mulheres se encontram em um nível mais elevado de escolaridade, sendo este, outro fator que justifique as variações opostas entre homens e mulheres quanto a força de trabalho, evidenciando então a diminuição da força de trabalho

masculina e confirmando que a participação feminina brasileira apresentou uma evolução positiva tanto no cenário internacional quanto internamente.

Figura 8 – Taxa de Participação na força de trabalho feminino - Estimativa da ILO Modelada – Mundial



Fonte: WORLD BANK (2018).

Contrapondo os gráficos de estimativa modelada da ILO abarcando a taxa de participação da população feminina na força de trabalho (Brasil até 64 anos) e a taxa de participação da população feminina na força de trabalho (Mundial até 64 anos), constata-se que na esfera global, considerando o espaço de tempo entre 1990 e 2017 a força de trabalho feminino mundial começa com um percentual superior 56,23% e no decorrer do tempo apresenta mais baixas que altas, chegando em 2017 com uma representação de 53,86%, ou seja, apresentando uma queda de 2,37 pontos percentuais, enquanto os números no Brasil iniciam os anos 90 com 44,85%, encerrando 2017 com a representação de 59,54%, totalizando um aumento de 14,69 pontos percentuais, como anteriormente mencionado.

Tanto o World Bank (2018) quanto o ILO (2017) arrazoam que deve existir cautela ao comparar as estimativas da ILO com as estimativas nacionais, uma vez que as informações sobre a força de trabalho são compiladas pela ILO a partir de inquéritos às forças de trabalho, recenciamentos, entre outros mecanismos.

O World Bank (2018) explica que pesquisas referentes força de trabalho são a fonte mais abrangente para dados de força de trabalho internacionalmente

comparáveis, podendo englobar todos os civis não institucionalizados, todas as áreas e setores da economia, e todas as categorias de trabalhadores, incluindo pessoas que ocupam vários cargos.

Em outra perspectiva, o ILO (2017) esclarece que as informações da força de trabalho dos censos populacionais são constantemente apoiadas em um número limitado de questionamentos sobre as particularidades econômicas das pessoas, com moderada margem para investigar.

Os dados resultantes diferem frequentemente dos dados dos inquéritos às forças de trabalho e variam consideravelmente de acordo com o país, dependendo do âmbito e da cobertura do recenseamento.

De acordo ao World Bank (2018) o período de referência de um censo ou pesquisa é outra fonte importante de diferenças: em alguns países os dados se referem ao status das pessoas no dia do censo ou pesquisa ou durante um período específico antes da data de consulta, enquanto em outros dados são registrados sem referência a qualquer período. Como resultado, de acordo ao World Bank (2018) os cálculos podem de forma sistemática superestimar ou subestimar as taxas reais.

Considerando as indicações do World Bank (2018) e do ILO (2017) no que se refere às comparações de estimativas internacionais e nacionais, será empregado no estudo os dados fornecidos pelo Observatório Nacional do Mercado de Trabalho, no que tange a participação feminina no mercado de trabalho.

Em seu "Boletim Especial do Laboratório" apurado entre os anos de 2007 a 2016, o Ministério do Trabalho, no que se refere à participação feminina no mercado de trabalho, assevera que:

> A análise dos dados revela que houve uma redução da diferença entre homens e mulheres no que se refere à participação no mercado de trabalho formal. Contudo, ainda permanecem desigualdades de gênero históricas no mundo do trabalho, em especial no que se refere à remuneração (BRASIL, 2017a, p. 2).

Segundo o Ministério do Trabalho (2017) em 2016 a força de trabalho no Brasil era composta pela representação de 72% do total de homens da população brasileira, à medida que as mulheres se posicionavam com 51,6% do contingente

populacional feminino. Ainda o Ministério do Trabalho (2017) comenta que analisando o ínterim de 2012 a 2016, houve uma redução do indicador para homens (-1,4%) e um acréscimo feminino de (+1,6%). O cenário econômico de 2016, conforme ao IBGE (2018), demonstrou a maior taxa de desocupação desde 2012. A população de desempregados subiu para 11,4 milhões e bateu recorde.

Figura 9 - Indicadores gerais do mercado de trabalho por sexo, Brasil – 2012-2016

	2012		2016		Var % (2012
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Taxa de Participação	73%	50,8%	72%	51,6%	-1,4%
Nível de Ocupação	68,7%	46,1%	64,3%	44,5%	-6,4%
Taxa de Desocupação	5,9%	9,2%	10,7%	13,8%	81,4%

Fonte: BRASIL (2017a, p. 3).

Como dispõe os dados do Ministério do Trabalho (2017) na última década existiu uma atenuação de 18% no estoque de trabalhadores homens e mulheres.

O Boletim Especial do Laboratório aponta que 39,9% das mulheres empregadas no mercado de trabalho formal se encontram na área de serviços e somente 1% na construção civil. O Ministério do Trabalho (2017) também indica que as ocupações predominantes de mulheres em 2016 estavam elencadas nos setores de administração pública, educação, saúde e serviços domésticos, alojamento, alimentação, atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados.

No período de 2007 a 2016, existiu acréscimo de 56% no número de mulheres na ocupação de cargos de diretoria. (BRASIL, 2017a)

Ainda o Ministério do Trabalho (2017) afirma que as mulheres em cargos de direção, em meados de 2015 ganhavam uma base de 67,8% dos rendimentos dos homens que desempenhavam a mesma ocupação, sendo os colaboradores os que apresentaram inferior dessemelhança concernente ao provento de homens e mulheres.

No que tange a Indústria de transformação, o Ministério do Trabalho (2017) afirma que em 20 anos a atuação feminina nas empresas industriais aumentou 14,3%. Em 1995 elas ocupavam 22,5% dos postos formais do setor, e atualmente essa taxa é de 25,8%. Os segmentos com maior crescimento de mulheres empregadas no período são mineração (65,8%), material de transporte (60,8%),

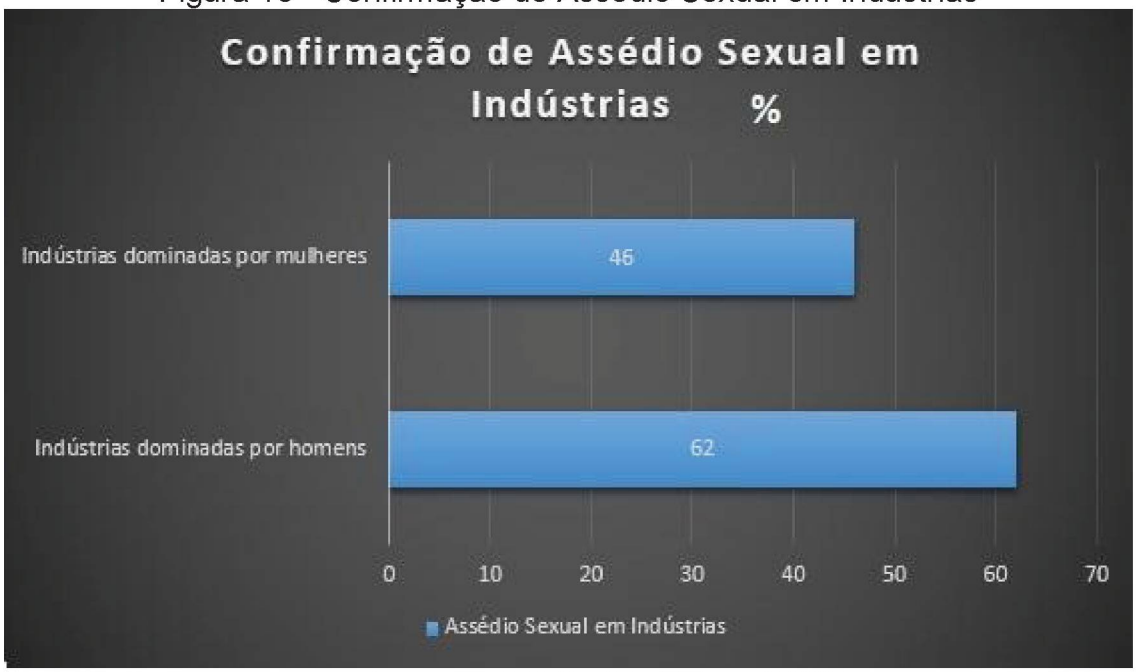
alimentos e bebidas (49,3%), madeira e mobiliário (39,3%), indústria mecânica (37,3%) e papel e gráfico (24,7%).

6.3 DADOS MUNDIAIS REFERENTE A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Em uma pesquisa de 2017 realizada pela *Pew Reserch Center*, afirma-se que mundialmente 62% das mulheres que trabalham em indústrias dominadas por homens denunciaram que o assédio sexual é um problema em sua indústria, em comparação com 46% das mulheres que trabalham em indústrias dominadas por mulheres.

A Figura 10 elucida visualmente o índice de assédio em indústrias dominadas por homens e indústrias dominadas por mulheres.

Figura 10 - Confirmação de Assédio Sexual em Indústrias



Fonte: PEW RESERCH CENTER (2018).

A pesquisa da *Pew Reserch Center* (2018) ainda explana que 28% das mulheres que trabalham em indústrias dominadas por homens disseram ter sofrido pessoalmente assédio sexual (vítimas), em comparação com 20% das mulheres em outras indústrias. A Figura 11 ilustra o percentual de vítimas de assédio nas indústrias.

Figura 11 - Vítimas de Assédio Sexual em Indústrias



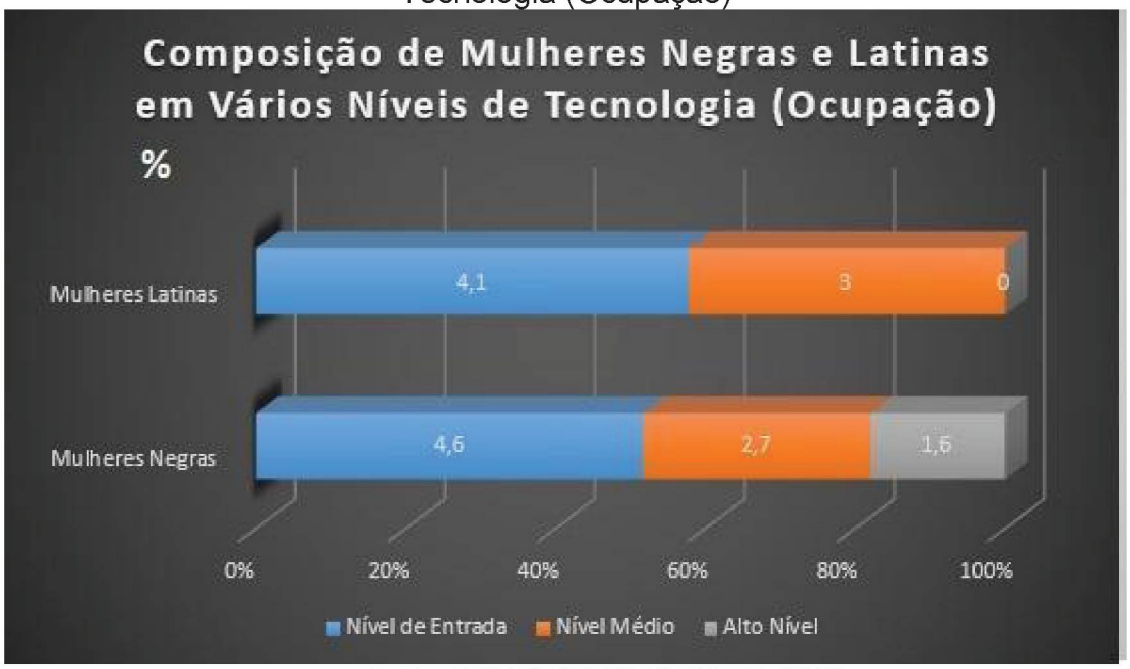
Fonte: PEW RESERCH CENTER (2018).

Para Dresden; Ridge (2017) o elevado nível de assédio é um problema mesmo antes de as mulheres entrarem no mercado de trabalho. Os autores descobriram em suas pesquisas que as mulheres que buscam cursos superiores dominados por homens experimentam níveis mais altos de assédio do que as mulheres que trilham outros graus. Os autores comentam também que em torno de 14% das mulheres com formação em engenharia não entram na força de trabalho.

De acordo com Dresden; Ridge (2017) as mulheres negras são sub-representadas em indústrias dominadas por homens e no que se refere aos Estados Unidos, mulheres negras representando a ciência experimentam o viés de gênero no local de trabalho. Complementando, a *Pew Reserch Center* (2018) descobriu que as mulheres asiáticas compõem 42,6% de todas as mulheres de nível médio em tecnologia.

A Figura 12 demonstra a composição de mulheres negras e latinas em níveis de tecnologia e a baixa representação em todos os níveis.

Figura 12 - Composição de Mulheres Negras e Latinas em Vários Níveis de Tecnologia (Ocupação)



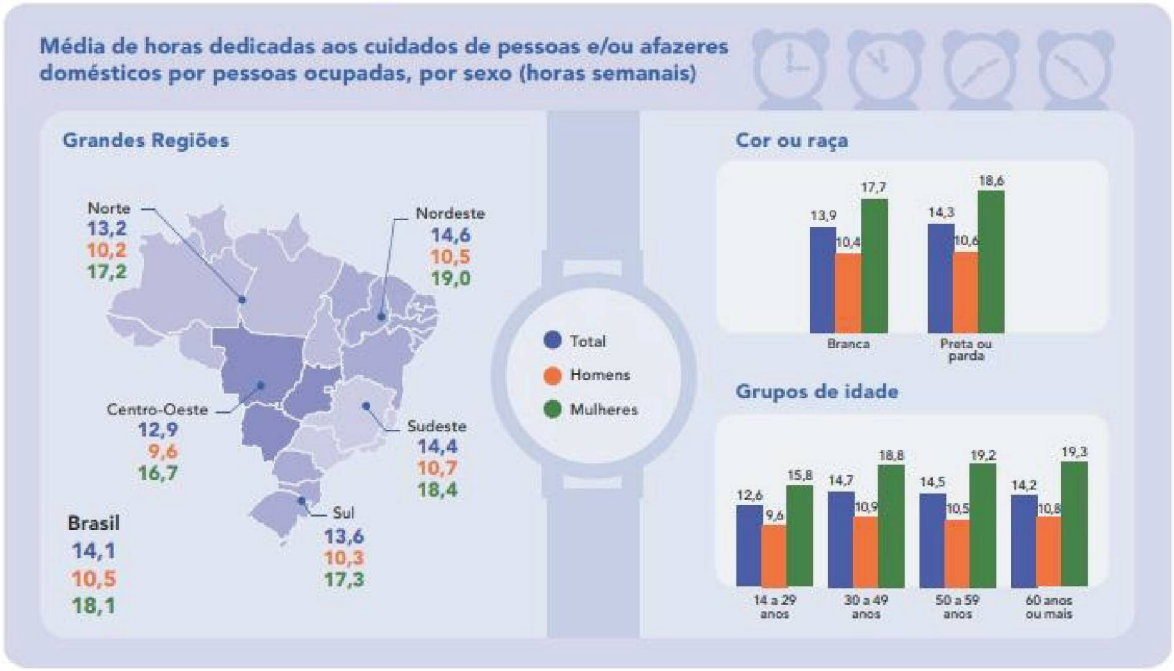
Fonte: PEW RESERCH CENTER (2018).

De acordo ao IBGE (2018) no que se refere a estruturas econômicas, participação em atividades produtivas e acesso a recursos:

> O indicador número médio de horas semanais dedicadas aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos, por sexo (CMIG 1), que, ao ser desagregado segundo idade e localização geográfica, também fornece informações para o monitoramento do ODS 5 (alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas), é de extrema importância para dar visibilidade ao trabalho não remunerado, realizado, principalmente, pelas mulheres (IBGE, 2018, p. 3).

A Figura 13 exibe uma média de horas dedicadas aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos por pessoas ocupadas, por sexo (horas semanais).

Figura 13 - Média de horas dedicadas aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos por pessoas ocupadas, por sexo (horas semanais)



Fonte: IBGE (2018, p. 3).

A Figura 13 retrata que apesar de copiosas transições sociais sucedidas no decorrer do último século ante a prospectiva de gênero (maior participação das mulheres no mercado de trabalho, crescente escolarização, redução da fecundidade, disseminação de métodos contraceptivos, maior acesso à informação), as mulheres continuam conferindo mais tempo às ocupações domésticas e cuidados, independentemente do grupo de idade observado. As diferenças, contudo, se ampliam entre as faixas de idade mais elevadas (IBGE, 2018, p. 4).

7 UMA ANÁLISE DA EVOLUÇÃO DOS SALÁRIOS

Antes de se iniciar esta análise serão abordadas as profissões e influências no diferencial salarial entre homens e mulheres. De acordo com o que o *Bureau of Labor Statistics* (BLS, 2017) relata a nível global, os homens trabalham em média 8,05 horas por dia, em comparação com 7,24 horas para as mulheres, visto, certamente, as mulheres serem consideradas mais propensas a criar filhos, cuidar de membros mais velhos da família ou cuidar dos afazeres da casa, deixando menos horas no dia para um emprego remunerado. Mas isso não muda o fato essencial: faz sentido que as pessoas que trabalham menos ganhem menos, em média.

Ademais, existem diferenças nos tipos de empregos ocupados por homens e mulheres, o que afeta a renda. Dados do BLS (2017) demostram que, em 2017, 94% dos funcionários de creches eram mulheres, o maior percentual de todas as categorias. Em oposição, apenas 2,9% dos trabalhadores madeireiros eram mulheres, a menor participação de todas as categorias.

Hartmann; Rose (2016) ressaltam não concordar com a forma com as quais as pesquisas em ciências sociais estão sendo conduzidas. Citam o exemplo do relatório realizado pelo *Institute for Women's Policy Research* ao tomarem um conjunto de dados de 2001 a 2015 e medindo os ganhos médios anuais ao longo de todo o período para aqueles que trabalharam, independentemente do número de horas, em qualquer um desses anos, e então comparando as médias globais de homens e mulheres, e o mesmo para vários subconjuntos de homens e mulheres. Onde, trabalhadores que foram empregados em período integral durante todo o período de 15 anos, são agrupados com aqueles que trabalharam meio período ou ocasionalmente.

Ainda segundo Hartmann; Rose (2016) a generalização e incorreto agrupamento é prejudicial para o real entendimento envolvendo a diferença salarial entre homens e mulheres, principalmente no que tange à profissões. Complementam que na verdade, as mulheres ganhariam muito menos por cada real ou dólar ganho por um homem.

Descrevem Madalozzo; Artes (2017, p. 204) que é perceptível no Brasil a cisão relativa a ocupação profissional por sexo, apesar de haver fluidez para as

mulheres em atividades julgadas masculinas. Ainda adicionam que é incomum a participação masculina em atividades tidas como femininas.

"Um dos mais importantes efeitos da existência de segregação ocupacional é o seu impacto nas diferentes remunerações recebidas por homens e mulheres ao longo de suas carreiras" (MADALOZZO; ARTES, 2017, p. 204).

A cisão ocupacional abarcando homens e mulheres, conforme Araújo; Lombardi (2013) é uma questão efetiva interpelada por muitos estudos tanto no Brasil como no exterior; na tentativa de uma interpretação quanto à contextura da pluralidade de ocupações e na conjectura no que se refere aos traços dessemelhantes para as disposições ocupacionais distintas, que de acordo com Madalozzo; Artes (2017) podem ser seccionadas em três categorias diferentes, tais quais: integradas, femininas e masculinas.

O Quadro 1 denota a seriação com base nas categorias para as principais partes constituintes da laboração no mercado de trabalho brasileiro atual.

Quadro 1 - Classificação dos segmentos de indústria com relação às categorias ocupacionais feminina, integrada ou masculina

Segmentos	Classificação
Construção	Masculina
Comércio	Integrada
Alojamento	Integrada
Transporte	Masculina
Administração	Masculina
Educação	Feminina
Doméstica	Feminina
Social	Feminina
Outras Indústrias	Masculina
Outras Atividades	Integrada

Fonte: Madalozzo; Artes (2017, p. 205).

A atribuição de cada ofício dentro de uma das três categorias emprega como parâmetro a maior presença de um dos sexos. O Quadro 2 exemplifica os parâmetros e categorias.

Quadro 2 - Parâmetros para as categorias

Parâmetro	Classificação
Profissões com mais de 60% de homens	Masculinas
Profissões com mais de 60% de mulheres	Femininas
Demais profissões	Integradas

Fonte: Madalozzo; Artes (2017, p. 205).

De acordo com Madalozzo; Artes (2017) tal classificação (a qual considerou dados levantados na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2013) requer o acatamento de uma conjuntura de desbaste de 10% no Índice de Dissimilaridade de Duncan – IDD. Os autores explicam que a amostra analisada abarca cidadãos entre 16 e 60 anos de idade, de zonas rurais e urbanas que tinham trabalho remunerado na semana de referência da pesquisa. Os autores ainda complementam que o conjunto de informações empregadas concernem à amostra de 2013 da PNAD e do IBGE (2014). A Figura 14 expõe a amostra analisada e dispõe a classificação em ocupações não imperiais e ocupações imperiais, sendo o termo imperial composto por profissões como direito, engenharia, medicina, dentre outras.

Figura 14 - Características de pessoas com idade entre 16 e 60 anos, por categoria de ocupação e gênero (entre parênteses o intervalo de 95% de confiança)

CARACTERÍSTICAS DE PESSOAS COM IDADE ENTRE 16 E 60 ANOS, POR CATEGORIA DE OCUPAÇÃO E GÊNERO (ENTRE PARÊNTESES O INTERVALO DE 95% DE CONFIANÇA)

VARIÁVEL	OCUPAÇÕES NÃO IMPERIAIS		OCUPAÇÕES IMPERIAIS	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
Cor branca	45%	49%	80%	77%
	(44; 45)	(49; 50)	(77; 82)	(74; 80)
Cor não branca	55%	51%	20%	23%
	(55; 56)	(50, 51)	(18; 23)	(20; 26)
Vive em companhia de cônjuge	64%	58%	66%	50%
	(64; 65)	(58; 59)	(64; 69)	(46; 53)
Viveu em companhia de cônjuge no passado, mas não atualmente	10%	20%	8%	15%
	(10; 11)	(19; 20)	(6; 9)	(13; 18)
Nunca viveu em companhia de cônjuge	25%	22%	26%	35%
	(25; 26)	(21; 22)	(24; 29)	(32; 39)
Jornada semanal inferior a 20 horas	<1%	11%	4%	6%
	(3,8; 4,2)	(11; 12)	(3; 5)	(4; 8)
Jornada semanal entre 20 e 39 horas	13%	25%	17%	28%
	(12,7; 13,4)	(25; 26)	(15; 20)	(25; 32)
Jornada semanal de 40 horas ou mais	83%	63%	79%	66%
	(82,5; 83,3)	(62,9; 64,0)	(76; 81)	(63; 69)

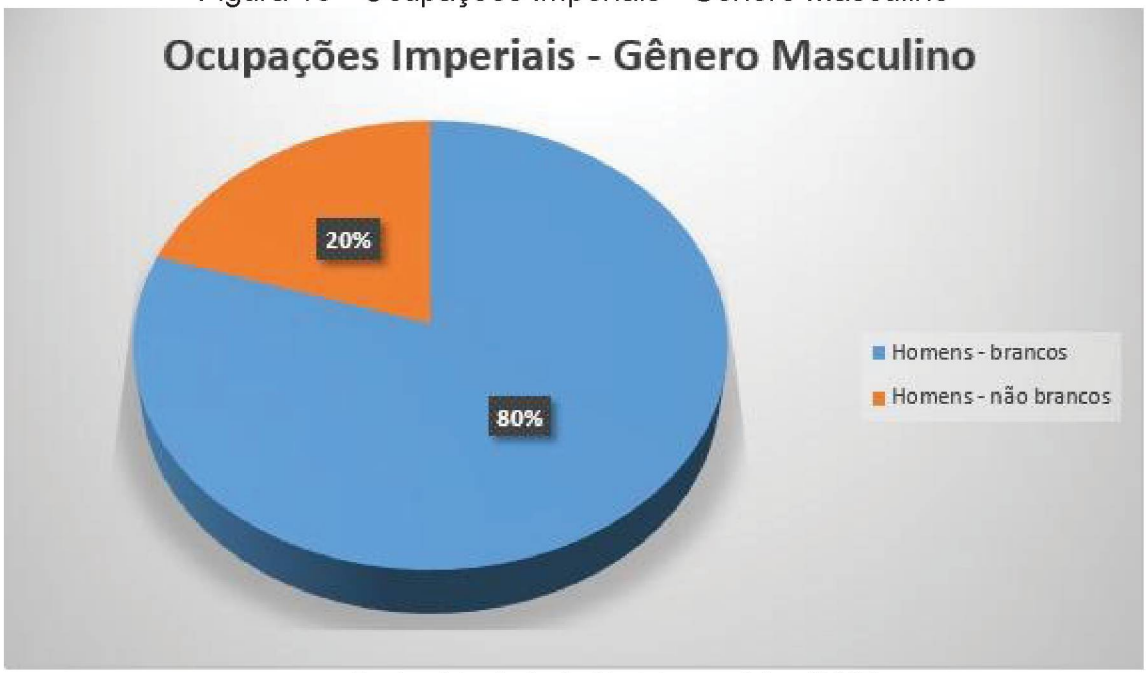
Fonte: Madalozzo; Artes (2017, p. 206).

Madalozzo; Artes (2017) explicam que os traços das pessoas que têm por ofício as ocupações imperiais, em paralelo com as que se encontram em outras ocupações, são intrínsecas, assim como demonstrado na Figura 14.

Na sequência, uma sucessão de figuras elucidando um panorama de cores (raciais) envolvendo comparativos tanto no universo masculino, quanto no universo feminino.

A Figura 15 demonstra um gráfico no tocante à cor nas ocupações imperiais no que se refere ao gênero masculino.

Figura 15 - Ocupações Imperiais - Gênero Masculino

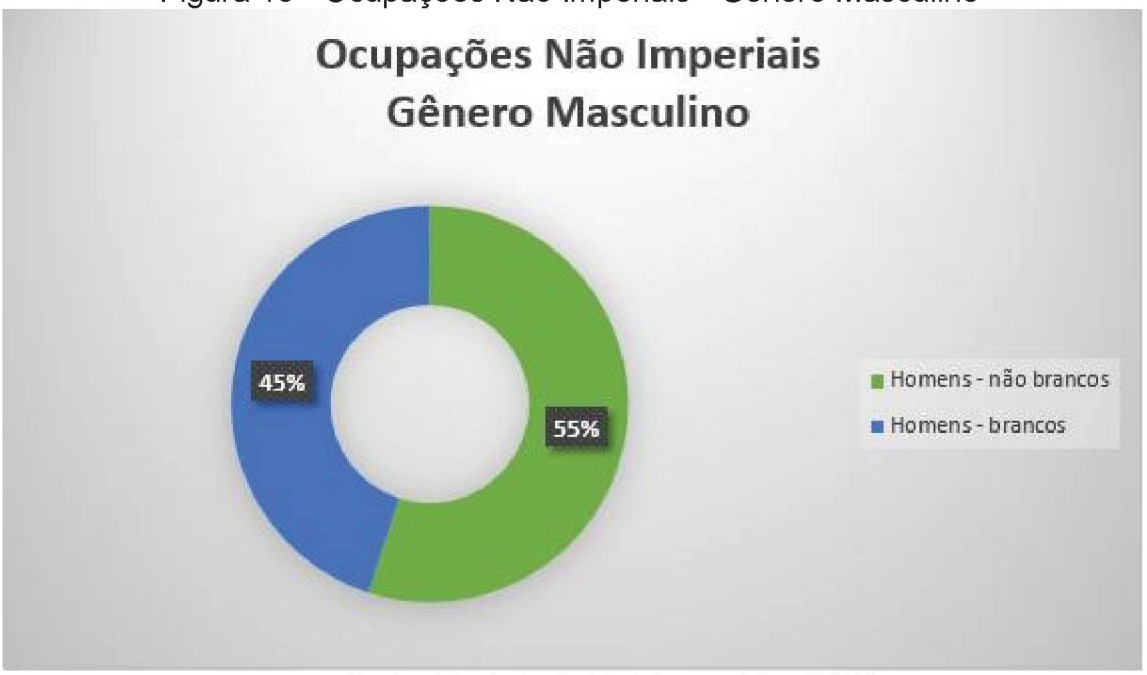


Fonte: Adaptado de Madalozzo; Artes (2017).

A Figura 15 identifica que entre o gênero masculino as ocupações imperiais são ocupadas 80% por homens brancos e 20% por homens pardos e negros.

Já a Figura 16 relata que em ocupações não imperiais existe uma inversão, o maior índice de ocupações é composto por homens não brancos e por uma minoria de homens brancos. Sendo respectivamente 55% e 45%.

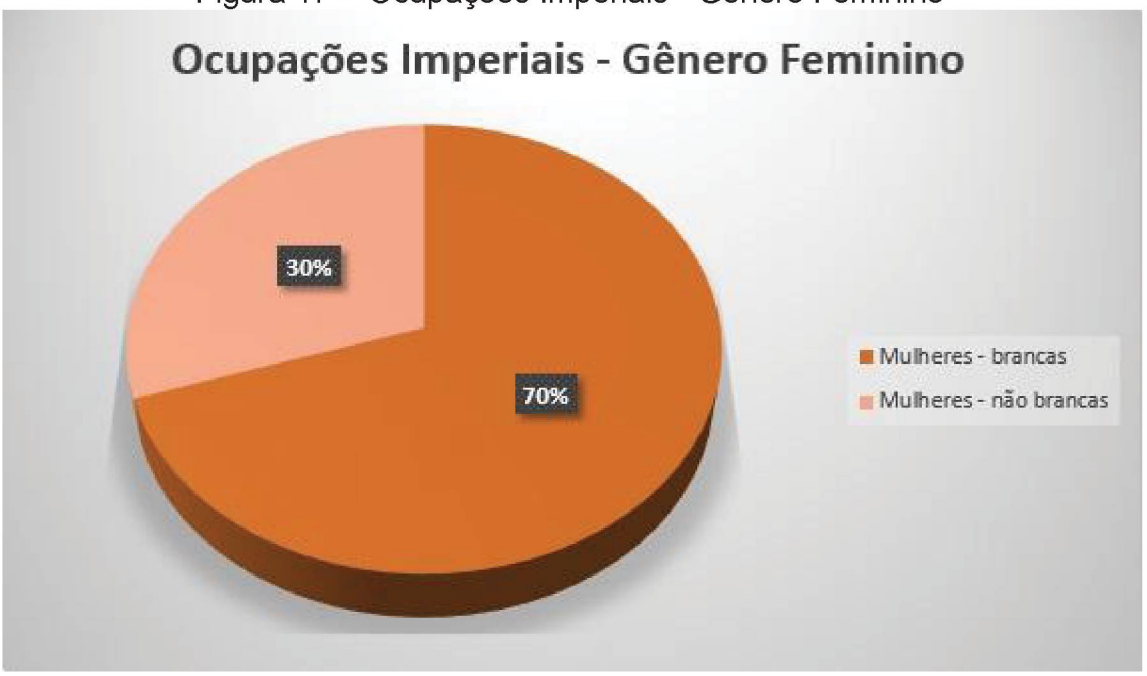
Figura 16 - Ocupações Não Imperiais - Gênero Masculino



Fonte: Adaptado de Madalozzo; Artes (2017).

No que tange ao universo feminino, concernente a cores (questões raciais) a Figura 17 apresenta um painel elucidativo:

Figura 17 - Ocupações Imperiais - Gênero Feminino



Fonte: Adaptado de Madalozzo; Artes (2017).

A Figura 17 denota que para os ofícios denominados como imperiais, a maioria das trabalhadoras são mulheres brancas, representando 70%, contra 30% de mulheres não brancas.

A Figura 18 é um panorama das ocupações não imperiais, no que se refere a mulheres brancas e não brancas.

Figura 18 - Ocupações Não Imperiais - Gênero Feminino



Fonte: Adaptado de Madalozzo; Artes (2017).

Neste aspecto, tanto no universo masculino, quanto no universo feminino a maior porcentagem de pessoas brancas em posições de carreiras imperiais é similar para homens e mulheres, assim como nas posições não imperiais o resultado também apresenta similaridades.

Madalozzo; Artes (2017) explicam que nas jornadas de trabalho se percebe maior diferença acentuada entre os gêneros do que entre os tipos de ofícios.

Quanto a jornada de trabalho em tempo integral, a Figura 19 apresenta um gráfico do universo masculino.

Figura 19 - Ocupações Imperiais: Jornada de trabalho em tempo integral ou parcial - Gênero Masculino



Fonte: Adaptado de Madalozzo; Artes (2017).

A figura 19 expõe que 79% dos homens, cujas funções se enquadram em ocupações imperiais, trabalham em tempo integral ou até superando 40 horas semanais. Quando a análise é feita sobre homens enquadrados em ocupações não imperiais, o índice aumenta, conforme elucida a Figura 20 e respectivo gráfico.

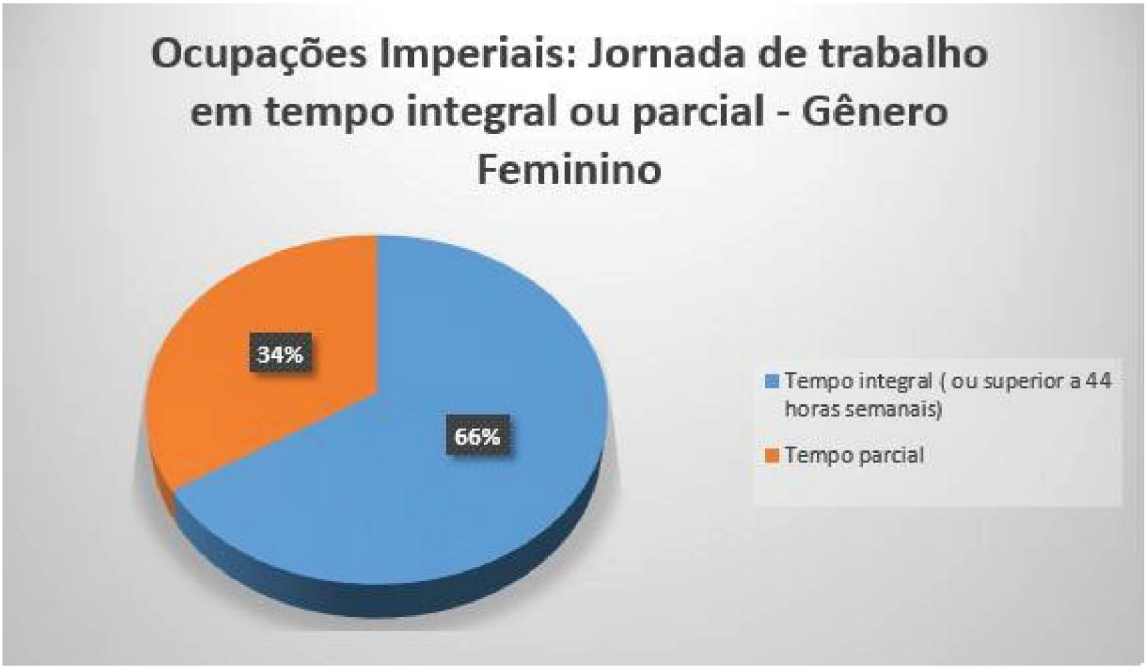
Figura 20 - Ocupações Não Imperiais: Jornada de trabalho em tempo integral ou parcial - Gênero Masculino



Fonte: Adaptado de Madalozzo; Artes (2017).

No que se refere às profissões imperiais e jornadas de trabalho integral ou superior há 40 horas semanais, a Figura 21 expõe o cenário feminino.

Figura 21 - Ocupações Imperiais: Jornada de trabalho em tempo integral ou parcial - Gênero Feminino



Fonte: Adaptado de Madalozzo; Artes (2017).

A figura acima exprime que dentro das ocupações imperiais, 66% das mulheres tem participação em período integral ou além. No que se refere a ocupações não imperiais, o quadro do cenário feminino, ao contrário do mesmo quadro do gênero masculino, apresenta diminuição, conforme mostra a Figura 22.

Figura 22 - Ocupações Não Imperiais: Jornada de trabalho em tempo integral ou parcial - Gênero Feminino



Fonte: Adaptado de Madalozzo; Artes (2017).

A Figura 23 é direcionada à três profissões com ênfase na esfera de ocupações imperiais: direito, engenharia e medicina.

Figura 23 - Traços de pessoas com idade entre 16 e 60 anos segundo profissão e gênero (entre parênteses o intervalo de 95% de confiança)

VARIÁVEL	ADVOGADO		ENGENHEIRO		MÉDICO	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
Cor branca	77%	75%	81%	77%	82%	81%
	(73; 80)	(71; 79)	(77; 84)	(68; 83)	(75; 87)	(76; 86)
Cor não branca	23%	25%	19%	23%	18%	19%
	(20; 27)	(21, 29)	(16; 23)	(17; 32)	(13; 25)	(14; 24)
Vive em companhia de cônjuge	61%	46%	69%	43%	69%	60%
	(57; 66)	(41; 51)	(65; 73)	(33; 53)	(63; 75)	(53; 66)
Viveu em companhia de cônjuge no passado, mas não atualmente	9%	15%	6%	18%	8%	14%
	(7; 12)	(12; 18)	(4; 8)	(11; 27)	(5; 13)	(10; 19)
Nunca viveu em companhia de cônjuge	29%	39%	25%	39%	22%	26%
	(25; 34)	(34; 44)	(21; 29)	(30; 49)	(17; 29)	(21; 33)
Jornada semanal inferior a 20 horas	4%	5%	4%	4%	5%	8%
	(2; 6)	(3; 9)	(2; 6)	(1; 10)	(3; 9)	(5; 12)
Jornada semanal entre 20 e 39 horas	22%	29%	8%	17%	32%	33%
	(18; 25)	(25; 33)	(6; 11)	(11; 25)	(26; 38)	(27; 39)
Jornada semanal de 40 horas ou mais	75%	66%	88%	79%	63%	60%
	(71; 79)	(61; 71)	(85; 91)	(70; 86)	(56; 70)	(54; 65)

Fonte: Madalozzo; Artes (2017, p. 208).

Madalozzo; Artes (2017) explanam que nas três ocupações indicadas na figura 23, é indubitável a grande participação de pessoas da cor branca, independente do sexo. Setenta e cinco por cento ou mais dos indivíduos envolvidos nessas três profissões são brancos.

Isto posto, adentrando-se a seara da evolução dos salários, corroboram Amaral (2012) e Ribeiro; Jesus (2016) que a elevação dos índices de inserção feminina no mercado de trabalho foi possibilitado, entre outros fatores pela expansão do nível de escolarização e conclusão de cursos universitários, o que as colocou na liderança dos índices de escolaridade em relação aos homens. Este não é um processo novo, pois, segundo destacam Bruschini; Pruppin (2004, p. 109) concomitantemente com a ocupação de espaços tradicionais de trabalho, como magistério e enfermagem, o aumento do nível de instrução das mulheres possibilitou que estas adentrassem também áreas profissionais consideradas como tradicionalmente reduto dos homens, como direito, medicina e engenharias. No entanto, a desigualdade de gênero ainda está presente porque de acordo com as autoras,

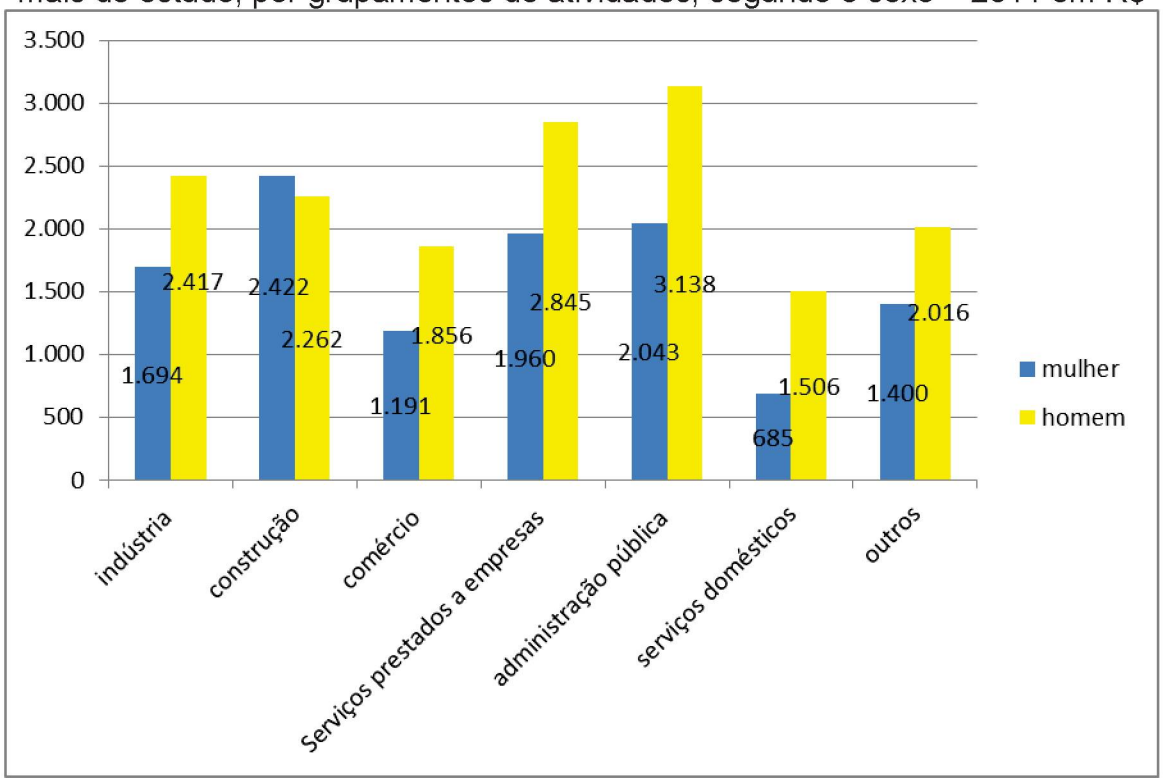
> [...] ainda que essas mulheres estejam ocupando novos e promissores espaços de trabalho, nos quais sua inserção tem características bastante similares às dos homens, elas permanecem submetidas a uma desigualdade de gênero presente em todos os escalões do mercado de trabalho: ganham menos do que seus colegas de profissão.

No estudo desenvolvido por Ribeiro; Jesus (2016) as autoras desenvolveram uma análise comparativa da média anual dos rendimentos das mulheres em relação aos homens no ano de 2009 com dados retirados da Pesquisa Mensal de Emprego (PME) do IBGE que mostram que as mulheres ganhavam aproximadamente 72,3% do rendimento recebido pelos homens, em média, analisando indivíduos com 11 anos ou mais de estudo enquanto as mulheres tinham curso superior completo nos diversos grupamentos de atividade econômica. Da análise concluíram que a graduação superior não torna os rendimentos recebidos por homens e mulheres mais próximos e sim mais afastados percentualmente.

Este fato se confirma para o ano de 2011 como se pode verificar nos Gráficos 1 e 2 a seguir, onde se pode avaliar o rendimento médio da população

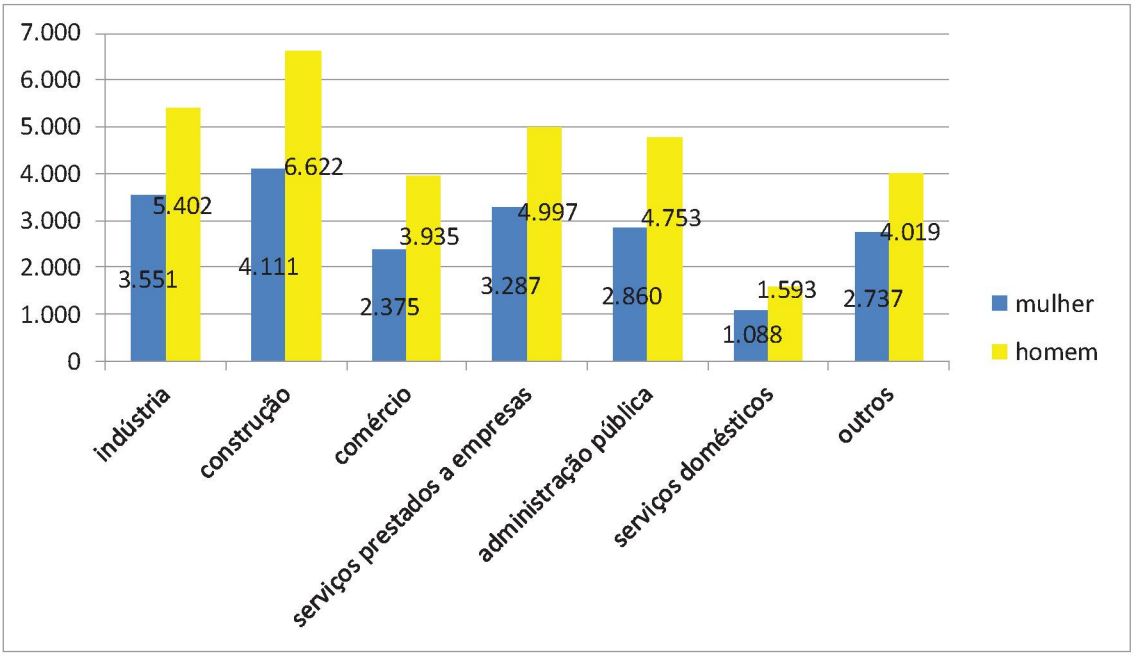
ocupada feminina e masculina, por escolaridade, segundo grupamento de atividades.

Gráfico 1 - Rendimento médio real habitual da população ocupada com 11 anos ou mais de estudo, por grupamentos de atividades, segundo o sexo – 2011 em R$



Fonte: IBGE – Pesquisa mensal de emprego 2003-2011.

Gráfico 2 – Rendimento médio real habitual da população ocupada com nível superior, por grupamentos de atividade, segundo o sexo – 2011



Fonte: IBGE – Pesquisa mensal de emprego 2003-2011.

Pode-se observar que nos diversos grupamentos de atividade econômica, com a graduação superior não houve aproximação dos rendimentos recebidos por homens e mulheres. A diferença salarial entre mulher e homem perdura ao longo dos anos como se pode perceber na tabela 5 a seguir:

Tabela 5 - Razão do rendimento médio real do trabalho das mulheres em relação ao dos homens – 2003 – 2011

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
%	70,8	71,0	71,2	70,6	70,5	71,0	72,3	72,3	72,3

Fonte: IBGE – Pesquisa mensal de emprego 2003-2011.

Concorda-se com o que dispõe Pinto (2007) que as mulheres apresentam desvantagem na ocupação de altos cargos executivos e tem seu trabalho desvalorizado no que se refere a remuneração recebida, sendo que a depreciação salarial se firma tanto em cargos de qualificação ordinária quanto em cargos de alta qualificação. Para Rodrigues et al. (2011), pode-se listar no rol de fatores relacionado com esta desvalorização a segregação ocupacional que impõe limites nas opções de trabalho para a mulher e a divisão sexual do trabalho que imputa, como já foi visto anteriormente, às mulheres o trabalho doméstico e os cuidados com a família.

Um estudo realizado pelo IBGE em 2013 onde se realizou a sintetização dos indicadores sociais descreve que 5% das mulheres trabalhadoras com mais de 25 anos tinham cargo de chefia em relação a 6,4% de homens na mesma faixa etária. Mesmo sendo uma diferença que parece muito pequena, esta se amplia quando se estuda o rendimento médio para ambos: as mulheres podendo chegar a ganhar até 30% a menos, destacando-se que o rendimento médio dos homens que ocupam cargos de chefia era de R$ 4.603,00 e o das mulheres R$ 3.172,00.

Caminhando nos anos esta análise mostra que em 2014 o rendimento médio recebido por mulheres no Brasil era de R$ 1.435,97 enquanto os homens recebiam R$ 1.934,93, onde percentualmente, o salário das mulheres representava 74% do salário dos homens, com uma diferença salarial de 26% de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2014.

De acordo com o caderno de formação desenvolvido pelo Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (CESIT) e Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres do Governo Federal em 2017 existe uma expressiva dificuldade na divulgação de dados confiáveis acerca da amplitude da diferença salarial entre homens e mulheres determinada pela carência de dados de rendimentos separados por gênero, ausência de informações relacionadas com as horas trabalhadas e devido a falta de concordância sobre a apresentação dos dados brutos de diferença salariais, comparação de salários médios de homens e mulheres ou ajustamento das diferenças brutas de salário relacionadas com as dessemelhanças das características das populações trabalhadoras e ou diferenças nos regimes laborais. Consolidam-se problemas também na comparação média nos casos em que a taxa de participação das mulheres é muito menor quando comparada à dos homens, como no caso das mulheres com maior escolaridade atuarem em alguns setores como, por exemplo, o setor da construção civil onde as mulheres tem participação percentual muito menor, mas trabalham nos postos que recebem as melhores remunerações (CESIT-IE, 2017).

No âmbito de dados mais gerais, as dessemelhanças na remuneração entre homens e mulheres são aferidas por meio de um indicador conhecido como a diferença salarial entre homens e mulheres com frequência, sendo que este indicador afere a diferença entre as remunerações médias masculinas e femininas apresentada de maneira percentual, como por exemplo, se as remunerações médias

mensais das mulheres representam 70% das remunerações médias mensais masculinas, estabelece-se a diferença salarial de 30%.

Contudo, além destas questões estruturais da mensuração econômica, deve-se pensar nas questões sociais relacionadas. Neste caso, a análise das desigualdades salariais entre homens e mulheres institui em elemento efetivo para considerar como o mundo do trabalho influencia as condições socioeconômicas das mulheres e para tornar mais evidentes as diferenças de ingresso no mercado de trabalho. No Relatório Anual Socioeconômico da Mulher de 2013 afirma-se que:

> [...] Para ambos os sexos, à medida que a escolaridade avança, o rendimento médio aumenta. No entanto, em todos os grupos de anos de estudo analisados, as mulheres recebem menos que os homens, embora em média elas tenham maior escolaridade (BRASIL, 2013, p. 48).

De acordo com Pinheiro et al. (2016, p. 13) na década compreendida entre 2004 e 2014 o país experimentou um crescimento contínuo da renda do trabalho, onde "o rendimento médio da população ocupada apresentou um aumento real de quase 50%, passando de pouco mais de R$ 1.000, em 2004 para R$1.595, em 2014". Os autores destacam que dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) igualmente indicam uma diminuição nas desigualdades salariais no mesmo período suportados pelo fato de que esse crescimento foi maior para mulheres em 61%, sendo que para homens foi de apenas 44%, onde o maior aumento sobreveio para mulheres negras com 77% e o menor foi para homens brancos com 43%. O IPEA aponta que este crescimento foi resultado da política de valorização do salário mínimo.

Contudo, Guimarães (2012, p. 102) alerta que se deve evidenciar que:

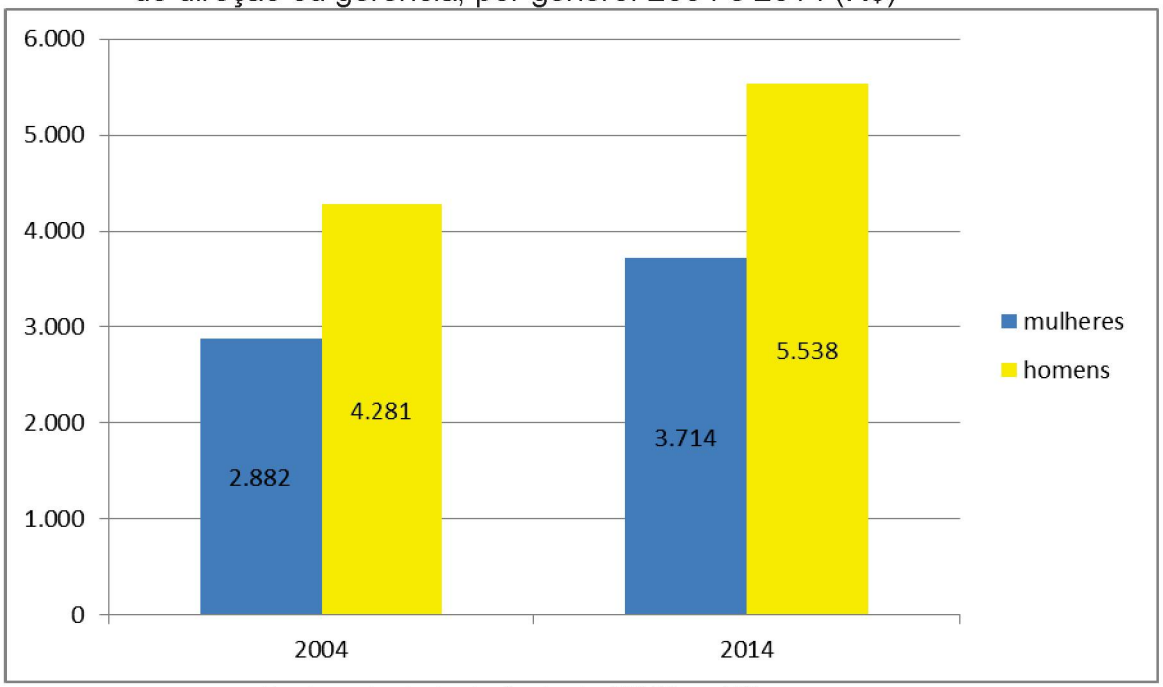
> [...] a redução dos diferenciais de rendimento tanto em termos do atributo sexo quanto de cor ou raça, foi bastante condicionada pelo processo de valorização real do salário mínimo, que aumenta mais expressivamente os rendimentos na base da pirâmide, ou seja, entre a população ocupada que recebe salário mínimo que, por sua vez, é significativamente representada por mulheres e negros.

Dados do IBGE (2016) mostram que o rendimento recebido por mulheres no ano de 2015, aproximadamente R$ 1.927, continuava sendo menor que o recebido pelos homens, em torno de R$ 2.555. Ao se comparar a média anual dos rendimentos de homens e mulheres, pode-se observar que as mulheres ganhavam aproximadamente 75,4% do rendimento auferido por trabalhadores homens, havendo neste caso um aumento de 20,8% em relação a 2014, o que se consolidou como a maior variação anual de toda série.

Andrade (2016) defende que esse processo de aproximação dos rendimentos ainda se mantém vagaroso e díspar entre homens e mulheres e especialmente entre grupos específicos de mulheres. Em 2015 as mulheres superaram pela primeira vez 75% da renda masculina, contudo, as mulheres negras ainda continuam ganhando menos de 40% da renda dos homens brancos. Sendo assim, não se pode afirmar que houve uma alteração profunda da estrutura da desigualdade de gênero.

Ainda Andrade (2016) analisa que no que se refere aos cargos de chefia e gerência no período de 2004 e 2014, mesmo com o crescimento havido no nível de rendimento médio de homens e mulheres que ocupam esses cargos, a diferença de remuneração entre estes indivíduos ainda aumentou como se pode visualizar no Gráfico 3.

Gráfico 3 – Rendimento médio de pessoas de 25 anos ou mais de idade, em cargos de direção ou gerencia, por gênero: 2004 e 2014 (R$)



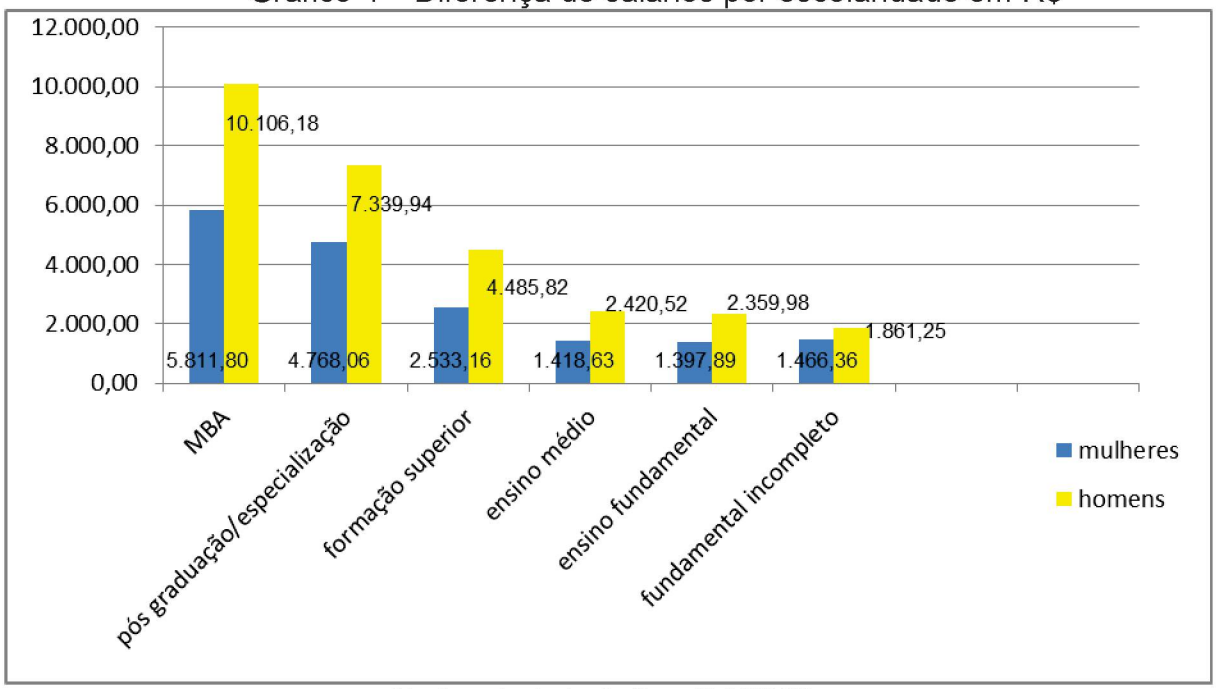
Fonte: adaptado de Andrade (2016, p. 58).

Assim pode-se verificar que a diferença aumentou em 23% no período, saltando de R$1.399,00 para R$1.824,00, em média.

A escolaridade pode ser apontada como fator direto na elevação da renda para mulheres e homens, desta forma, à medida que a escolaridade aumenta existe um aumento no rendimento médio. A diferença de rendimento se eleva nos níveis de maior escolarização, ou seja, mulheres com mais de 12 anos de estudo ganham em média 65% do rendimento dos homens na mesma faixa de escolarização; já para mulheres com até 4 anos de estudo o rendimento chega a 76% do salario recebido por homens com esta escolaridade (DUARTE; FERREIRA; SALVATO, 2010).

Analisando o mercado de trabalho Cavallini (2018) mostra no Gráfico 4 esta diferença em diversos níveis de escolaridade.

Gráfico 4 – Diferença de salários por escolaridade em R$

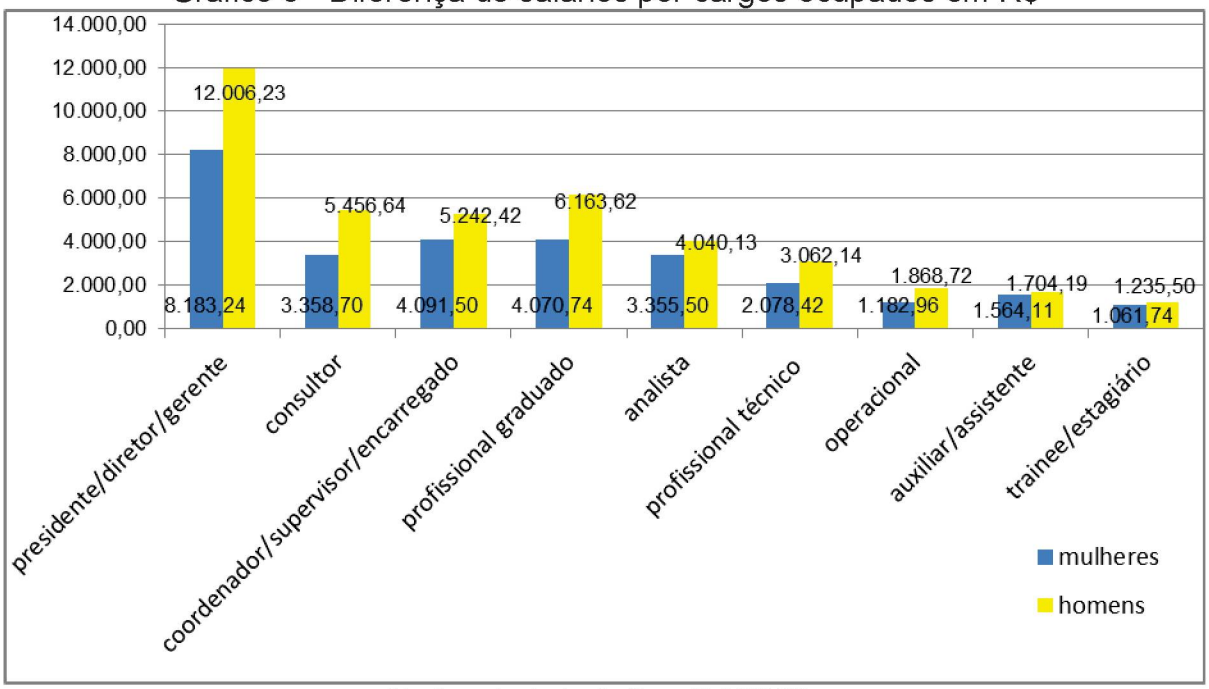


Fonte: adaptado de Cavallini (2018).

Pode-se observar que a diferença entre mulheres e homens apresentam as seguintes diferenças percentuais: MBA – 42,49%; pós graduação/especialização – 35,04%; formação superior – 43,53%; ensino médio – 41,39%; ensino fundamental – 40,77% e fundamental incompleto – 21,22%. Estes resultados mostram que as maiores diferenças salariais estão alocadas entre os profissionais de nível superior e com MBA, sendo que neste último as mulheres recebem quase a metade do rendimento dos homens. Também se observa que o percentual decresce à medida que a escolaridade vai diminuindo, contudo, os rendimentos dos homens são superiores em todos os níveis de escolaridade.

Estendendo esta análise para os rendimentos salariais por cargos ocupados, o Gráfico 5 mostra as diferenças salariais entre homens e mulheres.

Gráfico 5 - Diferença de salários por cargos ocupados em R$

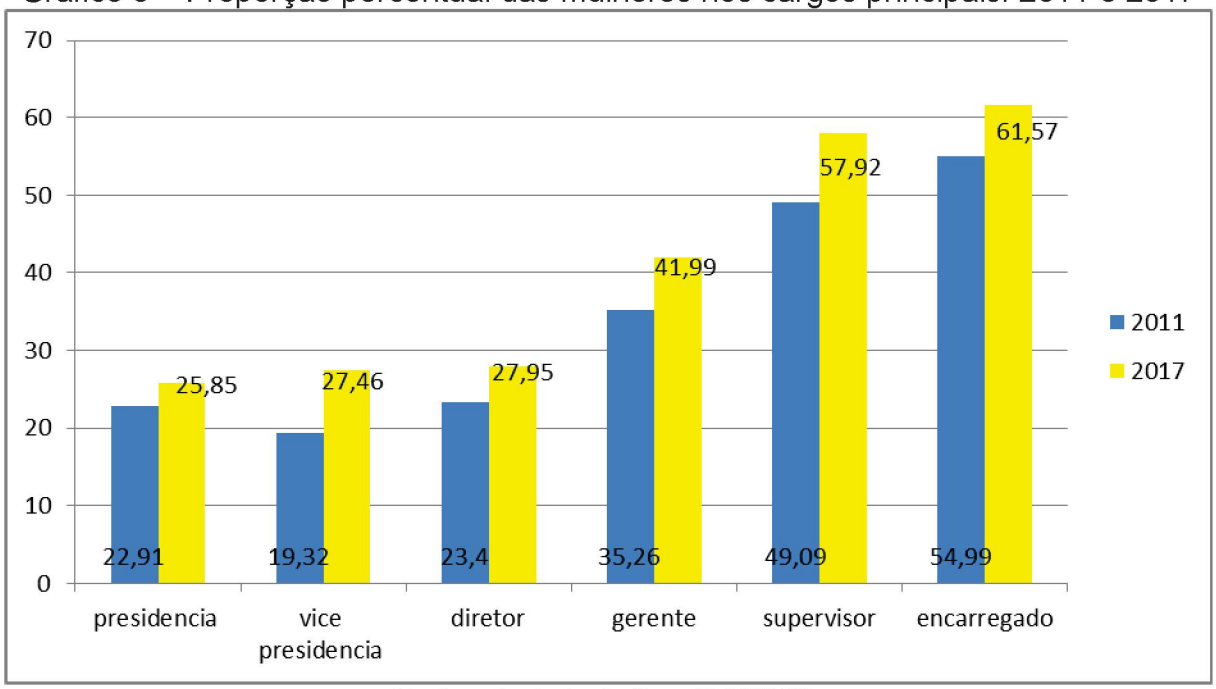


Fonte: adaptado de Cavallini (2018).

Observa-se a diferença salarial em percentual entre os cargos ocupados: presidente/diretor/gerente – 31,84%; consultor – 38,45%; coordenador/supervisor/encarregado – 21,95%; profissional graduado - 33,96%; analista – 16,95%; profissional técnico – 32,13%; operacional – 36,70%; auxiliar/assistente – 8,22% e trainee/estagiário – 14,06%. Os dados mostram que as mulheres que ocupam cargos de presidente e diretor recebem salários em média 32% menores que os homens, sendo que no cargo de consultor esta diferença alcança 38,45%. As menores diferenças apresentadas são para os cargos de auxiliar/assistente e trainee/estagiário.

Concomitantemente Cavallini (2018) analisa também a proporção de mulheres que ocupam cargos mais graduados nas empresas e a evolução deste dado de 2011 para 2017. O Gráfico 6 mostra visualmente esta evolução para que se possa analisar se houve algum progresso e se as desigualdades se mantem.

Gráfico 6 – Proporção percentual das mulheres nos cargos principais: 2011 e 2017

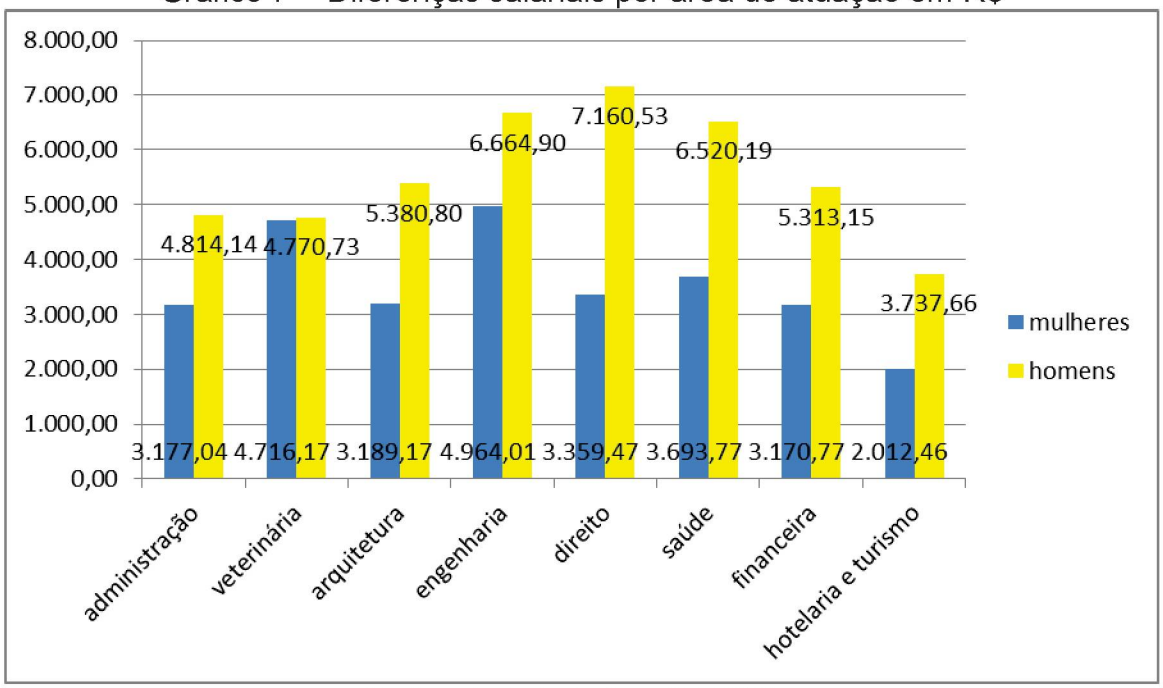


Fonte: adaptado de Cavallini (2018).

Pode-se perceber que houve uma melhora no percentual de mulheres ocupando os cargos de gestão pesquisados a partir de 2011, contudo observa-se que as desigualdades ainda se apresentam, aumentando conforme o que o nível hierárquico aumenta. O cargo de presidente apresenta o menor percentual de mulheres (25,85%) em 2017 e também o menor crescimento quando comparado com o dado de 2011, o aumento foi de apenas 2,94%. O cargo de supervisor apresentou crescimento de 8,83% seguido do cargo de encarregado com crescimento de 6,58%.

Analisando-se algumas áreas de atuação, o Gráfico 7 mostra a diferença salarial por área de atuação entre homens e mulheres.

Gráfico 7 - Diferenças salariais por área de atuação em R$



Fonte: adaptado de Cavallini (2018).

Pode-se observar que em todas as áreas de atuação as mulheres recebem salários menores que os homens, mesmo naquelas nas quais existe a predominância feminina histórica como na área da saúde que apresenta diferença salarial de 56,65%. Contudo, a área que apresenta a maior diferença nesta análise é o direito, onde as mulheres recebem salários 52,7% menores que os homens.

A variação da diferença salarial está referenciada pelo setor, profissão, grupo de trabalhadores, escolaridade e ao tempo de serviço. Uma elevada concentração de determinada categoria profissional pode se constitui em fator de redução dos salários, como se verifica nos casos das mulheres que estão concentradas em maior nível em postos de trabalho de baixa remuneração. Como foi visto nesta análise pode-se perceber que os dados indicam que a remuneração média das mulheres varia em comparação com a recebida pelos homens em relação ao setor econômico, e também varia para a mesma ocupação em distintos setores econômicos, ou seja, quando um determinado setor econômico está mais coligado ao gênero feminino tende a apresentar remuneração média inferior quando confrontado com setores onde há predominância do gênero masculino. Segue um exemplo:

> Em 2013 as mulheres recebiam em média 78,8% da remuneração masculina no setor de serviços; 80,7% no comércio; 64,9% na indústria, 74,7% na administração pública e 81,8% no setor rural, dados da RAIS com base no trabalho formal. Para os setores de extrativa mineral e construção civil em que a predominância masculina é absoluta, os rendimentos médios no setor de extrativa é igual para ambos os sexos e na construção civil é superior para as mulheres (105,8%), confirmando [...] que a presença de poucas mulheres com elevada escolaridade em setores bastante segregados pode mascarar conduzindo a conclusões equivocadas sobre uma suposta igualdade (CESIT-IE, 2017).

Observou-se que se partindo de uma análise apoiada em teorias mais conservadoras tende-se a considerar nível de escolaridade baixo e falta de experiência profissional podem ser entendidos como fatores de grande relevância para explicar as diferenças salariais entre homens e mulheres, contudo, os dados da PNAD de 2014 sugerem que as mulheres apresentam nível de escolarização mais alto elevada em todas as ocupações, sendo que na pesquisa se encontra que 27% das mulheres ocupadas tinham 12 anos ou mais de escolaridade e os homens apresentavam 17%.

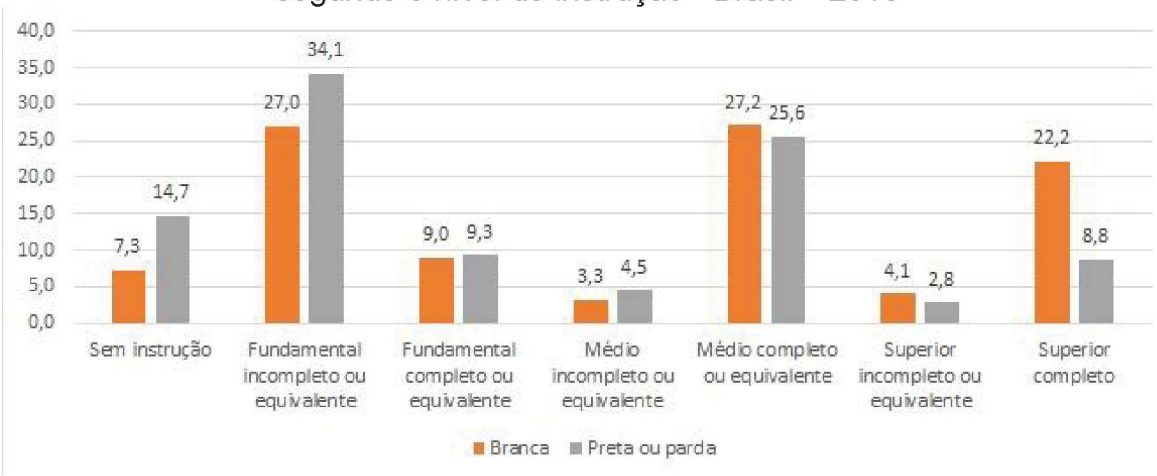
Assim, a realidade que se apresenta está pautada no fato de que os homens tem uma experiência profissional associada a um caminho profissional sem barreiras e interrupções, o que não ocorre com as mulheres que normalmente são as primeiras a encarar o desemprego nos tempos de crise e a informalidade trabalhando em mercados de pouca estruturação. Por isso acredita-se que a segregação ocupacional se destaca como fator extremamente relevante na explicação das diferenças salariais. A discriminação salarial também ocorre nos casos em que mulheres e homens estão em postos de trabalho distintos, mas de igual valor, sendo remunerados de maneira diferente, onde as competências, responsabilidades e condições de trabalho são atribuídas em conformidade com o gênero. Por exemplo, se forem analisados dois profissionais de uma unidade de instituição de saúde, uma atendente de enfermagem e um condutor dos enfermos em maca, cadeira de roda, etc., este último tem rendimento superior ao das atendentes de enfermagem, sendo que esta discriminação é explicada devido ao posto de trabalho carregar um viés de gênero.

Ao finalizar esta análise de acordo com dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de dezembro de 2017 pode-se citar que a remuneração média dos trabalhadores brasileiros subiu para R$ 2.973,23, uma evolução de 2,1%. Embora a participação das mulheres do mercado de trabalho apresentar crescimento maior do que a dos homens, o salário médio feminino ficou em torno de R$ 2.708,71 no final de 2016 enquanto o dos homens alcançou os R$ 3.181,87. O salário dos homens ficou 17,46% acima da remuneração das mulheres, devido a R$ 473,16 a mais pagos, em média, aos homens (RAIS, 2017).

7.1 AS DESIGUALDADES PROFISSIONAIS ENTRE MULHERES E HOMENS EM RELAÇÃO AO SEU NÍVEL DE EDUCAÇÃO

O IBGE (2018) preparou em 2016 uma análise referente ao panorama educacional da população brasileira, classificada por cor ou raça e de conformidade ao nível de instrução. A Figura 24 demonstra os numerais.

Figura 24 - Distribuição das pessoas de 25 anos ou mais de idade, por cor ou raça, segundo o nível de instrução - Brasil – 2016



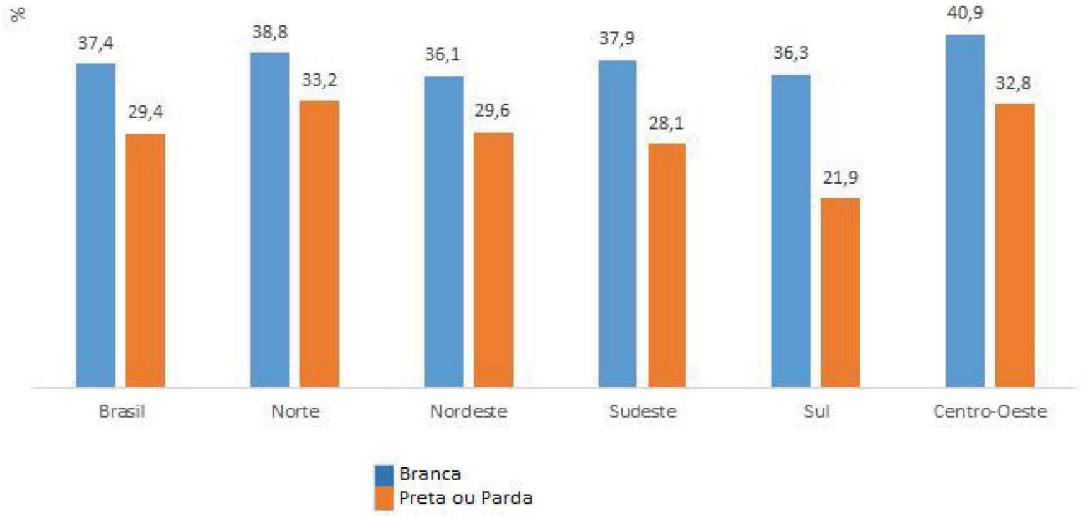
Fonte: IBGE (2018).

No Brasil, de conformidade ao IBGE (2018), no ano de 2016, 32,8% dos jovens de 18 a 24 anos de idade estavam frequentando escola, o equivalente a 7,3 milhões de estudantes. Para as pessoas de 25 anos ou mais, o índice de escolarização representou 4,2%, o correspondente a 5,5 milhões de estudantes. Os

índices de escolarização entre as grandes regiões diversificaram de 31,2% no Nordeste a 35,5% no Centro-Oeste.

A Figura 25 demonstra os percentuais referentes ao índice de escolarização das pessoas de 18 a 24 anos de idade, por cor ou raça, segundo as Grandes Regiões – 2016.

Figura 25 - Índice de escolarização das pessoas de 18 a 24 anos de idade, por cor ou raça, segundo as Grandes Regiões - 2016



Fonte: IBGE (2018).

As desigualdades salariais entre mulheres e homens formam o exórdio de copiosos estudos, relatórios e artigos. Para analisar sua escala e permanência, foram empregues uma multiplicidade de coeficientes econômicos e sociais, tais quais: socialização diferenciada de meninos e meninas, peso de estereótipos, orientação sexual, segregação do mercado de trabalho, maternidade, distribuição desigual de tarefas domésticas e familiares, sendo todas altamente relevantes, porém, módicas para a compreensão de como a progressiva lacuna entre a escolaridade de meninas e meninos funciona em conjunto com a quase estagnação da diferença entre salários masculinos e femininos por muitos anos.

A conexão entre formação e emprego está no âmago do sistema meritocrático brasileiro, mas na maioria das vezes torna-se visível somente em segundo plano no trabalho sobre as desigualdades de gênero e seus efeitos não dão origem a avaliações numéricas.

Por várias décadas o vistoso crescimento das mulheres na educação não estagnou, deslocando a verticalidade de gênero dos níveis de educação para toda a população adulta do lado das mulheres. Isto é ainda mais verdadeiro para diplomas mantidos por pessoas empregadas. Neste ponto surge a face de uma grande lacuna. O Outro lado da lacuna demonstra que as mulheres são muito mais subempregadas, em meio período, significando um número menor de "gerentes seniores e ocupações profissionais", e de modo consideráveis mal remuneradas no mesmo nível.

Apesar da evidente vantagem educacional, as mulheres são muito mais propensas a trabalhar em meio período, subempregadas e significativamente menos propensas a serem gerentes e profissões intelectuais superiores. As esperanças para uma redução significativa das desigualdades profissionais posteriores salto feminino na educação ainda são em grande parte decepcionante. Essa é a "grande lacuna".

Em tais circunstâncias, especialmente em um sistema supostamente meritocrático, seria de esperar que na atualidade as mulheres ganhassem mais do que os homens. Mas elas ganham muito menos. Esse importante fenômeno paradoxal raramente está presente, e quase nunca é quantificado, em pesquisas sobre as desigualdades sociais em geral ou sobre as desigualdades de gênero em particular.

De acordo a Huang; Milli (2017) em todos os estudos econômicos disponíveis internacionalmente sobre as desigualdades de emprego relacionadas ao gênero, quase não há tentativa de medir, por sexo, os "retornos" dos custos educacionais privados e públicos. Público em termos de benefícios futuros, seja para indivíduos ou para o Estado.

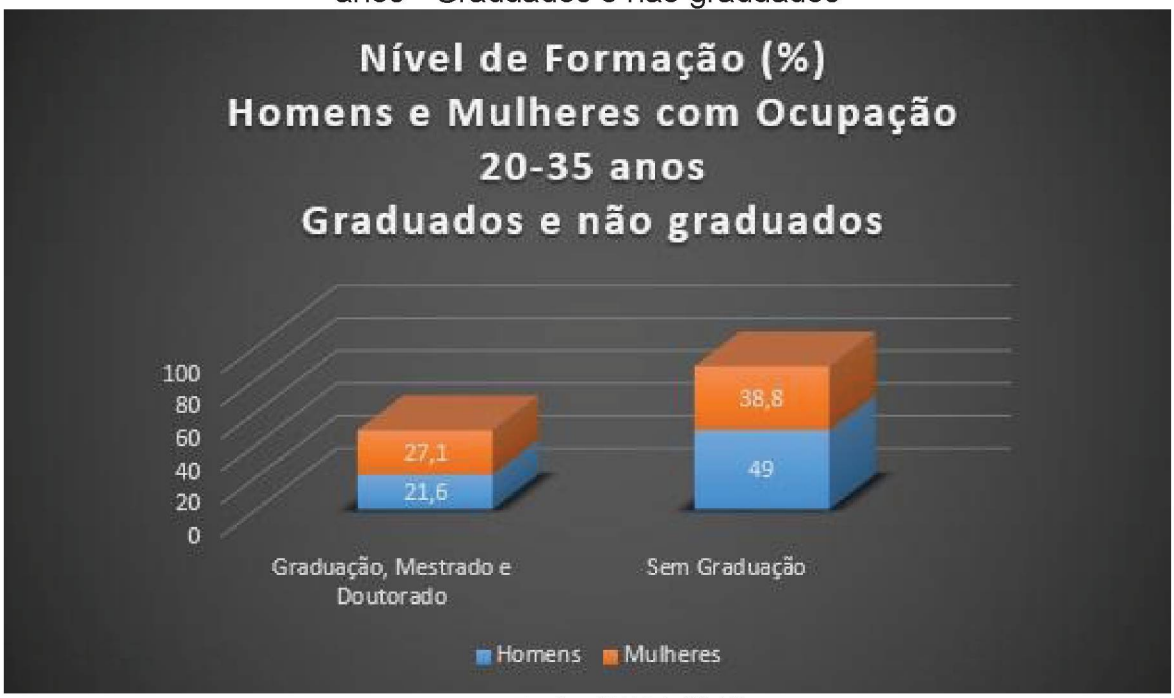
Os autores ainda explicam que há muito se sabe que as mulheres sofrem com desigualdades socialmente construídas durante a carreira, e isso é perceptível assim que são integradas ao emprego. Mas o que é menos conhecido, e quase nunca medido, é a extensão dessas desigualdades profissionais de igual nível.

Complementam comentando que estudos revelaram que em 2013, o nível de formação das trabalhadoras foi mais elevado do que dos homens, e a diferença é ainda mais pronunciada quando se isola o suporte 20-35 anos.

A Figura 26 demonstra que dos indivíduos que trabalham, 27,1% das mulheres e apenas 21,6% dos homens têm um diploma de graduação, mestrado ou

doutorado. Em contraste, 49% dos homens e apenas 38,8% das mulheres não têm um grau ou possuem um certificado de formação profissional.

Figura 26 - Nível de Formação (%) - Homens e Mulheres com Ocupação - 20-35 anos - Graduados e não graduados



Fonte: (IBGE, 2018).

O Ministério do Trabalho comenta que "as mulheres são maioria nas escolas, universidades, cursos de qualificação, mas ainda recebem menos do que os homens para desempenhar as mesmas atividades e estão mais sujeitas a trabalhos com menor remuneração e condições mais precárias" (BRASIL, 2017, p. 2).

Para as mulheres, contudo, maior índice de escolaridade e presença nos cursos de qualificação não se configura em maiores rendimentos, e tal dessemelhança se avoluma conforme aumenta a escolarização. Conforme os dados do ministério do trabalho, embasados em dados de 2016, as mulheres com cinco a oito anos de estudo receberam por hora, em torno, R$ 7,15, e os homens, com a similar escolaridade, R$ 9,44, uma diferença de 24%. Para 12 anos de estudo ou mais, essa diferença na remuneração vai a 33,9%, com R$ 22,31 para mulheres e R$ 33,75 para homens (BRASIL, 2017).

7.2 ENGENHARIAS - UMA ANÁLISE DE SUAS PROPORÇÕES ENTRE HOMENS E MULHERES

Lombardi (2006, p.175) afirma a existência de alguns limiares de gênero encontrados na inserção de engenheiras em certas esferas de trabalho e na evolução de suas carreiras em determinadas modalidades da engenharia.

Lombardi (2006) explica que para compreender tal categoria profissional seriam necessárias informações sobre o número de engenheiros (as) ativos (as) e quais as dimensões de assalariados (as), autônomos (as), empresários (as) dentre esses (as) profissionais. Visto a ausência de informações ordenadas, é necessária uma estimativa do tamanho do mercado formal para engenheiros contrapondo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD – aos da Rais.

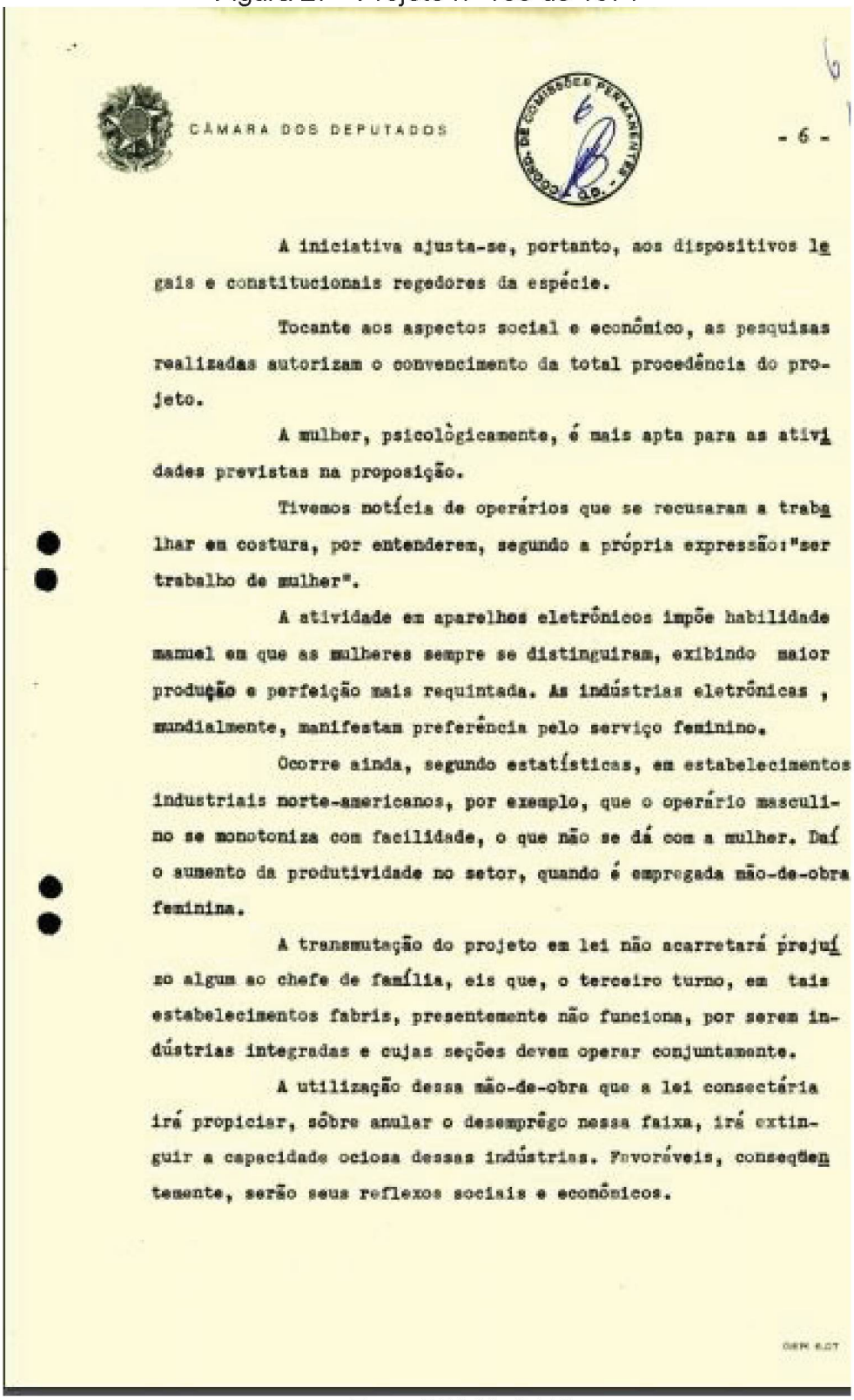
Em seu estudo, Lombardi (2006, p. 175) elabora uma tabela apresentando números de ocupados e empregados e as proporções destes últimos sobre os primeiros. Lombardi (2006) afirma que de acordo a PNAD de 2002, o Brasil contava com 306.986 profissionais ocupados como engenheiros, sendo que 273.037 do gênero masculino e 33.949, do feminino.

O contraponto com a Rais, de acordo com Lombardi (2006) existe apontamento de que 45% do total de ocupados estão empregados. Assim sendo, 55% dos que se declararam ocupados como engenheiros são empresários, autônomos, ou em busca de emprego; não sendo posicionados dados sistematizados referente as maneiras de como se inserem na profissão e no mercado de trabalho.

Lombardi (2006) complementa ao afirmar que o tamanho do segmento formal varia de acordo ao sexo do profissional: "entre as engenheiras ocupadas, a parcela com empregos formais (59%) é bem mais importante do que a encontrada entre os engenheiros (43,7%), provavelmente devido ao maior peso do emprego público entre elas" (LOMBARDI, 2006, p. 176).

A Figura 27 apresenta um trecho do projeto nº 105 de 1971 que modifica o artigo 349 de 1943 e que aprova a "Consolidação das Leis do Trabalho".

Figura 27 - Projeto nº 105 de 1971



CÂMARA DOS DEPUTADOS

COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA

- 6 -

A iniciativa ajusta-se, portanto, aos dispositivos legais e constitucionais regedores da espécie.

Tocante aos aspectos social e econômico, as pesquisas realizadas autorizam o convencimento da total procedência do projeto.

A mulher, psicològicamente, é mais apta para as atividades previstas na proposição.

Tivemos notícia de operários que se recusaram a trabalhar em costura, por entenderem, segundo a própria expressão:"ser trabalho de mulher".

A atividade em aparelhos eletrônicos impõe habilidade manuel em que as mulheres sempre se distinguiram, exibindo maior produção e perfeição mais requintada. As indústrias eletrônicas , mundialmente, manifestam preferência pelo serviço feminino.

Ocorre ainda, segundo estatísticas, em estabelecimentos industriais norte-americanos, por exemplo, que o operário masculino se monotoniza com facilidade, o que não se dá com a mulher. Daí o aumento da produtividade no setor, quando é empregada mão-de-obra feminina.

A transmutação do projeto em lei não acarretará prejuízo algum ao chefe de família, eis que, o terceiro turno, em tais estabelecimentos fabris, presentemente não funciona, por serem indústrias integradas e cujas seções devem operar conjuntamente.

A utilização dessa mão-de-obra que a lei consectária irá propiciar, sôbre anular o desemprêgo nessa faixa, irá extinguir a capacidade ociosa dessas indústrias. Favoráveis, conseqüentemente, serão seus reflexos sociais e econômicos.

Fonte: BRASIL (2016).

O texto comprova que há muito tempo a categorização do que é um trabalho feminino ou um trabalho masculino está incutido na cultura do país.

Lombardi (2006) elucida que a engenharia continua sendo um espaço profissional masculino no Brasil e que o perfil de participação feminina reduzida é encontrado em muitos países ocidentais, a exemplo do México, Canadá e França.

A diversificação na oferta de cursos por via de novas especialidades, de acordo a Lombardi (2006), sinaliza a continuidade do processo de especialização, e que, uma vez que as novas especialidades no ensino da engenharia pelo desdobramento das antigas áreas levaram à diversificação das escolhas de homens e mulheres, incidindo especialmente sobre as opções femininas que, até meados dos anos 90 encontravam-se mais concentradas nas engenharias Civil e Química.

Ainda descreve Lombardi (2017, p. 125) no que se refere à feminização das engenharias ressaltando que: "Entendemos feminização como um processo histórico, que mostra alguma regularidade ao longo do tempo, situado em um campo de trabalho de homens ou, historicamente, com inexpressiva presença feminina e não necessariamente atrelado à evolução numérica."

Melo (2013) explica que na esfera das engenharias, o antagonismo à incorporação das mulheres no conjunto, perdura, ao se comparar à ofícios de notoriedade, tais quais direito e medicina, citadas em capítulo anterior como "Ocupações Imperiais".

Melo (2013) adiciona que de conformidade às estatísticas do Censo do Ensino Superior do Ministério da Educação, a porção feminina entre matrículas de cursos de graduação presenciais de engenharia ampliou de 20,1% em 2000 para 25,5% em 2012.

> Embora se deva considerar a variação que existe entre as especialidades (por exemplo, na química, metade das matrículas era feminina; na civil, 21%; na computação, 11%), inegavelmente, a feminização nas engenharias está muito aquém da que ocorre no direito e na medicina, carreiras em que, respectivamente, 53 e 55% das matrículas são femininas (LOMBARDI, 2017, p.126).

Segundo Marques (2010) o nível da escala evolutiva pertinente a remuneração feminina subsiste representativamente somenos aos dos homens, visto que, se 57% dos engenheiros ganham mais de dez salários mínimos (SM), 17% dos quais mais de 20 SM, apenas 44% das engenheiras se enquadram nessa faixa de remuneração.

Lombardi (2017) cita que alguns estudiosos contribuem para o entendimento da morosidade do processo de feminização nas engenharias ao observar a concepção da paridade profissional e a cultura expandida nos locais de trabalho, ou até mesmo, pelos costumes predominantes na profissão.

7.3 NEGÓCIOS QUALIFICADOS NO PROCESSO DE FEMINIZAÇÃO

Um estudo realizado pelo Instituto Nacional de Estatísticas na França, desenvolvido no período de 2007 a 2012 e a nível global, é relatado por Molina (2018), que afirma que as mulheres se apresentam cada vez mais ativas e aplicadas em desenvolvimento pessoal, que por consequência, caminham para negócios mais especializados. A participação dos executivos entre as mulheres aumenta, mas não ainda não atinge ao mesmo patamar dos homens.

Algumas profissões são feminizadas, sob o efeito de diferentes mecanismos. Primeiro, as mulheres podem investir pesadamente em uma profissão que já é predominantemente feminina. É o caso, por exemplo, dos profissionais de comunicação e informação, ocupação cuja expansão entre 2007 e 2012 (+ 22%) beneficiou apenas as mulheres. A taxa de feminização para essa ocupação aumentou quase 9 pontos em 5 anos, de 53% para 62%.

Então, as mulheres também começam a integrar alguns negócios que antes eram predominantemente masculinos. Este é o caso dos executivos de vendas e de vendas técnicas, onde a chegada de mulheres (+ 22%) foi feita em um ambiente anteriormente estável aos homens. A participação das mulheres aumentou de 22% para 26%. O mesmo vale para engenheiros e executivos do setor, onde o número de mulheres subiu 15%, enquanto o dos homens caiu 2%. A taxa de feminização mudou de 18% para 21%.

Além disso, a feminização de uma profissão também pode ser o resultado de uma saída mais pronunciada dos homens na aposentadoria ou na reciclagem profissional. Este fenômeno relativamente raro diz respeito, por exemplo, aos artesãos: o número de homens diminuiu 11% em 5 anos, enquanto o das mulheres aumentou 3%. A participação das mulheres no comércio é agora de 47%, um aumento de 4 pontos entre 2007 e 2012.

Algumas profissões, como executivos de bancos e seguradoras, combinam a chegada de mulheres (+ 17%) e homens (-5%), colocando a parcela de mulheres nessa ocupação em 39%, até 5 pontos em 5 anos.

Finalmente, uma profissão em expansão pode ser feminizada por um recrutamento mais feminino. É o caso dos profissionais da área jurídica, uma ocupação que aumentou 34% entre 2007 e 2012. O número de mulheres aumentou em 62% em comparação com 15% para os homens. A taxa de feminização dessa profissão é de 51% em 2012, 8 pontos a mais em 5 anos. Este também é o caso de técnicos e supervisores nas indústrias de processo, com um aumento de 10%. O número de mulheres aumentou em 40% e o dos homens em 2%. A taxa de feminização caiu assim de 20% para 25%.

A taxa de feminização diminui para empregos que normalmente são pouco qualificados e estão em declínio, esse é o caso dos engenheiros de computação, cuja força de trabalho aumentou em 20%. Embora o número de mulheres engenheiras de computação tenha aumentado em 12%, a taxa de feminização nesta ocupação passou de 18% para 17%.

Exceto por esta profissão e os trabalhadores de tratamento de madeira e móveis, a percentagem de mulheres é geralmente acompanhada por um declínio no emprego. Isto é especialmente verdadeiro para os trabalhadores em mecânica, qualificados ou não, e também para os agricultores cujos números diminuíram 16% (- 26% para as mulheres e - 10% para os homens). A taxa de feminização na agricultura perde 4 pontos, de 33% para 29%. As mulheres agricultoras têm cada vez mais tendência a procurar trabalho fora da empresa familiar para proporcionar uma renda adicional para a sua casa.

A taxa de feminização da profissão agrícola é muito diferente de geração para geração. Para os idosos (50 anos ou mais), é de 35%, enquanto que para os mais jovens (30 anos ou menos), é duas vezes menor (16%).

A distribuição de mulheres e homens muda ao longo das gerações, para algumas ocupações, a mudança na taxa de feminização pode, portanto, vir de um efeito geracional. Como o trabalho de um agricultor, outras profissões têm uma taxa de feminização em declínio porque as mulheres jovens são menos propensas a se deslocarem para esses ofícios. Este é geralmente o caso de comércios pouco qualificados (trabalhadores manuais não qualificados, trabalhadores não qualificados

nas indústrias de processo), mas também para açougueiros, *delicatessens* e padeiros.

Por outro lado, algumas profissões estão vendo sua taxa de feminização aumentar porque as gerações mais jovens que entram nesses negócios são mais feminizadas. Este fenômeno diz respeito a trocas bastante qualificadas. Alguns já são fortemente femininos, como o trabalho social, profissionais de orientação e professores. Outros são misturados como médicos e executivos de contabilidade e finanças. Finalmente, a ocupação da equipe de pesquisa é altamente masculina, mas a chegada de novas gerações a mais mulheres aumenta a taxa de feminização em 2 pontos e a coloca em 22%.

7.4 BENEFÍCIOS QUE A IGUALDADE SALARIAL TRARÁ PARA O DESENVOLVIMENTO FAMILIAR

Huang; Milli (2017) explanam que as mulheres representam uma porção expressiva da força de trabalho, apesar de continuarem a ganhar menos do que os homens e que o ritmo do progresso em direção à igualdade salarial tem sido lento, e se continuar na mesma frequência, será preciso até 2059 para que as mulheres aufiram enfim a igualdade salarial.

Apesar de receberem menos, os ganhos das mulheres são cada vez mais importantes para a estabilidade econômica das famílias. Ainda Huang; Milli (2017) citam o exemplo de que nos Estados Unidos, metade de todas as famílias com filhos menores de 18 anos têm uma mãe provedora de serviços, que é uma mãe solteira que dirige uma casa, independentemente de seus rendimentos, ou uma mãe casada que fornece pelo menos 40% dos ganhos conjuntos do casal. Comentam que muitos benefícios poderão ser acarretados à equidade salarial para o desenvolvimento familiar:

- Aproximadamente 60% das mulheres ganhariam mais se as mulheres que trabalham fossem pagas da mesma forma que os homens da mesma idade com educação e horas de trabalho semelhantes.
- Quase dois Terços (65,9%) das mães solteiras trabalhadoras receberiam um aumento salarial.
- Proporcionar remuneração igual para as mulheres teria um impacto dramático em suas famílias. A taxa de pobreza de todas as mulheres

> trabalhadoras seria reduzida pela metade. A taxa de pobreza muito alta para mães solteiras que trabalhavam cairia quase pela metade.
> - Para as 15,3 milhões de mulheres solteiras - mulheres divorciadas, viúvas, separadas e nunca casadas que vivem sozinhas, a igualdade de remuneração significaria uma queda significativa nas taxas de pobreza (BARROS et al., 2010).
> - Aproximadamente 25,8 Milhões de crianças se beneficiariam do aumento de renda de suas mães se recebessem pagamento igual.
> - O número de crianças com mães trabalhadoras vivendo na pobreza seria quase cortado pela metade, passando de 5,6 milhões para 3,1 milhões. (HUANG; MILLI, 2017, p. 10).

Conforme explicitam Oelz; Olney; Tomei (2013) o direito de mulheres e homens de receber uma remuneração igual paga pela execução de trabalho de igual valor, a tão referida igualdade salarial existe e está prevista como direito humano inerente a todos os homens e mulheres. A Convenção nº 100 de 1951 acerca da igualdade de remuneração se constituiu no primeiro instrumento legal internacional, que foi adotada posteriormente à Segunda Guerra Mundial porque as mulheres se fizeram presentes na linha da frente da produção ao longo do período da guerra em inúmeros países. Diante disso, a igualdade salarial entre homens e mulheres passou a ser o primeiro e importante passo para que se estabelecesse uma igualdade mais ampla na sociedade, onde as diferenças salariais passam a se constituir em uma das formas mais evidentes e mensuráveis de discriminação de gênero.

Outros mecanismos se seguiram no intuito de equiparar o salario recebido por mulheres que executam o mesmo trabalho ou trabalho de igual valor que o do homem como a Convenção nº 111 sobre Discriminação (Emprego e Profissão) de 1958 que mantem relação direta Convenção nº 100 de 1951. Esta proíbe distinções, exclusões ou preferências baseadas em diversos motivos, incluindo o gênero que se coloca como fator impeditivo para a igualdade de oportunidades ou de tratamento no mercado de trabalho.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo além de abordar as desigualdades salariais entre gêneros, passa pelos fundamentos marxistas da teoria dos salários, a qual explica a força de trabalho como mercadoria, tendo então um valor de uso e um valor de troca. Valor de troca se torna um preço e o salário, em um mercado, torna-se o mercado de trabalho.

Tradicionalmente, o corpo de trabalho de Karl Marx e, posteriormente, os textos marxistas, aplicavam-se à estratificação socioeconômica em termos da relação entre a burguesia e o proletariado. O feminismo marxista propõe que as mulheres são igualmente exploradas pelos homens da mesma maneira que o proletariado é explorado pela burguesia. Este quadro teórico aplica-se em grande parte à sociedade capitalista.

Ao se aprofundar no tema, é possível observar uma linha cronológica ressaltando que a disparidade salarial entre homens e mulheres é o resultado de muitos fatores, incluindo a segregação ocupacional, o preconceito contra as mães que trabalham e a discriminação por remuneração direta. Além disso, coisas como preconceito racial, deficiência, acesso à educação e idade entram em cena. Consequentemente, grupos diferentes de mulheres experimentam lacunas muito diferentes nos salários.

Tudo isso poderia ser usado para argumentar que os salários para homens e mulheres seriam os mesmos se apenas as mulheres não estivessem escolhendo ocupações tradicionalmente dominadas por mulheres. Mas, na realidade, há vários fatores que levam as mulheres a papéis tradicionalmente dominados por mulheres, incluindo a socialização de gênero que treina as meninas desde a infância para incorporar os tipos de traços que se traduzem em empregos tradicionalmente femininos centrados na educação, serviço e apoio a outras pessoas em seus trabalhos.

O mercado de trabalho se comporta pautado pela possível existência de fatores estruturais que influenciam as diferentes carreiras de homens e mulheres - fatores que devem ser abordados para garantir que todos os trabalhadores possam trabalhar e contribuir para a economia de forma a aproveitar ao máximo suas habilidades e força.

A igualdade entre homens e mulheres é uma meta importante e deve permitir o bom funcionamento de uma sociedade moderna. Ainda, aspectos centrais como a negociação salarial competitiva e a remuneração de serviços e capacidades individuais, não deve ser esvaziado do seu conteúdo com base na igualdade de remuneração. O apelo direcionado a práticas reconhecidas e comprovadas é essencial para a otimização de serviços internos das empresas. Caso contrário, a competitividade das empresas sofre, prejudicando a geração de empregos.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, L. W. A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária? 328f. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

ALBUQUERQUE, V. M. S. Divisão Sexual do Trabalho: complementaridade ou conflito? **Revista Urutágua.** Maringá, n.13, p. 1-11, 2007.

AMARAL, G. A. Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho. Itinerarius Reflectionis. **Revista eletrônica do curso de pedagogia da Universidade Federal de Goiás – UFG**. Jataí, v. 8, n. 2, p. 1-20, 2012.

ANDRADE, T. Mulheres no mercado de trabalho: onde nasce a desigualdade? **Estudo Técnico – Consultoria Legislativa**. Brasília, p. 1-72, jul. 2016.

ANKER, R.; DEGRAFF, D. Gênero, mercado de trabalho e o trabalho de mulheres. Gênero nos estudos de população. **Demographicas**. Campinas, p. 163-197, set. 2004.

ARAÚJO, C. Marxismo, feminismo e o enfoque de gênero. **Crítica Marxista**, n. 11, p. 65-70, 2000.

ARAÚJO, A. M. C.; LOMBARDI, M. R. Informal work, gender and race in Brazil in the early 21st century. **Cadernos de Pesquisa**. São Paulo, v. 43, n. 149, p. 452-477, 2013.

ASBAHR, Erika Osakabe. Divisão Sexual do Trabalho: Uma análise comparativa entre as teorias sociológicas e econômicas. **Ariús**. Campina Grande, v. 17, n. 2, p. 47-66, jul./dez. 2011.

ATAL, J. P.; ÑOPO, H.; WINDER, N. New Century, Old Disparities Gender and Ethnic Wage Gapsin Latin America. **IDB Working Paper Series**. New York, n. 109, p. 1-76, 2009.

ÁVILA, M. B.; FERREIRA, V. **Trabalho remunerado e trabalho doméstico no cotidiano das mulheres**. Recife: SOS Corpo, 2014.

BANCO MUNDIAL. **Igualdade de Gênero e Desenvolvimento**. Washington: Banco Mundial, 2012.

BARROS, R. P.; FERREIRA, F. H. G.; VEGA, J. R. M.; CHANDUVI, J. S. Measuring Inequality of Opportunities in Latin America and the Caribbean. Washington; London: World Bank and Palgrave, 2009.

BARROS, R.; CARVALHO, M.; FRANCO, S.; MENDONÇA, R. Determinantes da Queda na Desigualdade de Renda no Brasil. **Texto para Discussão IPEA**. Rio de Janeiro, n. 1460, p. 1-54, 2010.

BEAUJOT, R.; LIU, J. Models of time use in paid and unpaid work. **Journal of Family**. USA, n. 26, p. 924-946, 2005.

BEAUVOIR, S. **O segundo sexo**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.

BLAU, F. D.; KAHN, L. M. A diferença salarial entre gêneros: extensão, tendências e explicações. **Journal of Labor Economics**. USA, n. 15, p. 1-42, 2016.

BOLT, C. Sisterhood questioned? Race, class, and internationalism in the American and British women´s movements -m 1880s-1970. **Routledge**. New York, n.1, p.45-52, 2004.

BRASIL. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher** – RASEAM 2013. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, novembro de 2013. Disponível em: http://www.spm.gov.br/sobre/publicacoes/publicacoes/ 2013/raseam-interativo. Acesso em 20 dez 2018.

BRASIL **Mulheres são maioria em universidades e cursos de qualificação**. Brasília: Ministério do trabalho, 2017.

BRASIL. Ministério Do Trabalho. **Boletim Especial do Observatório**. Brasília: Observatório Nacional do Mercado de Trabalho, 2017a.

BRITO, J. C. Enfoque de gênero e relação saúde/ trabalho no contexto de reestruturação produtiva e precarização do trabalho. **Cad. Saúde Pública**. Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 195-204, jan./mar. 2000.

BRUSCHINI, Cristina; PUPPIN, Andrea Brandão. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. **Cadernos de Pesquisa**. São Paulo, v. 34, n. 121, p. 105-138, jan./abr. 2004.

BLS. Bureau of Labor Statistics. Employment characteristics of families, 2010. **The Economics Daily**, USA, n. 11, p. 1-10, 2011. Disponível em: <https://www.bls.gov/opub/ted/2011/ted_20110328.htm>. Acesso em 10 jul. 2018.

BUTCHER, R.; ELDRIDGE, J. **The Use of Diaries in Data Collection**. England: Royal Statistical Society, 1990. 141p.

CARLOTO, C. M. Condicionalidades nos Programas de Transferência de Renda e autonomia das mulheres. **Revista Sociedade em Debate**, v. 18, n. 2, 2012.

CAVALLINI, Marta. Mulheres ganham menos que os homens em todos os cargos e áreas. **Portal G1**, mar. 2018. Disponível em: https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/mulheres-ganham-menos-que-os-homens-em-todos-os-cargos-e-areas-diz-pesquisa.ghtml. Acesso em 18 dez. 2018.

CESIT-IE. Mulheres: mundo do trabalho e autonomia econômica - As mulheres e o mercado de trabalho. **Cadernos de formação**. São Paulo, n. 3, p. 1-52, 2017.

CEPAL. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. **Que tipo de Estado? Que Tipo de Igualdade?** Nações Unidas, 2010.

CIDADANIA da mulher: a conquista histórica do voto feminino no Brasil. **Migalhas**. São Paulo, n. 4539, p. 22-25, 2018.

CISNE, M. **Gênero, divisão sexual do trabalho e serviço social**. São Paulo: Editora Outras Expressões, 2012.

COSTA, S. F. **Método científico**: os caminhos da investigação. São Paulo: Harbra, 2001. 104p.

COSTA, A. A. A mulher na Força do Trabalho. **Revista Feminismos**. Bahia, v. 2, n. 2, p. 14-22, 2014.

DAMIÃO, N. A. **A quem pertence o trabalho das mulheres?** (2016). Disponível em: <www.canal6.com.br/x_sem2016/artigos/6A-04.pdf>. Acesso em 10 jul. 2018.

DEMO, P. **Introdução à metodologia da ciência**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

DIOGO, M. F.; COUTINHO, M. C. A dialética da inclusão/exclusão e o trabalho feminino. **Interações**, v. XI, n. 21, p. 121-142, jan./jun. 2006.

DRESDEN, B. E.; RIDGE, R. D. No Girls Allowed: Women in Male-Dominated Majors Experience Increased Gender Harassment and Bias. **Sagepub**. USA, v. 121, n. 52, p. 32-44, 2017.

DUARTE, Â. J. M.; FERREIRA, P. C. G.; SALVATO, M. A. O Impacto da escolaridade sobre a distribuição de renda. **Estudos Econômicos**. São Paulo, v. 40, n. 4, p. 753-779, 2010.

ENGELS, F. **A Situação da Classe Trabalhadora na Inglaterra**. São Paulo: Global, 1985.

ENGELS, F.; MARX, K. **A Ideologia Alemã**. São Paulo: Grijalbo, 1977.

FRANÇA, J. M. S.; SALVATO, M. A.; SOUZA, P. F. L. Ser mulher e negro no Brasil ainda leva a menores salários? Uma análise de discriminação para Brasil e regiões: 2001 e 2011. **ANPEC**. Foz do Iguaçu, n. 41, p. 1-20, 2013.

GANDRA, A. IBGE: mulheres ganham menos que homens mesmo sendo maioria com ensino superior. **Agência do Brasil**. Rio de Janeiro, n. 1, p. 03, 2018.

GERHART, B.; MILKOVICH, G.; NEWMAN, J. **Compensation (Irwin Management)**. 12. ed. São Paulo: McGraw-Hill Education, 2016.

GONSALVES, E. P. **Conversas sobre iniciação a pesquisa científica**. 3. ed. Campinas: Alínea, 2003.

GUIMARÃES, José Ribeiro Soares (org.). **Perfil do Trabalho Decente no Brasil**: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000. Brasília: OIT, 2012.

HARTMANN, H. I.; ROSE, S. J. **Still a man's labor market**: the long-term earnings gap. Institute for Women's Policy Research; Institute for Women's Policy Research, 2016.

HAYS, S. **The Cultural Contradictions of Motherhood**. New Haven: Yale University Press, 1996.

HIRATA, H. Relações Sociais de Sexo e do Trabalho: Contribuição à Discussão Sobre o Conceito de Trabalho. **Em Aberto**. Brasília, n. 65, p. 39-49, 1995.

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

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. **Cadernos de Pesquisa Fundação Carlos Chagas**. São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

HOBSBAWM, E. J. **A era das revoluções**: Europa 1789-1848. São Paulo: Paz e Terra, 2004. 279p.

HUANG, Y.; MILLI, J. The Impact of Equal Pay on Poverty and the Economy. **Institute for Women´s Policy Reserch**. USA, n. 455, p. 1-11, 2017.

IBGE. Pesquisa mensal de emprego – **Mulher no mercado de trabalho**: perguntas e respostas. Rio de Janeiro, mar. 2012. Disponível em: https://ww2.ibge.gov.br/hom

e/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf. Acesso em 12 jan. 2018.

IBGE. **Principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa**: Retrospectiva da Pesquisa Mensal de Emprego 2003-2015. (2016). Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/retrospectiva2003_2015.pdf. Acesso em 20 dez. 2018.

IBGE. Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil. **Estudos e Pesquisas – Informação Demográfica e Socioeconômica**. Rio de Janeiro, n. 38, p. 1-23, mar. 2018.

IBGE, Estatísticas de Gênero - **Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Rio de Janeiro, n. 2018, p. 1, 2018.

ILO. International Labour Office. **Women at Work**: Trends – 2016. Genebra: ILO, 2017.

KERGOAT, D. Divisão Sexual do Trabalho e Relações Sociais de Sexo. In: LOPES, M. J. M.; MEYER, D. E.; WALDOW, R. (Org). **Gênero e Saúde**. Porto Alegre: Arte médica, 1996.

KERGOAT, D. Les Rapports Sociaux de Sexe - Actuel Marx. **Presses Universitaires de France**. Paris, n. 30, p. 85-100, jul./dez 2001.

KON, A. Diversidades nas condições de informalidade do trabalho brasileiro. **Anais XXXII Encontro Nacional de Economia, ANPEC**. João Pessoa, 2004.

LIBCOM. **Selected Timeline Of Women's Labor History**. USA: LIBCOM, 2017.

LINDÔSO, R. O. A articulação entre a exploração de classe e a opressão de sexo: a contribuição da teoria marxista. **Anais do VII Seminário do Trabalho – Trabalho, Educação e Sociabilidade**. Marilia, mai. 2010.

LOMBARDI, M. R. Engenheiras brasileiras: inserção e limites de gênero no campo profissional. **Departamento de Pesquisas Educacionais da Fundação Carlos Chagas**. São Paulo, v. 36, n. 127, p. 173-202, 2006.

LOMBARDI, M. R. Engenheiras na construção civil: a feminização possível e a discriminação de gênero. **Cadernos de Pesquisa**. São Paulo, v. 47, n. 163, p. 122-146, 2017.

MADALOZZO, R.; ARTES, R. Escolhas profissionais e impactos no diferencial salarial entre homens e mulheres. **Cadernos de Pesquisa**. São Paulo, v. 47, n. 163, p. 202-221, 2017.

MADALOZZO, R.; MARTINS, S. R.; SHIRATORI, L. Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais?. **Estudos Feministas**. Florianópolis, v. 18, n. 2, p. 547-566, 2010.

MARQUES, T. C. N. A regulação do trabalho feminino em um sistema político masculino, Brasil: 1932-1943. **Estudos Históricos**. Rio de Janeiro, v. 29, n. 59, p. 667-686, set./dez. 2016.

MARX, K. **Os pensadores**. São Paulo: Abril Cultura, 1988.

MARX, K. **As crises econômicas do capitalismo**. São Paulo: Acadêmica, 1988a.

MARX, K. **O Capital**: Crítica da Economia Política. São Paulo: Boitempo, 2014.

MARX, K. **Manuscritos econômico-filosóficos**. São Paulo: Boimtempo, 2004.

MARX, K.; ENGELS, F. **A ideologia Alemã**. São Paulo: Grijalbo, 1977.

MARQUES, R. S. B. Engenharia e ambiente rural: o gênero na agronomia. **Seminário Trabalho e Gênero.** Goiânia, n. 3, p. 13-16, 2010.

MELO, L. Tendências e perspectivas da engenharia no Brasil. **Relatório Engenharia Data** - Formação e Mercado de trabalho em Engenharia no Brasil, São Paulo, n. 1, p. 1, 2013.

MINAYO, M. C. S. **Pesquisa social** — teoria, método e criatividade. Rio de Janeiro: Vozes, 1998. 88p.

MOLINA, V. Negócios qualificados que feminizam. **Instituto Nacional de Estatísticas**. Paris, n. 122, p. 23-45, 2018.

MOREIRA, L. C. Z.; ROCKENBACH, C. W. **Mulher líder na contemporaneidade**: Um Estudo das Mulheres Bancárias de Santa Rosa/RS. 2014. 109f. Monografia (Bacharelado em Administração). Santa Rosa: UNIJUI, 2014.

OELZ, Martin; OLNEY, Shauna; TOMEI, Manuela. **Igualdade Salarial**: Um guia introdutório. BIT, Departamento de Normas Internacionais do trabalho, Departamento de Igualdade e Condições no Trabalho. Genebra: BIT, 2013.

OLIVIERI, R. S. C. **Tarefas profissionais e diferença salarial de gênero no Brasil**. 37f. Monografia (Bacharelado em Economia). Rio de Janeiro: PUC RJ, 2016.

PENA, M. V. J. **A mulher na força de trabalho**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1980.

PEW RESERCH CENTER **Majority of women in male-dominated workplaces say sexual harassment is a problem in their industry**. In: Number, Facts and Trends Shaping Your World. USA: Pew Reserch Center, 2018.

PINHEIRO, Luana Simões; LIMA JUNIOR, Antonio Teixeira; FONTOURA, Natália de Oliveira; SILVA, Rosane. Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014. **Nota técnica IPEA**. Brasília, n. 24, p. 128, mar. 2016. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/6524. Acesso em 08 jan. 2019.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Empregabilidade da mulher no mercado atual de trabalho. **II Congresso Internacional Sobre a Mulher, Gênero e Relações de Trabalho**. Goiânia, ago. 2007.

QUEIROZ, J. B. A divisão sexual no trabalho e a desvalorização do trabalho feminino. **II Seminário Nacional Gênero e Práticas Culturais – Culturas, leituras e representações**. Joao Pessoa, out. 2009.

RAIS. **Relação Anual de Informações Sociais** - RAIS 2017. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/rais?view=default. Acesso em 08 jan. 2019.

RAMOS, L. Participação feminina na força de trabalho metropolitano: o papel do status socioeconômico das famílias. **Economia Aplicada**. Ribeirão Preto, v. 15, n. 4, p. 4-8, 2011.

RAMOS, I. S. **Mulheres no terceiro setor da economia**: o mito da emancipação feminina. 138f. Tese (Doutorado em Economia). Florianópolis: UFSC, 2006.

RIBEIRO, Regina Martins; JESUS, Rosilene Soares de. A inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil. **Revista de Ciências Humanas**. Viçosa, v. 16, n. 1, p. 42-56, jan./jun. 2016.

RODRIGUES, Edirlene de Nazaré; SILVA, Gleycieli Florêncio da; SILVA, Sabrina Estéfani Tomba da; e GONÇALVES, Taís. A ocupação feminina nos cargos de chefia: dificuldades e superações. **Revista Científica da Faculdade Cenecista de Varginha – FACECA**. Varginha, v. 1, n. 9, p. 1-11, 2011.

SAFFIOTI, H. I. B.; MUÑOZ-VARGAS, M. (orgs). **Mulher brasileira é assim**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos; Brasília: NIPAS, 1994.

SANCHEZ, L.; THOMSON, E. Becoming mothers and fathers: Parenthood, gender, and the division of labor. **Gender & Society**. Wisconsin, v. 11, n. 6, p. 747-772, 1997.

SCAVONE, L. Maternidade: transformações na família e nas relações de gênero. **Interface** - Comunic, Saúde, Educ. Botucatu, v. 5, n. 8, p. 47-60, 2001.

SINA, A. **Mulher e Trabalho**: O Desafio de Conciliar Diferentes Papéis na Sociedade. São Paulo: Saraiva, 2005.

TORRES, M. A. S. A divisão sexual do trabalho: a inserção da mulher no mundo do trabalho. **I Seminário Nacional de Trabalho e Gênero**. Goiânia, mar. 2006.

WORLD BANK. **Banco de dados**. Disponível em: <https://data.worldbank.org>. Acesso em 26 ago. 2018.

YANNOULAS, S. C. **Dossiê**: políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho. Brasília: CFEMEA, FIG/CIDA, 2002.