

**XXV ENCONTRO NACIONAL DO
CONPEDI - BRASÍLIA/DF**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO III**

MARIA APARECIDA ALKIMIN

MARIA AUREA BARONI CECATO

RICARDO JOSÉ MACEDO DE BRITTO PEREIRA

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDi

Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D598

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UnB/UCB/IDP/UDF;

Coordenadores: Maria Aparecida Alkimin, Maria Aurea Baroni Cecato, Ricardo José Macedo De Britto Pereira – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-160-9

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: DIREITO E DESIGUALDADES: Diagnósticos e Perspectivas para um Brasil Justo.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito do Trabalho. 3. Meio Ambiente do Trabalho. I. Encontro Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Brasília, DF).

CDU: 34



CONPEDI

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito

XXV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - BRASÍLIA/DF

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

Apresentação

Dentre os diversos GRUPOS DE TRABALHO, parte da programação do XXV ENCONTRO DO CONSELHO NACIONAL DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO (CONPEDI), realizado em Brasília, de 6 a 9 de julho de 2016, o denominado DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III foi composto de apresentações e discussões acerca de 20 artigos.

Esses artigos foram distribuídos em três eixos temáticos, a saber: 1. Meio Ambiente e Saúde do Trabalhador. 2. Globalização e novas formas de Proteção e de Prestação de Trabalho. 3. Inclusão pelo Trabalho e Efetividade dos Direitos. Elaborada pelos coordenadores que subscrevem esta apresentação, tal classificação teve o propósito de canalizar as discussões reportadas nos aludidos artigos, facultando o aprofundamento do debate e o melhor uso do tempo disponível.

Os artigos insertos no temário designado Meio ambiente e saúde do trabalhador foram assim escolhidos porque se voltam para todo o entorno em que ocorre a prestação do trabalho. Nesse âmbito, fala-se da realização do trabalho em toda e qualquer modalidade de vínculo com o tomador de serviços. Com efeito, conquanto, ao menos em tese, se justifique maior preocupação quando se fala do trabalho classificado como objeto de uma relação de emprego – posto que nela se verifica a subordinação do trabalhador às ordens (interesses e vontades) do dono dos meios de produção – a amplitude, a relevância e a gravidade das questões que concernem ao meio ambiente laboral não permitem restrições.

Parece mais claro, atualmente, que o meio ambiente do trabalho não pode mais ser entendido como aquele cuja higidez se traduz por medidas voltadas para o fato consumado. Exemplificativamente, pode-se referir que no âmbito do Poder Judiciário – onde se faz boa parte do controle da aplicação da norma laboral – o resultado das ações acidentárias é o ressarcimento de danos e o pagamento de indenizações, vez que o bem jurídico (saúde, vida ou integridade do trabalhador) já sofreu lesão.

As medidas preventivas, ao contrário, são mais consentâneas com o propósito de garantir os direitos fundamentais do trabalhador no que se refere à sua saúde e segurança. Nesse caso, as

ações destinam-se a combater a realidade denotada nas estatísticas alarmantes que dão conta de setecentos mil acidentes de trabalho anuais, resultando, em parte considerável, em incapacidade laboral e óbito.

Todavia, na temática em tela, há um aspecto nem sempre considerado ou não considerado com igual relevo: as condições emocionais e psicológicas nas quais se insere o trabalhador. Com efeito, o nada infrequente abuso do poder de conduzir o empreendimento e de dirigir e disciplinar a prestação de serviços, externado por ameaças, assédios, exigências de cumprimento de metas (muitas vezes inalcançáveis), dentre outras ações ou mesmo omissões do empregador, resultam em desestabilização e desequilíbrio do ambiente de trabalho e, por conseguinte, na mesma desestabilização e igual desequilíbrio do trabalhador. A higidez do meio ambiente laboral deve ser entendida e abordada, sem nenhuma dúvida, em seus aspectos físico, psicológico, mental e emocional, aspectos esses que, de resto, não se dissociam.

Abaixo estão arrolados os artigos que fazem parte da temática:

O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO HÍGIDO COMO DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL E A TORMENTOSA QUESTÃO DOS ACIDENTES DO TRABALHO NO BRASIL

O PRINCÍPIO DA PREVENÇÃO NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO DOS CATADORES DE MATERIAIS RECICLÁVEIS

MEIO AMBIENTE ARTIFICIAL: O EQUILÍBRIO E A PRESERVAÇÃO DA SAÚDE DOS TRABALHADORES NO MEIO AMBIENTE ARTIFICIAL DO TRABALHO

METAS EMPRESARIAIS, DANO EXISTENCIAL E AS VIOLAÇÕES A SAÚDE DOS TRABALHADORES.

EMBARGO E INTERDIÇÃO COMO INSTRUMENTOS DE PREVENÇÃO DOS RISCOS AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O MEIO AMBIENTE LABORAL DO PROFESSOR: OS PRINCIPAIS RISCOS DA PROFISSÃO NA ATUALIDADE E AS MEDIDAS LEGAIS PROTETIVAS

No eixo temático número 2, Globalização e novas formas de proteção e de prestação de trabalho, foram apresentados os artigos abaixo relacionados, que permitiram ampla discussão

e debate acerca da realidade hodierna do mundo do trabalho e da mudança paradigmática do Direito do Trabalho, que ao longo da sua história vem passando pelo processo de reconstrução e readaptação em razão da Revolução Pós-Industrial (Revolução Tecnológica) que exsurgiu concomitantemente com o fenômeno da globalização, a qual impôs a reestruturação produtiva e uma moderna organização produtiva e do trabalho.

O Direito do Trabalho nascido da ideologia protecionista com raízes na Revolução Industrial, sofre em primeira ordem os impactos da crise econômica, que tem como efeito o alastramento do desemprego estrutural e em escala mundial, provocando o aumento do trabalho informal e sem proteção trabalhista e previdenciária, tornando ineficaz o direito fundamental de acesso ao emprego e à profissionalização e, por outro lado, conforme se discutiu, a globalização com abertura das fronteiras e internacionalização econômica e do trabalho trouxe competitividade com a redução do custo trabalhista, que aliada à crise do emprego formal inseriu no mundo do trabalho, como caminho alternativo para manutenção do posto de trabalho, a flexibilização.

Nesse cenário, a flexibilização, dentro do pensamento neoliberal, é um fenômeno que surgiu da questão social gerada pela crise econômica mundial e com reflexos na empregabilidade, visando relativizar a intervenção estatal no capital x trabalho, fragmentando o protecionismo para permitir uma adaptação do Direito do Trabalho à ordem econômica e produtiva no mundo contemporâneo, com o surgimento de novas formas e condições de trabalho, contudo, com a garantia dos direitos mínimos para manutenção do valor social do trabalho e preservação da dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Artigos:

O DISTANCIAMENTO DO DIREITO DO TRABALHO COM O PROFISSIONALISMO E O PROBLEMA DO DESEMPREGO.

INTEGRAÇÃO ECONÔMICA E A FLEXIBILIZAÇÃO EM FACE DAS CRISES ECONÔMICAS: TRANSFORMAÇÕES SOCIAIS E REFLEXOS NA ÓTICA LABORAL.

REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E GLOBALIZAÇÃO NEOLIBERAL: IMPACTOS SOBRE O TRABALHO.

RELAÇÃO ENTRE EMPREGABILIDADE E FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

RELAÇÕES DE TRABALHO NO SETOR CANAVIEIRO NO ESTADO DE GOIÁS:
REFLEXÕES SOB A PERSPECTIVA DA TEORIA JUSTRABALHISTA CRÍTICA E DA
POLÍTICA DE REFORMA AGRÁRIA.

UM CONCEITO CONTEMPORÂNEO DE TRABALHO ESCRAVO PARA FINS DE
EXPROPRIAÇÃO.

A FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA DO PROJETO LIBERAL PARA O DIREITO DO
TRABALHO

O terceiro grupo temático de artigos apresentados foi nominado de Inclusão pelo trabalho e efetividade dos direitos trabalhistas.

A inclusão social pelo trabalho reclama atenção especial sobre a questão do conceito de trabalho em condições análogas a de escravo, bem como sobre a reforma agrária como medida para resolver os problemas de trabalho no campo. Além disso, as diferenças em razão de gênero no trabalho ainda são bem acentuadas, apesar dos avanços legislativos, sendo necessária uma mudança de cultura. As pessoas trans enfrentam ainda mais obstáculos para inserção no mercado de trabalho, sendo escassa a proteção nesse sentido. Por fim, exige-se um novo marco para a disciplina do trabalho autônomo, mas que na realidade envolve a prestação de um trabalho subordinado.

A formação profissional deve constituir objeto de preocupação pelo Direito do Trabalho, especialmente em períodos de desemprego, em que pessoas com formação acadêmica variada não logram colocações no mercado em correspondência com a sua formação. Da mesma forma, reclama-se maior proteção autoral do trabalho intelectual, como é o caso do advogado.

A efetividade dos direitos trabalhistas enfrenta momento de intenso desafio, considerando a aprovação do novo Código de Processo Civil, que reabre debates e novos espaços de disputas, podendo contribuir para a concretização desses direitos, mas, por outro lado, debilitar a sua força normativa. Nesse contexto, é fundamental participar desses debates e influenciar as construções de sentido para fortalecer a efetividade dos direitos trabalhistas. A legislação trabalhista, por sua vez, encontra-se defasada em vários pontos, considerando previsões constitucionais e legislações recentes aplicáveis a algumas categorias de trabalhadores.

Artigos neste Grupo de Trabalho:

PRECISAMOS FALAR SOBRE O NCPC E O PROCESSO DO TRABALHO.

PRECÁRIO, INSALUBRE E INVISÍVEL: O TRABALHO FEMININO NO BRASIL DO SÉCULO XXI

O TRATAMENTO JURÍDICO DO ADVOGADO ENQUANTO TRABALHADOR INTELECTUAL SOB VÍNCULO EMPREGATÍCIO E A EXTENSÃO DA PROTEÇÃO AUTORAL SOBRE SUAS OBRAS

PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS NÃO APLICADOS ÀS RELAÇÕES DE TRABALHO E A NECESSIDADE DE ATUALIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.

A EXCLUSÃO DAS PESSOAS TRANS DO MERCADO DE TRABALHO E A NÃO EFETIVIDADE DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO

A IMPORTÂNCIA DA PROTEÇÃO LEGISLATIVA AOS TRABALHADORES AUTÔNOMOS QUE POSSUEM SUA LIBERDADE RESTRINGIDA

A IGUALDADE DE DIREITOS ENTRE OS GÊNEROS E OS LIMITES IMPOSTOS PELO MERCADO DE TRABALHO À ASCENSÃO PROFISSIONAL DAS MULHERES

Brasília, julho de 2016.

Maria Aurea Baroni Cecato

Maria Aparecida Alkimin

Ricardo José Macedo de Britto Pereira

PRECÁRIO, INSALUBRE E INVISÍVEL: O TRABALHO FEMININO NO BRASIL DO SÉCULO XXI

PRECARIOUSS, UNHEALTHY AND INVISIBLE: FEMININE WORK IN BRAZIL IN THE XXI CENTURY

Patrícia Tuma Martins Bertolin ¹
Ana Virginia Moreira Gomes ²

Resumo

A empregabilidade feminina tem crescido no mundo todo, o que não pode ser dissociado da histórica sujeição de considerável parcela das mulheres a condições de exploração e subalternidade. O objetivo deste estudo é desenvolver uma análise acerca da precarização do trabalho que tem atingido parte significativa da mão de obra feminina em nosso país, com ênfase nos adoecimentos físicos e mentais que atingem de forma particular essa população, para demonstrar que tem havido a perpetuação, ainda que reconfigurada, da divisão sexual do trabalho. O artigo desenvolve uma análise de caráter teórico-reflexiva, explicativa e descritiva, fundamentada em pesquisa bibliográfica e documental.

Palavras-chave: Globalização, Precariedade, Trabalho feminino, Adoecimentos físicos e mentais

Abstract/Resumen/Résumé

Female employment has grown around the world, which can not be dissociated from the historical subjection of considerable number of women to conditions of exploitation and subordination. The aim of this study is to analyze labor precariousness that has reached significant proportion of female labor force in Brazil, with an emphasis on the physical and mental illnesses that affect in a particular way this population, to demonstrate that there has been a continuation, although reconfigured, of the sexual division of labor. The article provides an analysis of theoretical and reflective, explanatory and descriptive, character, based on bibliographical and documentary research.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Globalization, Precariousness, Women's work, Physical and mental illnesses

¹ Doutora em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito - USP. Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito Político e Econômico da Universidade Presbiteriana Mackenzie - UPM

² Doutora em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito - USP. Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito Constitucional e do Curso de Direito da Universidade de Fortaleza - UNIFOR

Introdução

Desde os anos de 1970, a empregabilidade feminina tem crescido no mundo todo, o que não pode ser dissociado da histórica sujeição de considerável parcela das mulheres a condições de exploração e subalternidade, concordando em trabalhar em condições precárias. Essas condições desfavoráveis têm marcado o trabalho desqualificado, desde então, no Brasil e no globo, situação agravada pelas políticas neoliberais que passaram a imperar a partir da década de 1990.

O trabalho precário se caracteriza pela vulnerabilidade daqueles que o prestam, causada pela fragilização dos vínculos, pelas más remunerações, pela redução ou ausência de direitos trabalhistas e pela inexistência de perspectivas de carreira.

Neste artigo, analisaremos a precarização do trabalho que tem atingido parte significativa da mão de obra feminina em nosso país, com ênfase nos adoecimentos físicos e mentais que atingem de forma particular essa população, para demonstrar que tem havido a perpetuação, ainda que reconfigurada, da divisão sexual do trabalho. O estudo desenvolve uma análise de caráter teórico-reflexiva, explicativa e descritiva, fundamentada em pesquisa bibliográfica e documental. Esta análise demanda diferentes métodos de pesquisa e investigação, quais sejam: revisão da literatura especializada acerca do trabalho precário e do trabalho da mulher; levantamento e análise da legislação; levantamento e análise dos dados estatísticos acerca do trabalho da mulher coletados por institutos nacionais e locais.

1. Globalização e trabalho precário

As transformações do capitalismo nas últimas décadas do século XX causaram importantes transformações ao mercado de trabalho, intensificando a exploração da mão de obra: achataram-se os salários; impôs-se um ritmo muito intenso à produção, com grande cobrança de produtividade; houve o aumento do trabalho contingencial de meio período, do subemprego e do desemprego tecnológico. Numerosos trabalhadores foram definitivamente excluídos do mercado formal, tendo em vista a sua desqualificação para operar as novas tecnologias.

No que tange à empregabilidade, Hirata observa que os efeitos da globalização afetaram desigualmente o emprego masculino e o feminino nos anos de 1990: enquanto a empregabilidade masculina regrediu ou estagnou, a feminina cresceu. A partir de 1970, houve no mundo como um todo grande absorção da mão de obra feminina, chegando alguns autores a sustentar ter ocorrido

uma “feminização do trabalho”¹, fenômeno particularmente importante na América Latina, tendo em vista o imenso contingente de mulheres que ingressaram no mercado de trabalho – e acentuado na década de 1990. (ANTUNES, 2008)

Esse aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho ocorreu tanto nas áreas formais quanto nas informais da vida econômica, e também no setor de serviços, no entanto chama a atenção o fato dessa participação se traduzir principalmente em empregos precários e vulneráveis. Isso ocorreu na Ásia, na Europa e na América Latina. (HIRATA: 2002, p.143) Entre os efeitos da globalização sobre o trabalho, estão o aumento do proletariado fabril e de serviços², com diversas formas de trabalho precarizado (trabalhadores terceirizados e subcontratados, por exemplo) e o crescimento do trabalho feminino, preferencialmente nas modalidades de trabalho a tempo parcial. (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 337)

Boaventura Santos, ao tratar do que denominou de “sexização da força de trabalho”, observou que o sexismo presente no mercado de trabalho, assim como o racismo, mescla a desigualdade e a exclusão, e que a inserção subordinada das mulheres no mercado de trabalho não elimina a exclusão, mas faz “a sua gestão controlada”:

...Tratou-se de diferenciar entre as diferenças, entre as diferentes formas de exclusão, permitindo que algumas delas passassem por formas de integração subordinada, e outras fossem confirmadas no seu interdito. No caso das exclusões que foram objeto de reinserção/assimilação, significou que os grupos sociais por elas atingidos foram socialmente transferidos do sistema de exclusão para o sistema de desigualdade. Foi o caso específico, nos países do centro e da semiperiferia, dos imigrantes e das mulheres. À medida que os direitos de cidadania foram sendo conferidos às mulheres e elas foram entrando no mercado de trabalho, foram passando do sistema de exclusão para o da desigualdade. Foram integradas pelo trabalho, mas os seus salários continuaram até o presente a ser inferiores aos dos homens. (SANTOS: 2006, p. 293)

Entretanto, segundo o autor, o modelo ocidental de modernidade capitalista, baseado na “gestão controlada da desigualdade através da integração pelo trabalho”, fracassou, pois novas desigualdades se somam às velhas e essa integração, que tem fundamentado as políticas redistributivas voltadas a reduzir as maiores vulnerabilidades, como doença, acidente e velhice,

¹ Não se desconhece os muitos estudos evidenciando que outra parcela, menor, dessa mão de obra é constituída por mulheres altamente qualificadas, trabalhando em carreiras de prestígio e mesmo em profissões outrora masculinas. (LOMBARDI: 2010, p. 39)

² O desenvolvimento do emprego em serviços está estreitamente vinculado às crises econômicas, que levam as mulheres inativas e sem qualificações reconhecidas a entrarem no mercado de trabalho. (HIRATA: 2002, p. 149)

estas também com muita frequência associadas ao trabalho, tornam-se insuficiente, diante do desemprego estrutural e de formas de trabalho precarizadas. Segundo o autor:

À medida que se rarefaz o trabalho e ainda mais o trabalho seguro, a integração garantida por ela torna-se ainda mais precária. E, nessa medida, o trabalho passa a definir mais as situações de exclusão do que as situações de desigualdade. Acresce que a informalização, a segmentação e a precarização ou flexibilização da relação salarial faz com que o trabalho, longe de ser uma garantia contra a vulnerabilidade social, se torne, ele próprio, a expressão dessa vulnerabilidade. A precariedade do emprego e do trabalho fazem com que os direitos do trabalho, os direitos económicos e sociais, decorrentes da relação salarial e sede das políticas redistributivas do Estado-Providência dos países centrais, se transformem numa miragem. O trabalho perde eficácia com o mecanismo de integração num sistema de desigualdade para passar a ser um mecanismo de reinserção, num sistema de exclusão. Deixa de ter virtualidades para gerar redistribuição e passa a ser uma forma precária de reinserção sempre à beira de deslizar para formas ainda mais gravosas de exclusão. De mecanismo de pertença pela integração passa a ser mecanismo de pertença pela exclusão. (SANTOS: 2006, p. 297-298)

As mulheres têm sido cada vez mais incorporadas ao mercado de trabalho, mas não para exercer as mesmas tarefas que os homens, tampouco recebendo os mesmos salários que eles. Assim, a ocupação feminina, como visto, é muitas vezes marcada pela vulnerabilidade.

O pano de fundo dessa precarização, que atinge de modo bem específico as mulheres, pode ser encontrado na divisão sexual do trabalho, que hierarquiza as atividades desenvolvidas por homens e mulheres na sociedade. É a divisão sexual do trabalho, por exemplo, a responsável pelo fato de que as mulheres sempre constituem a maioria dos trabalhadores empregados *part time*, o que se justifica por serem elas as principais responsáveis pelo trabalho reprodutivo, desenvolvido sem remuneração e em nome do afeto à família no espaço doméstico – e que, obviamente, reduz o tempo de que dispõem para dedicarem-se a atividades produtivas, e mesmo ao lazer.

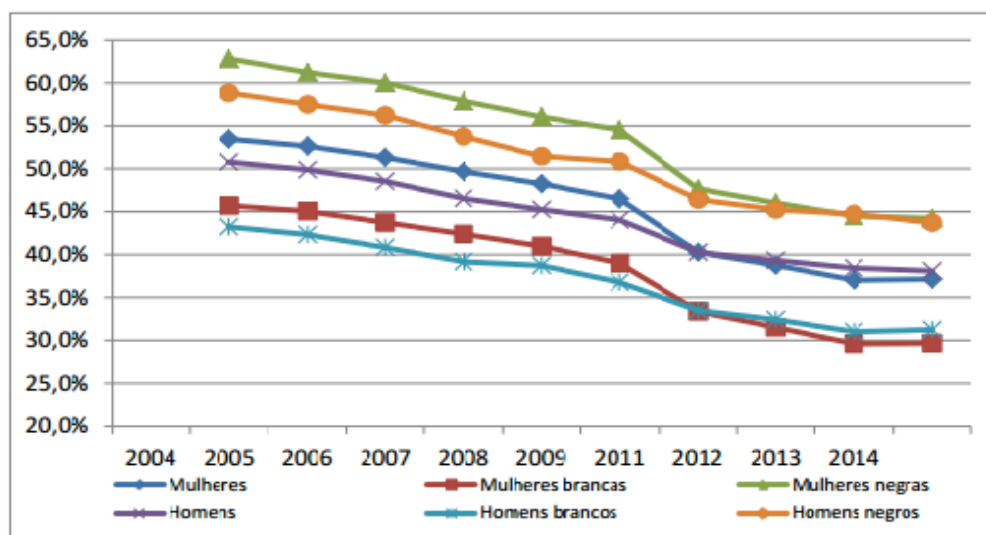
Para se avaliar a qualidade das ocupações e o grau de proteção social presente no mundo do trabalho, as contribuições previdenciárias são um indicador importante:

Num cenário de crise, ela [a Previdência Social] é de suma importância para garantir padrões mínimos de sobrevivência a quem suporta os piores salários na base da pirâmide social, bem como o tempo necessário para negociar seu reingresso no mundo do trabalho. A série histórica da Pnad aponta um incremento significativo do grau de cobertura previdenciária, subproduto da formalização da ocupação no último decênio. No conjunto, as mulheres se aproximaram dos homens em termos de contribuição, sobretudo puxada pelas mulheres brancas (70%). Porém, 44,2% das mulheres negras são não contribuintes da previdência social, seguidas de perto pelos homens negros (43,7%). Estes números são indícios consistentes da baixa qualidade

das ocupações geradas no mundo do trabalho, apontando para um grave problema que o desemprego pode representar para a população desprotegida. (BRASIL. Ipea/MTE, 2016, p. 10-11)

O gráfico abaixo demonstra o alegado, de modo evidente:

Gráfico 3 – Proporção da população ocupada com 16 anos ou mais de idade que não contribui para a previdência, por cor/raça e sexo. Brasil, 2004 a 2014.



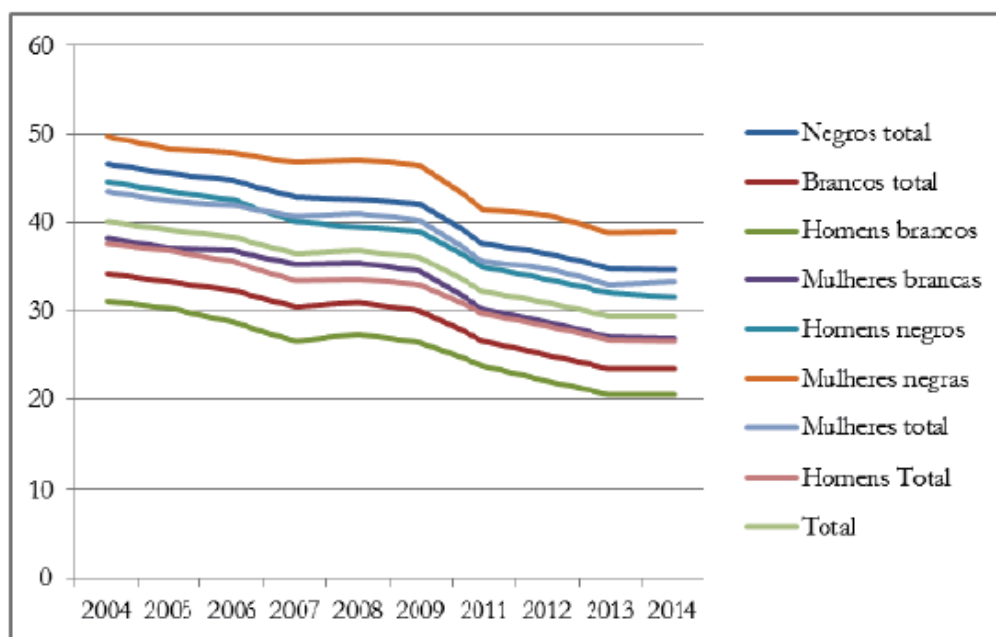
Fonte: Pnad/ IBGE

Elaboração: IPEA/DISOC/NINSOC - Núcleo de Gestão de Informações Sociais * A Pnad não foi realizada no ano de 2010

Fonte: BRASIL. Ipea, 2016, p. 11. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/160309_nt_24_mulher_trabalho_marco_2016.pdf. Acesso em: 25 mar. 2016.

A demonstração gráfica do percentual de trabalhadores em formas precárias de ocupação, verificada no gráfico a seguir, também não surpreende, já a mulher negra ocupa a pior posição no sistema remuneratório, sempre alocada nas piores ocupações e perfazendo 39,08% dos postos precários do mercado de trabalho, em face da interseccionalidade entre gênero, raça e classe. Depois, vêm respectivamente homens negros (31,6%), mulheres brancas (26,9%) e homens brancos (20,6%). (BRASIL. Ipea/MTE, 2016, p. 12)

Gráfico 4 – Proporção de trabalhadores precarizados* na população ocupada de 16 anos de idade ou mais, segundo cor/raça e sexo. Brasil, 2004 a 2014



Fonte: Prad/IBGE

Elaboração: IPEA/DISOC/NINSOC - Núcleo de Gestão de Informações Sociais

*Foram classificados como trabalhadores precarizados aqueles trabalhadores com renda de até 2 salários mínimos e com as seguintes posições na ocupação: sem carteira assinada, construção para próprio uso, conta-própria (urbano), empregador com até 5 empregados (urbano), produção para próprio consumo (urbano) e não-remunerados (urbano).

Fonte: BRASIL: Ipea/MTE, 2016, p. 11. Disponível em: <http://www.mtps.gov.br/>. Acesso em: 22 mar. 2016.

A permanente necessidade de ajuste da produção aos padrões flexíveis da demanda, importante marca do sistema toyotista de produção, implementado no Brasil principalmente a partir dos anos de 1990, viabilizou a intensificação do ritmo das atividades e a imposição de práticas pautadas pela polivalência dos trabalhadores, além de propiciar os mecanismos de gestão baseados na pressão psicológica visando a produtividade³, isso no que se refere àqueles que operam a tecnologia mais avançada. Com relação à outra parcela dos trabalhadores, aquela prestada em empresas com menor desenvolvimento tecnológico, ficou, a partir de então, sujeita a jornadas mais longas e a maior insegurança no trabalho.

Segundo Antunes e Praun, a flexibilização é “uma espécie de síntese ordenadora dos múltiplos fatores que fundamentam as alterações na sociabilidade do capitalismo contemporâneo.” (ANTUNES, PRAUN: 215, p. 412)

³ A partir de então, uma parte importante do salário passou a estar vinculada ao cumprimento de metas de produção, o que criou outro tipo de controle do capital sobre a força de trabalho.

A partir dessa afirmação, os autores elencam alguns impactos da flexibilização nas relações de trabalho, como a redução drástica das fronteiras entre a atividade laboral e o espaço da vida privada, o surgimento de novas formas de contratação da força de trabalho, a sensação de que a jornada foi comprimida e de que cada trabalhador tem sob seu encargo o que antes era feito por dois ou mais. Passou a haver também a tentativa de se eliminar os chamados “tempos mortos” na prestação de trabalho, o que se traduz em produtividade, mas também produz adoecimentos.

Nesse contexto, as mulheres viram multiplicarem-se seus locais de prestação do trabalho, com a intensificação do trabalho em domicílio⁴, do teletrabalho⁵, ou do trabalho para empresas terceiras, no que se convencionou chamar de terceirização (e muitas vezes quarteirização), um instrumento hoje central entre as tantas estratégias de gestão corporativa.

Segundo os autores:

A importância desse mecanismo de contratação, entre outros aspectos, deve-se ao fato de, ao dissimular as relações sociais estabelecidas entre capital e trabalho, impondo aos trabalhadores contratos por prazo determinado, de acordo com os ritmos produtivos das empresas contratantes, auxiliando também, de forma importante, na desestruturação da classe trabalhadora. (ANTUNES, PRAUN: 215, p. 420)

De fato, a terceirização tem sido responsável pela fragmentação da classe trabalhadora. Ela acentua as diferenças entre empregados e terceirizados, não apenas no que diz respeito às remunerações, mas também à duração das jornadas de trabalho, às condições de segurança, à rotatividade, além de impedir a que se formem laços de solidariedade entre empregados e terceirizados.

Com frequência, a terceirização vem acompanhada de um discurso modernizador das empresas, alegando que, com sua utilização, poderiam melhor especializar-se para desenvolver sua atividade-fim. Porém, “as pesquisas atestam que as empresas terceirizam também para transferir os riscos para os trabalhadores, desobrigando-se de cumprir e seguir as exigências da legislação e dos direitos trabalhistas, que se tornam de responsabilidade das empresas de terceirização”. (ANTUNES, PRAUN: 215, p. 423)

⁴ Historicamente essa forma de trabalho foi predominantemente feminina, tendo em vista a possibilidade de compatibilizar uma atividade remunerada com o trabalho de cuidado com a própria casa e a família. Além disso, muitas das atividades eram as mesmas que já desenvolvia no lar, a exemplo das costureiras prestando trabalho em domicílio.

⁵ “O teletrabalho é uma categoria de difícil definição. Muitas variáveis e suas combinações abrem em demasia o leque de definições possíveis. A falta de uma conceituação precisa sobre o que é o teletrabalho e sobre quantos são os teletrabalhadores faz do conceito mais uma construção ideológica da realidade ou, no máximo, uma tentativa de descrição dos diversos tipos ou modalidades de teletrabalho existentes.” (ROSENFELD: 2011, p. 215).

Outra forma de inserção das mulheres no trabalho há muito verificada é o trabalho em domicílio, em geral sendo compreendido como tal aquele que é desempenhado no espaço do domicílio do empregado. Embora o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho estabeleça não haver qualquer distinção entre o trabalho realizado nas dependências da empresa e aquele desempenhado no domicílio do empregador, Lavinhas e Sorj destacam que esse tipo de trabalho muitas vezes constitui uma espécie de “assalariamento disfarçado”. (LAVINHAS; SORJ, 2000, p. 12)

Ademais, esse tipo de trabalho tem sido apontado sistematicamente como uma das formas de inserção laboral mais eivadas de precariedades. Além do fato de que, muitas vezes, o trabalhador em domicílio está no final da cadeia produtiva, invisibilizado e destituído de proteção trabalhista, há ainda que se destacar o aspecto suscitado por Valquíria Padilha, que concerne especificamente às mulheres, que constituem a maior parte dos que trabalham em domicílio:

O trabalho em domicílio também tem sido visto como uma política de conciliação entre trabalho e vida pessoal quando, na verdade, para trabalhadores qualificados e não qualificados, tem mostrado contribuir para uma maior dificuldade de separar as fronteiras entre o trabalho e o tempo livre. Dito de outra forma, atividade laboral em domicílio não só traz uma intrusão do trabalho na vida familiar como também pode significar um aumento da duração do trabalho, acompanhado de intensificação... (PADILHA, 2010, p. 557)

A interpenetração entre o tempo destinado ao trabalho e o tempo destinado à vida pessoal ocorre muito mais na vida das mulheres – e no caso do trabalho em domicílio ela é muito intensa, subtraindo-lhes tempo para descanso. As mulheres que têm uma boa inserção no mercado de trabalho costumam delegar a outras mulheres, por elas remuneradas, “seu” trabalho doméstico. As pouco qualificadas, por outro lado, costumam contar com o auxílio de outras mulheres da família nos cuidados com as crianças e o trabalho em domicílio possibilita que cuidem pessoalmente dos filhos, causando-lhes grande desgaste e garantindo-lhes quase nenhum descanso. A igualdade entre os sexos obrigatória por lei ainda não foi totalmente transformada a cultura patriarcal que prevalece no mercado de trabalho e perpetua a discriminação de gênero no que concerne às responsabilidades familiares.

Dentro dessa cultura, a participação no mercado de trabalho não mudou a tradicional divisão das tarefas domésticas, ou seja, além de ter um emprego, as mulheres ainda são responsáveis pela maior parte das tarefas domésticas. Os homens também não alteraram a percepção acerca das tarefas domésticas, conforme a qual, esse tipo de trabalho deve ser feito por mulheres e, eventualmente, os homens podem concordar em ajudá-las, mas não como uma obrigação. A participação das mulheres no mercado de trabalho tem aumentado sem uma mudança substancial nas responsabilidades das mulheres em casa. Além disso, as mulheres não podem contar com um

sistema público eficiente, com financiamento público adequado ao cuidado de crianças, familiares idosos e doentes. Em síntese, a participação das mulheres no mercado de trabalho ainda tende a ser mais precária e que não muda a sua carga das tarefas domésticas.

Como observam Tânia Franco, Graça Druck e Edith Seligmann-Silva, “a precarização é um processo multidimensional que altera a vida dentro e fora do trabalho” (FRANCO *et al.*, 2010, p. 231). No Brasil, a partir da década de 1980, conhecida pelos economistas como a “década perdida”, em que ocorreram muitas dispensas em massa, surgiram novas e precárias formas de assalariamento. Muitos dos trabalhadores dispensados passaram a ter outros tipos de vínculos com as empresas (temporários, terceirizados, a tempo parcial, etc), permanecendo em *status* jurídico mais frágil que no período anterior. Uma das dimensões importantes desse processo é a não identificação entre os trabalhadores com vínculo empregatício permanente (empregados, regidos pela CLT e titulares dos direitos trabalhistas previstos no art. 7º da Constituição de 1988) e aqueles que se encontram nessas outras situações.

Segundo as autoras mencionadas:

...observa-se que a perda de estatuto da maioria dos trabalhadores dentro das empresas – que são os terceirizados, com contratos temporários etc. – conduz a uma maior sujeição às condições aviltantes e (in)suportáveis de trabalho. Diante das metas e dos ritmos acelerados, frequentemente são utilizados “atalhos” e manobras para aumentar a produtividade e manter-se no mercado que fragilizam a segurança e a saúde no trabalho (...) Tais aspectos evidenciam os equívocos do economicismo ao menosprezar o que, em verdade, seriam *investimentos* em saúde e segurança e não “gastos dispensáveis”. Essa postura revela uma negação do valor da proteção à saúde e à vida. (FRANCO *et al.*, 2010, p. 232)

Nesse contexto nada favorável aos trabalhadores, deu-se a maciça inserção da mão de obra feminina no mercado de trabalho, estando o componente da aceitação das péssimas condições de trabalho de fato presente na mão de obra feminina de baixa qualificação. Para provar o alegado, vale ressaltar que, no final da década de 1990, um período-chave de desregulamentação e flexibilização de normas trabalhistas, 36% da força de trabalho feminina brasileira se encontrava alocada em nichos precários do mercado de trabalho, contra 10% da masculina. (HIRATA, 2003)

2. Trabalho feminino e adoecimento

Como visto, no contexto da reestruturação produtiva, o ritmo da produção sofreu grande aceleração, sendo movido pela cobrança de resultados, causando efeitos nefastos à saúde dos trabalhadores.

A alta ocorrência de Lesões por Esforços Repetitivos/Doenças Osteoarticulares Relacionadas ao Trabalho (LER/DORT) tem sido largamente atribuída à organização das empresas pautada pelo estabelecimento de metas de produtividade, sem levar em conta os trabalhadores e seus limites físicos e psicossociais. Impõe-se simplesmente a adaptação dos trabalhadores aos objetivos organizacionais, o que gera intensificação do ritmo de trabalho, considerável aumento jornadas de trabalho e estabelecimento rígido de procedimentos, inviabilizando a manifestação dos trabalhadores, o que, por si só, é um fator de adoecimento.

As mulheres têm sofrido os efeitos dessa cobrança incessante, dispondo de pouco ou nenhum tempo para lazer e/ou descanso, já que costumam acumular as obrigações do trabalho remunerado e as da esfera da reprodução. Finda a jornada de trabalho, se iniciam suas atividades no lar, repetitivas e estressantes, embora invisíveis. Ademais, apesar da adoção do método toyotista de produção⁶ pelas empresas mais modernas, subsistem ainda empresas fordistas, operando linhas de montagem, muitas delas contratadas como terceirizadas por empresas maiores e tendo mulheres como a maioria da sua mão de obra.

Por tudo isso, as mulheres são a maioria dos trabalhadores vitimados pelas lesões de esforços repetitivos (LER) e distúrbios osteomusculares resultantes do trabalho (DORT).

Nos setores operacionais, há alta demanda de movimentos repetitivos, ausência e impossibilidade de pausas espontâneas, necessidade de permanência em determinadas posições por longo tempo, atenção na execução dos procedimentos e submissão ao monitoramento de cada etapa da produção, além de mobiliário, equipamentos e instrumentos inadequados. (BRASIL: 2012, p. 7-8)

Em pesquisa⁷ que aplicamos há poucos anos, em uma unidade produtiva de uma grande empresa do setor têxtil (fiação e tecelagem), situada no interior paulista, não foram poucas as operárias que relataram a ocorrência das LER/DORT. Diversas operárias entrevistadas exerciam a função de lançadeira, cabendo-lhes conduzir o fio através das máquinas, todas elas muito altas, de modo que todas as operárias com altura inferior a 1,70m precisavam exercer seu trabalho subindo e descendo alguns degraus e permanentemente com um dos braços elevado, o que lhes acarretava lesões articulares. São apenas exemplificativos os trechos de entrevistas a seguir transcritos:

⁶ O Toyotismo trabalha com a ideia de empresa enxuta, que produz de acordo com as flutuações da demanda, com o trabalho realizado por grupos de trabalhadores polivalentes e pela intensificação do ritmo do trabalho.

⁷ Trata-se da pesquisa "Da exclusão social no acesso ao emprego à inserção excluída: divisão sexual do trabalho de mulheres na indústria têxtil", desenvolvida na Universidade Presbiteriana Mackenzie, sob a coordenação da Profa. Dra. Darcy Mitiko Mori Hanashiro, com o apoio do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

Tem coisa que a gente tem que levantar no alto. Então, eu acho que o homem tem mais força física, aguenta mais. Mulher já, assim, a mulher tem menos força.

Tem algumas [máquinas em] que eu já não estou trabalhando mais, porque eu tive um probleminha no pé. Sinovite. [...]. Então, tem máquina que eu não trabalho, que tem que estar subindo e apoia o pé.

O baixo controle sobre o próprio trabalho e o alto nível das demandas, não apenas físicas, mas também psicológicas, fazem com que também os riscos psicossociais do trabalho emergam, neste contexto, como uma questão de saúde pública. (BARUKI: 2015, p. 37)

Ao explicar a classificação da Organização Internacional do Trabalho sobre os riscos psicossociais do trabalho, Luciana Veloso Baruki elenca alguns elementos que facilmente remetem ao trabalho feminino:

a) a sobrecarga quantitativa, traduzida em uma grande quantidade de trabalho repetitivo para realizar em curto espaço de tempo; b) a carga qualitativa insuficiente, sendo o trabalho monótono e inexistindo estímulos para a sua prestação; c) o conflito de papéis e funções, tendo como exemplo maior as condições de dona de casa e mãe, cumuladas com o trabalho produtivo; d) a falta de controle sobre a situação, sendo esta a condição daqueles que não são ouvidos sobre os métodos e formas de prestação de trabalho, determinados por outrem (e a grande maioria das mulheres se encontra em condição subalterna); e) a falta de apoio social, consistindo na falta de apoio por parte de familiares, superiores ou colegas de trabalho; f) os estressores físicos, que dizem respeito ao trabalhador saber-se exposto a riscos físicos, químicos e biológicos diversos, vindo a desenvolver, por conta disso, um risco psicossocial. (BARUKI: 2015, p. 37)

São numerosas as mulheres brasileiras submetidas simultaneamente a todos esses fatores de forma intensa, em face da dupla jornada, do trabalho doméstico, quase todo repetitivo, e de exercerem, no mundo do trabalho, atividade precarizada.

Ao exercer suas atividades profissionais em ambiente tão desfavorável, com pouca ou nenhuma gratificação, essas mulheres, muitas vezes, sentem-se desvalorizadas e, em alguns casos, invisíveis. Justamente o trabalho, categoria central na construção da subjetividade, “fonte de realização e subjetivação ativa” (GONÇALVES; TOSTA: 2014, p. 144), capaz de garantir a autonomia dos indivíduos em sociedade, lhes acarreta sentido de irrelevância e desvalor.

Conclusões

A precarização do trabalho, aprofundada no Brasil a partir da década de 1990, constitui em um processo multifacetado, que impacta a vida dos trabalhadores no trabalho e fora dele: nas

empresas, trabalhadores polivalentes, com pouco ou nenhum controle sobre o exercício de suas atividades, as desenvolvem de modo muito acelerado. Muitos deles, principalmente mulheres, desempenham suas atividades remuneradas no espaço do domicílio, o que lhes possibilitaria compatibilizar vida profissional e familiar, mas, na prática, as mantém permanentemente sob pressão – e em condição subalterna – no mundo do trabalho. Entretanto, as trabalhadoras em domicílio não são as únicas a trabalharem precariamente.

Nas empresas, o estabelecimento de metas inalcançáveis e a imposição de um intenso ritmo de trabalho, combinadas com a diluição dos vínculos entre os trabalhadores, que passaram a gozar de diferentes estatutos, impõem uma prestação de trabalho em condições precárias a boa parte deles: aqueles que têm baixa qualificação, de ambos os sexos. O pano de fundo do panorama descrito é um mundo em que o capital se globalizou e o mercado internacional é extremamente competitivo.

Diversos fatores, tanto de natureza estrutural, quanto conjuntural, contribuem para que uma parcela considerável da mão de obra feminina ocupe postos no mercado de trabalho marcados por condições desvantajosas: salários mais baixos, empresas terceirizadas, trabalhos a tempo parcial e/ou no domicílio...

A tradicional divisão sexual do trabalho manteve as mulheres, durante muitos séculos, alijadas do espaço público, tidas como as responsáveis pelas atividades ditas reprodutivas (aquelas desenvolvidas no espaço doméstico e importantes à manutenção da família: o cuidado com a casa e seus membros). Ao passarem a desempenhar atividades remuneradas, no mercado de trabalho, todavia, as mulheres foram mantidas como as principais responsáveis pelos cuidados com a casa e a família, tão desgastantes quanto invisíveis. O tempo a eles dedicado tem acarretado sérios prejuízos à inserção ocupacional das mulheres.

Assim, as segregações e exclusões a que as mulheres têm estado sujeitas no espaço da produção são reflexos da sua condição subalterna no espaço reprodutivo, em que o trabalho desenvolvido pelas mulheres é prestado gratuitamente, em nome do afeto à família. Disso resulta uma sobrecarga de trabalho intensa, que, muitas vezes, aliada a fatores outros, causa o adoecimento das profissionais do sexo feminino.

No Brasil, alguns ciclos de forte desenvolvimento econômico não foram suficientes para garantir a inclusão de contingentes significativos da mão de obra feminina no mercado de trabalho em condições dignas. Muitas mulheres, principalmente negras, encontram-se em ocupações precárias, o que gera, muitas vezes, adoecimento físico e/ou mental, evidenciando as condições de vulnerabilidade em que se dá essa inserção.

Entre os muitos fatores de risco à saúde física e mental dessas mulheres, estão o aumento de demandas físicas que a intensificação do ritmo da produção ocasionou ao seu trabalho, assim como as demandas psicossociais, como, por exemplo, a falta de controle sobre o trabalho e a ausência de suporte social. As primeiras produzem efeitos principalmente sobre o sistema musculoesquelético, sob a forma de dor, enquanto os impactos psicossociais ainda não são, com muita facilidade, vinculados às condições em que o trabalho é prestado.

Relação das Obras Consultadas

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Educação e Sociedade*, Ago. 2004, vol. 25, n. 87, pp. 335-351. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/es/v25n87/21460.pdf>. Acesso em: 21 fev. 2011.

ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro; AMORIM, Elaine Regina Aguiar; FERREIRA, Veronica Clemente. Os sentidos do trabalho da mulher no contexto da reestruturação produtiva. Disponível em:

http://www.ces.uc.pt/lab2004/inscricao/pdfs/painel29/AngelaAraujo_ElaineAmorim_VeronicaFerreira.pdf. Acesso em: 20 jan. 2015.

ATHAYDE, Milton; BRITO, Jussara. Vida, Saúde e Trabalho: dialogando sobre qualidade de vida no trabalho em um cenário de precarização. *Trabalho, Educação e Saúde*. Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 587-597, nov. 2009/fev. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/tes/v7n3/12.pdf>. Acesso em: 26 mar. 2016.

BARUKI, Luciana Veloso. Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador: por um regime jurídico preventivo. São Paulo: LTr, 2015.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; CARVALHO, Suzete. A segregação ocupacional da mulher: será a igualdade jurídica suficiente para superá-la?. In: Patrícia T. M. Bertolin; Ana Claudia P. T. Andreucci. (Org.). *Mulher, Sociedade e Direitos Humanos*. 1ª ed. São Paulo: Editora Rideel, 2010.

BRASIL. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)/Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). *Mulher Trabalhadora: mais direitos, mais igualdade*. Mulheres e Trabalho: breve análise do período 2004-2014. Brasília, março de 2016. Disponível em: <http://www.mtps.gov.br/>. Acesso em: 22 mar. 2016.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Departamento de Vigilância em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador. *Dor relacionada ao trabalho: lesões por esforços repetitivos (LER): distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (Dort)*. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2012. Disponível em: http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/dor_relacionada_trabalho_ler_dort.pdf. Acesso em: 10 out. 2015.

BRASIL. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). *Mulheres e Trabalho: breve análise do período 2004-2014*. Nota Técnica n. 24. Brasília, março de 2016. http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/160309_nt_24_mulher_trabalho_marco_2016.pdf. Acesso em: 25 mar. 2016.

COSTA, Daniel de Oliveira; TAMBELLINI, Anamaria Testa. A visibilidade dos escondidos. *Physis Revista de Saúde Coletiva*. Rio de Janeiro, v. 19, n. 4, p. 953-968, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/physis/v19n4/v19n4a03.pdf>. Acesso em: 24 mar. 2016.

FERNANDES, Rita de Cássia. Precarização do trabalho e os distúrbios musculoesqueléticos. *Caderno CRH*, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 155-170, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v24nspe1/a11v24nspe1.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2016.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizados. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. vol. 35, n. 122, pp.229-248, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v35n122/a06v35n122.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2016.

GONÇALVES, Eliane; TOSTA, Tania Ludmila Dias. Ação e subjetivação: a experiência das mulheres no mundo do trabalho. In: GONÇALVES, Eliane *et al.* (org.). *Iguais? Gênero, trabalho e lutas sociais*. Goiânia: Ed. da PUC Goiás, 2014.

HIRATA, Helena. Apresentação à edição brasileira. In: MARUANI, Margaret; HIRATA, Helena. *As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho*. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003.

_____. Globalização e Divisão Sexual do Trabalho. *Cadernos Pagu*, 2002, n.17-18, p. 147. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a06.pdf>. Acesso em: 20 out. 2013.

_____. Flexibilidade, Trabalho e Gênero. In: HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana (org.). Organização, Trabalho e Gênero. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2007, pp. 91-108.

_____. *Divisão sexual do trabalho: novas tendências e problemas atuais*. In: Fundação SEADE. Gênero no mundo do trabalho. São Paulo: Ellus, 2000, p. 44.

LAVINAS, Lena; SORJ, Bila. O trabalho a domicílio em questão: perspectivas brasileiras. In: ROCHA, Maria Isabel Baltar da (org.). Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios. São Paulo: 34, 2000.

LOMBARDI, Maria Rosa. A Persistência das Desigualdades de Gênero no Mercado de Trabalho. In: COSTA, Albertina *et. al.* *Divisão sexual do trabalho, Estado e Crise do Capitalismo*. Recife: SOS CORPO, 2010, pp. 33-56.

MARUANI, Margaret; HIRATA, Helena. As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003.

OLINTO, Gilda; OLIVEIRA, Zuleica Lopes Cavalcante de. Gênero e Trabalho Precário no Brasil. *Gênero*, v. 5, n. 1, 2 sem. 2004. pp. 209-223. Disponível em: <http://hdl.handle.net/123456789/78>. Acesso em: 11 fev. 2015.

PADILHA, Valquíria. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. *Trabalho, Educação e Saúde*, v. 7, n. 3, p. 549-563, nov. 2009-fev. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/tes/v7n3/09.pdf>. Acesso em: 24 mar. 2016.

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. Autonomia e trabalho informacional. DADOS – Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, vol. 54, no 1, 2011, pp. 207-233. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/dados/v54n1/06.pdf>. Acesso em: 27 fev. 2015.

SANTOS, Boaventura de Sousa. *A gramática do tempo: para uma nova cultura política*. S.P.: Cortez, 2006 (Coleção para um novo senso comum; v. 4).

SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. Feminização do trabalho bancário. In: BRUSCHINI, Cristina; SORJ, Bila (org.). *Novos Olhares: mulheres e relações de gênero no Brasil*. São Paulo: Marco Zero/Fundação Carlos Chagas, 1994, pp. 37-66.