

O AVANÇO DA FLEXIBILIDADE NEOLIBERAL NO CONTEXTO DA PANDEMIA COVID-19 COMO FATOR DE AGRAVAMENTO DAS HERANÇAS HISTÓRICAS DE FRAGILIZAÇÃO DO TRABALHO, PELA CONDIÇÃO DE GÊNERO E RAÇA

Maria Taíde Soares da Silva¹

RESUMO: O objetivo desse trabalho é analisar como a pandemia agravou as condições de trabalho de mulheres, principalmente de mulheres negras; fator esse resultado das transformações contemporânea do capital, resultado da flexibilidade neoliberal e da acumulação flexível, em que pavimenta as desigualdades histórica deste país sexista e racista.

Palavras-Chave: Neoliberalismo. Pandemia COVID-19. Mercado de trabalho. Desigualdade de gênero e raça.

ABSTRACT: The objective of this work is to analyze how the pandemic has aggravated the working conditions of women, mainly black women; factor this result of the contemporary transformations of capital, result of neoliberal flexibility and flexible accumulation, in which the historical inequalities of this sexist and racist country are paved.

Keywords: Neoliberalism. COVID-19 pandemic. Labor market. Gender and race inequality.

INTRODUÇÃO

Analisar a realidade do trabalho no Brasil implica em dar atenção a sua heterogeneidade apreciando a particularidade dos grupos sociais historicamente mais discriminados e que sempre foram super-representados em atividades precárias, tanto em relação às ocupações, à carga horária, aos rendimentos e às formas de

¹ Assistente Social formada pela Universidade do Grande Rio – Profº José de Souza Herdy – UNIGRANRIO, 2015. Especialista em Políticas Sociais formada Universidade do Grande Rio – Profº José de Souza Herdy – PROPEX/UNIGRANRIO (2017); Mestre em Serviço Social formada pelo PPGSS/UERJ, 2019, e Residente em Saúde e Serviço Social – UERJ/HUPE, 2020. E-mail: maria.taidesoaresdeabreu@hotmail.com

contratação. Estamos convencidos de que esta tarefa se coloca como fundamental, na contemporaneidade, uma vez que, os traços de gênero e raça persistem, mesmo em fases de crescimento econômico; e, também se agravam em fases de recessão econômica. Em situação de desemprego em alta, os primeiros a sofrerem demissões são as trabalhadoras mulheres e os trabalhadores negros, neste caso, se for mulher negra, a situação se agrava ainda mais.

A pandemia provocada pelo SARS-CoV-2, ficou conhecida como COVID-19, aparecendo os primeiros casos na China e, desde aquele período se alastrou, fazendo um milhão de mortos até o momento (ESTADÃO, 2020).

No Brasil, desde março que essa doença vem sendo motivo de preocupações por parte de alguns setores do executivo, legislativo, judiciário e pela sociedade civil. No entanto, observamos um certo descaso por parte do governo federal, em relação ao tratamento à doença, chegando a dizer que era só “uma gripezinha”, dentre outras atrocidades. A medida econômica adota de maior expressão foi a implementação do auxílio emergencial, no valor de 600 reais, que foi uma conquista da esquerda brasileira, principalmente dos mais aguerridos.

Mas, em contrapartida, observamos o número de desemprego crescer no país, a informalidade se ampliar, em grande medida, motivado pelas novas tecnologias poupadoras de força de trabalho e intensificadora da produtividade, como por exemplo, os aplicativos de entrega de alimentos, de transportes, de trabalho remoto, dentre outro; numa clara intensificação da precarização das condições de trabalho dos que vivem da venda da sua força de trabalho (ANTUNES, 2018).

Nesse contexto, as desigualdades sociais saltam às vistas com mais intensidade e os mitos de que todos estão no mesmo barco são desconstruídos pela força da realidade concreta. E, grupos historicamente discriminados, são os que mais vêm sofrendo, desde à exposição ao vírus em atividades informais, ao não acesso à saúde de qualidade e experienciando o desemprego, realidade essa que escancara a pior das condições do homem neste sistema: onde estar desempregado é expressão de não condição de sobrevivência.

Em verdade, a formação social brasileira é marcada pela discriminação de gênero e raça em todas as dimensões da vida social desde seus primórdios, pois a sociedade brasileira é estruturada nas bases do patriarcado judaico-cristão, com forte presença do machismo e do atrelamento da mulher às atividades do âmbito privado,

responsável pelo cuidado de todos os membros da família e com inserção no mercado de trabalho em ocupações precárias e baixos salários.

Com relação à discriminação racial, observamos uma pujante negação da nossa negritude, inclusive nas relações econômicas. A nossa formação socioeconômica se organizou às custas do trabalho escravo. A acumulação primitiva dos senhores de terra e de gente, no Brasil, se originou da exploração do homem pelo homem. Nesse sentido, entender a realidade desse grupo em nossa sociedade, na atualidade, é de suma importância, para entendermos que os impactos desta pandemia assumem nuances diferenciadas, a depender do gênero e da raça.

Assim, queremos de antemão, informar que daremos privilégio às análises sobre as heranças históricas de fragilização do mercado de trabalho brasileiro, buscando apreender a dupla discriminação: a de gênero e a de raça. Começaremos então, com breves análises sobre as desigualdades entre homens e mulheres, para em seguida avançarmos nas discussões sobre a sociologia do trabalho e a questão de gênero e raça no país.

A discriminação de gênero e seus reflexos no mercado de trabalho brasileiro e seu agravamento no período da pandemia

20

Na pesquisa estruturamos nossas referências de análise compreendendo que “gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos, e o gênero é uma forma primeira de significar as relações de poder. As mudanças na organização das relações sociais correspondem sempre à mudança nas representações de poder (...)” (SCOTT, 1995, p 86). Por isso, essa categoria muito explica o porquê de a grande maioria de mulheres trabalhar em ocupações atribuídas à essa construção social da mulher, ou seja, profissões e ocupações ligadas ao cuidado e muito atreladas ao âmbito privado, mesmo quando submetida à extração do mais valor. Neste sentido, as questões de gênero moldam a inserção da mulher no mercado de trabalho, além de reclamar e reforçar os traços constituídos em torno do sexo feminino, dentre eles, a subalternidade e a *missão do cuidado*. Sendo assim, concordamos com Hirata e Kergoat (2008), quando as mesmas defendem que:

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações 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 característica 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 (político, religioso, militares etc.) (HIRATA; KERGOAT, 2008, p.266).

Para nossa reflexão na pesquisa foi fundamental o amparo nessa interpretação sobre a relação trabalho e gênero, somada às inferências de Abramo e Valenzuela (2016) quando inferem que as relações que se estabelecem entre os sexos e que conformam à divisão sexual do trabalho reproduzem as desigualdades entre homens e mulheres e as discriminações de gêneros no mercado de trabalho. Como parte do movimento mais geral, destacado por essas autoras, da entrada crescente das mulheres no mercado de trabalho, confrontando as ordens estabelecidas e os papéis determinados nas sociedades marcadas pelo patriarcado. Mesmo que a inserção da mulher do mercado de trabalho não expresse um rompimento com as atividades domésticas e, ao contrário, evidencia o acúmulo de funções, tanto no espaço público com remuneração (abaixo da remuneração dos homens) quanto no espaço privado sem remuneração (na maioria dos casos, como única responsável pelo cuidado de todos os membros da família). A figura da mulher destinada ao cuidado é marcante na história, e isso se evidencia, sobretudo, na contemporaneidade da vida urbano-industrial, com o processo de envelhecimento populacional, com o crescimento de famílias chefiadas por mulheres, e a falta ou escassa proteção estatal com os idosos e com as famílias monoparentais femininas; o que acaba reforçando a delegação de toda a responsabilidade à mulher. Assim, como ressaltam os pesquisadores, as tensões entre as dimensões da vida pessoal, familiar e laboral se acentuam (ABRAMO; VALENZUELA, 2016).

Essa dupla jornada da mulher acaba trazendo implicações para que a mesma desenvolva qualificações laborativas e rompa com a inserção no mercado de trabalho em atividades precárias. Assim:

O uso do tempo, um bem escasso, é fator essencial na articulação entre o trabalho e as responsabilidades familiares. As pesquisas de uso de tempo mostraram a persistência de padrões tradicionais de divisão sexual do trabalho. As mulheres trabalham mais em atividades não remuneradas e os homens em atividades remuneradas; somando-se ambas as jornadas, o tempo total de trabalho das mulheres é superior ao dos homens e elas dispõem de menor horas de descanso e lazer (ABRAMO; VALENZUELA, 2016, p. 117-118).

Ao longo do tempo histórico, muita coisa mudou, e as condições de inserção da mulher no mercado de trabalho melhorou, sobretudo, pela pressão dos

movimentos feministas, que lutavam e lutam pela igualdade entre os sexos, tanto na esfera privada como na esfera pública. No entanto, ainda persistem: a) a inserção em atividades precárias, sobretudo, para as mulheres negras; b) a dupla jornada de trabalho; c) e, a fraca proteção estatal para o trabalho feminino no país.

Entendemos que a flexibilidade neoliberal é fator de agravamento das heranças históricas do mercado de trabalho brasileiro e que essa marca da estrutura social tende a se agravar quando damos atenção a raça e gênero. Por isso, é fundamental consideramos destacar as características da mulher no mercado de trabalho brasileiro.

Daniel (2001), analisando a inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, ressalta que o emprego das mesmas é um fenômeno recente. Ele foi acionado antes mesmo do processo de industrialização da década de 1930.

As opções de trabalho para as mulheres eram limitadas por sua classe social: as ex-escravas se dedicavam à prestação de serviços pessoais e domésticos; as mulheres da classe média optavam entre ser professora primária, enfermeira ou parteira; já as mulheres pobres se dirigiram às indústrias. Em 1872, elas compunham 76% do trabalho assalariado nas fábricas (PENA, 1981). A presença de mulheres em fábricas, sobretudo têxteis, foi observada por viajantes estrangeiros que circulavam por terras brasileiras no século XIX (DANIEL, 2011, p. 330).

Já nos primórdios da industrialização, essa força de trabalho se expandiu, sobretudo, em ocupações precárias, tanto em relação às ocupações quanto às remunerações. Segundo o autor, a presença majoritária de mulheres no setor da indústria, até a década de 1970, se dava, sobretudo, nas indústrias têxteis, de alimentos, de bebidas e de confecção. Esses ramos industriais revelam que até na indústria a força de trabalho feminina é incorporada tendo em conta o estigma da chamada *profissão feminina*, tendo em vista que, parte das atividades exercidas na indústria, as mulheres já realizavam no âmbito doméstico (DANIEL, 2011). Para a autora, a inserção de mulheres na indústria, nos primórdios da industrialização, estava ligada à escassez de mão de obra masculina. Com o processo crescente de evolução das forças produtivas e incremento de máquinas na produção, a força de trabalho feminina passa a ser descartada, em razão da exigência de certa habilidade no manejo do maquinário, o que faltava às trabalhadoras, tendo em vista a baixa escolaridade das mulheres na época.

Interessante notar que, segundo a autora, com o processo de desenvolvimento industrial, na década de 1930, a especialização da força de trabalho foi direcionada

aos homens, em contrapartida, “as mulheres, repelidas das oportunidades de qualificação, permaneceram nos postos de trabalho menos qualificados, onde recebiam menores salários, que por sua vez, eram justificados por sua baixa escolaridade” (DANIEL, 2011, p. 323). Processo esse totalmente inverso na contemporaneidade, uma vez que, estudos comprovam que a força de trabalho feminina, na atualidade, é mais escolarizada do que as dos homens, mas nem por isso, tem salários maiores do que a masculina.

Marques (2016) analisando a evolução da proteção estatal do trabalho feminino, de 1932 à 1943, ressalta a centralidade do gênero na agenda política, que separa os papéis sociais entre homens e mulheres, onde o homem é visto como a figura provedora do lar, e a mulher como a responsável pelo cuidado da família, reconhecendo e reforçando “o lar como a esfera de atuação por excelência das mulheres e o mundo do trabalho como um universo hostil à presença feminina” (MARQUES, 2016, p.669).

Os movimentos feministas foram protagonistas da luta pelo reconhecimento dos direitos civis, políticos e sociais das mulheres no Brasil, importância essa que já se manifestou em 1932, com o direito político da mulher ao sufrágio universal. Além do direito ao voto com a Constituinte de 1932, as pressões do movimento feminista também reivindicavam proteção à mulher trabalhadora, sobretudo, os direitos ligados à “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). Esses direitos foram ratificados anteriormente pela Conferência da Paz, em 1919 e também pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho – OIT, no mesmo ano. Os direitos contemplados nesse período foram os relacionados à maternidade; enquanto que a luta por igualdade salarial entre homens e mulheres não avançou, aliás, recuou, tendo em vista que, em 1940, o então presidente Getúlio Vargas baixou um decreto que autorizava a redução do salário das mulheres pelo empregador, desde que o mesmo mantivesse as condições de higiene no local de trabalho feminino (MARQUES, 2016).

O direito da mulher em trabalhar no período noturno, desde que não fosse em indústrias insalubres, só foi reconhecido com a Constituição Federal de 1934. No entanto, o país seguindo as determinações da OIT – que proibia o trabalho noturno

para mulheres² – em 1935, com a Constituição em vigor, o trabalho noturno para mulheres é proibido, o que se manteve mesmo com a Consolidação das Leis Trabalhistas, em 1943³. Assim, a autora conclui que:

Por todos esses elementos, vê-se que, à única proibição imposta pela Constituição de 1934 – relativa ao trabalho em indústria insalubre –, a CLT acrescentou novas vedações às mulheres trabalhadoras. Confirmava-se, assim, a diferenciação de gênero no âmbito das relações de trabalho ao se admitir que mulheres exercessem preferencialmente trabalhos que constituíssem extensões dos papéis sociais femininos convencionais MARQUES, 2016, p. 676).

Outro ponto muito importante nos estudos de Marques, sobre os direitos da mulher trabalhadora, no processo de construção da Constituinte, em 1933, foi sobre a proteção social à gestante e à criança ao nascer. Na ocasião, houve amplo debate em torno da ampliação da proteção à maternidade e à criança, não só para as trabalhadoras da indústria, mas à todas as mulheres trabalhadoras, inclusive as trabalhadoras domésticas. No entanto, como bem ressalta o estudo, não havia explicitamente o direito de a trabalhadora doméstica ter licença antes e depois do parto. Dessas análises da autora, destacamos dois pontos importantes: as políticas de proteção à maternidade e sua contribuição para inserção e a qualidade do trabalho da mulher e a desproteção histórica do trabalho doméstico no Brasil.

Abramo e Valenzuela retomam o entendimento de que o tema referente ao cuidado à maternidade sempre foi uma agenda da OIT. Os mesmos reforçam que, desde 1919 a instituição vem incorporando em suas pautas a defesa da saúde gestante, tanto durante o período gestacional, como no pós-parto e lactância. Países latino-americanos, como o Brasil, vêm incorporando os direitos das gestantes na legislações trabalhistas, no entanto, tais direitos não contemplam as trabalhadoras da informalidade, o que abre caminho para o aumento da pobreza entre esse segmento, uma vez que, a não proteção social à mulher no seu pós-parto e durante o período de amamentação, deixa a mulher e a criança totalmente vulnerável, tendo em vista que,

² As primeiras convenções da Organização Internacional do Trabalho sobre o trabalho da mulher foram as de nº 3 e nº 4, ambas de 1919. A Convenção de nº 4 é relativa ao trabalho noturno da mulher. Essa estabelece o que se entende por período noturno de um modo geral e flexibiliza a sua compreensão conforme as peculiaridades dos países. E em seu artigo terceiro proíbe que mulheres, independentemente da idade trabalhem durante a noite, seja em estabelecimento público ou privado. Faz, porém uma exceção aos estabelecimentos em que só são empregados os membros de uma mesma família. Fonte: http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14756.

³ Segundo os estudos de Marques (2016), a CLT autorizava o trabalho noturno apenas de alguns ofícios já exercidos por mulheres, entre eles, as telefonistas, as enfermeiras, as atendedoras em bares e restaurantes, e reduzindo a idade de permissão para esse segmento trabalhar no período noturno, de 21 anos para 18 anos de idade.

a mulher fica impedida de trabalhar e não tem nenhuma renda para se manter durante esse período. Segundo Marques (2016), com a promulgação da CLT, ficou definida a proteção à infância sem a direta responsabilidade estatal, transferindo às empresas essa responsabilidade o que acabou gerando na prática um impeditivo para que as empresas não empregassem mulheres. Segundo autora, no texto legal:

[...] as empresas que empregassem mais de 30 mulheres em idade fértil seriam obrigadas a prover um local para abrigar as crianças de nutrizes, até seis meses de idade. Entretanto, a oferta de serviço de educação pré-escolar, necessária para as crianças com mais de seis meses, é tratada como um gesto benemérito do empregador, a ser premiado e reconhecido pela autoridade pública. Não consistia em uma obrigação. Aliás, tampouco se atribuiu ao Estado a obrigação de prover escolas integrais para crianças em idade pré-escolar, em âmbito nacional (MARQUES, 2016, p. 680).

Além do mais, ficava a cargo da empresa o pagamento do salário-maternidade, o que só passou para a responsabilidade estatal, na década de 1970, no contexto de ditadura civil militar.

Sem dúvida, a não proteção à infância é fator de agravamento das condições de trabalho da mulher, sobretudo, o não acesso a creches e pré-escolas públicas para que as mães deixem seus filhos protegidos e possam ir trabalhar tranquilas. O Estado ao se desobrigar de suas funções de materializador de tais políticas, deixa boa parte das trabalhadoras no limbo da incerteza profissional, porque a grande maioria das trabalhadoras não dispõem de condições financeiras para pagar uma creche ou babá para cuidar de seus filhos, além do mais, na maioria das vezes, o homem não assume a corresponsabilidade com o cuidado dos filhos, mesmo que esse tenha tempo disponível.

Quanto a desproteção do trabalho doméstico (empregada doméstica, faxineira), exercido majoritariamente por mulheres, observamos que essa ocupação carrega o estigma de uma atividade que beira à servidão e com alto desprestígio social, onde a maioria que ocupa esses postos possui baixa escolaridade, e, é negra. A proteção para esse grupo de trabalhadoras só se ampliou com a Proposta de Emenda à Constituição 66/2012, a chamada “PEC das domésticas, e mais precisamente, com a promulgação da Lei Complementar 150/2015, a qual regulamentou a Emenda Constitucional nº72.

Segundo o Caderno 3, produzido pelo CESIT, em 2017, entre 1930 e 1950, cresce a atividade de mulheres em ocupações domésticas não remuneradas e declina em atividade remunerada, fator esse resultante da opção pela força de trabalho

masculina na indústria, e com isso, houve a prevalência das mulheres em atividades remuneradas, mas em ocupações tradicionais como os serviços domésticos, sociais, educacionais e de saúde. No entanto, como já foi ressaltado, o estudo de Daniel (2016) revela que até a década de 1970, elas continuaram majoritárias em determinados ramos industriais, como a indústria têxtil, de alimentos, de bebidas e de confecção (DANIEL 2016, p. 323).

Com o crescimento da indústria, na década de 1960, há ampliação de atividades no setor secundário, sobretudo, ocupado por homens e ampliação do setor terciário devido ao crescimento da produtividade na indústria. Esse fenômeno atrelado ao processo de deslocamento da população do meio rural, possibilitou a ampliação da ocupação feminina nesse setor em crescimento. Sobre esse período marcado pela expansão industrial do país, ligado à política desenvolvimentista dos anos de 1950, observou-se:

[...] um primeiro momento de grande expansão da estrutura produtiva marcadamente nos anos de 1950 promoveu-se crescimento dos empregos mais caracterizados com o sexo masculino, enquanto que os segmentos tipicamente femininos como o setor têxtil e de vestuário cresceram em ritmo menor absorvendo menor número de trabalhadoras. Por outro lado, o grande crescimento dos estabelecimentos comerciais decorrentes desse período de expansão da indústria e dos grandes centros urbanos facilitou o ingresso massivo de mulheres para áreas que absorveram um perfil de trabalho associado ao pequeno comércio, aos serviços pessoais e o trabalho doméstico. A população rural expulsa do campo pela modernização conservadora encontrou emprego na cidade preferencialmente nessas áreas (CESIT, 2017, p. 19).

Na realidade, esse cenário de crescimento do assalariamento no Brasil merece atenção porque condensa a generalização da mercantilização do trabalho no Brasil. Até esse período, o mercado de trabalho era tipicamente masculino, ou seja, “em 1960, quase oito em cada dez homens aptos a trabalhar ali buscavam os meios de sobreviver, contra duas em cada dez mulheres (GUIMARÃES; BRITO, 2016, p. 72). De lá pra cá, houve expansão do trabalho feminino, registrando nos últimos 50 anos um crescimento quase de quatro vezes maior do que nos períodos anteriores. Dentre os fatores que contribuíram para o avanço da inserção da mulher no mercado de trabalho, Bruschini; Ricoldi e Mercado (2008), com base no Censo do IBGE de 2004, 2005, e 2006, apontam quatro fatores principais.

- A queda da fecundidade, sobretudo nas cidades e nas regiões mais desenvolvidas, até atingir 2,1 filhos por mulher em 2005 no país; na mesma data, a fecundidade no sudeste é de 1,9

- filhos por mulher, enquanto que no Nordeste permanece em 2,3 [...];
- A redução no tamanho dos arranjos familiares que, em 2005, passaram a ser compostos por apenas 3,2 pessoas, em média, no país, enquanto em 1992 eram de 3,7 pessoas (IBGE, 2006:36), nas regiões, a redução foi de 3,9 para 3,4 membros no Nordeste, e de 3,4 para 3,1 no Sudeste;
 - Envelhecimento da população, com maior expectativa de vida ao nascer para as mulheres (75,8 anos) em relação aos homens (68,1 anos) em 2005 e, conseqüentemente, a sobrepresença feminina na população idosa;
 - Finalmente, a tendência demográfica mais significativa, verificada desde 1980, ou seja, o crescimento acentuado de arranjos familiares chefiados por mulheres que, em 2005, chegam a 30,6% do total das famílias brasileiras residentes em domicílios particulares; no Nordeste, o aumento foi de 17,4% para 20,1% e no Sudeste, de 15,9% para 18,3%, no período de 1995-2005 [...] (BRUSCHINI; RICOLDI; MERCADO, 2008, p. 17).

No entanto, como vem se dando essa inserção em níveis de qualidades dos rendimentos, dos postos de trabalho, das proteções trabalhistas e previdenciárias? Como se expressa essa inserção no tocante às questões raciais? As condições de trabalho são iguais para as mulheres brancas e as mulheres negras? Qual o perfil ou perfis de trabalhadoras no cenário brasileiro contemporâneo e sua relação com a discriminação de gênero e raça? Qual a relação entre o desenvolvimento econômico, o aumento de escolaridade e a redução das desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro? Quais as relações existentes entre o avanço da flexibilidade neoliberal, sobretudo, com a reforma trabalhista e o reforço às desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro? Esses e outros questionamentos servirão para orientar os estudos nesse eixo a partir de agora, mesmo que em traços largos e apenas para subsidiar o foco central de nossa pesquisa.

Com relação ao perfil geral das mulheres, Guimarães e Brito (2016); Bruschini, Ricoldi e Mercado (2008), ressaltam que a partir de 1970, esse perfil se altera significativamente. Antes, o perfil das mulheres que trabalhavam era composto por mulheres jovens, solteiras e sem filhos. Na atualidade, sobretudo, desde a década de 1990, esse perfil é composto por mulheres mais velhas, mães e com filhos, e, em 2005, mais da metade da população feminina em idade ativa, trabalhou ou procurou trabalho, e mais de 40 em cada 100 trabalhadores eram do sexo feminino (BRUSCHINI; RICOLDI; MERCADO, 2008, p. 16). A taxa de ampliação da mão de obra feminina cresceu de 36,9% para 53,4%, entre os anos de 1985 e 1995, além do aumento no mesmo período, em todas as atividades, incluindo a indústria, com maior

expressão nos serviços industriais (de 14% para 21%) mas com preponderância nas atividades consideradas femininas (atividades de cuidados), e, a profissão de assistente social será um desses caminhos possíveis para as mulheres, com crescimento também nesses anos, como veremos adiante.

No entanto, para Lavinias; Cordilha e Cruz (2016),

A despeito de um aumento constante da taxa de atividade feminina nessas três décadas, a taxa de desemprego feminino permaneceu sempre acima da média nacional, embora as mulheres fossem, no geral, mais escolarizadas. Da mesma maneira, elas seguem ganhando menos que os homens. O hiato salarial entre os sexos, que recuou fortemente entre as décadas de 1980 e 2000, desde então mostra-se quase estagnada. A mão de obra feminina permanece concentrada nos serviços e no comércio e é amplamente majoritária nas ocupações – formais e informais – de tempo parcial. Isso explica – juntamente à imperiosa necessidade de conciliar trabalho remunerado e obrigações domésticas – porque o número médio de horas trabalhadas semanalmente pelas mulheres é, em média, inferior ao dos homens (LAVINAS; CORDILHA; CRUZ, 2016, p. 94).

Apesar da mudança do perfil das mulheres que ingressam no mercado de trabalho ter mudado, em sua maioria, as melhores inserções ainda são uma realidade apenas de mulheres que não acumulam as obrigações dos trabalhos domésticos com a vida profissional. Um estudo comparativo entre as engenheiras do Brasil e da França, realizado por Georges (2016), em 2004, destacou que, os cargos operacionais e/ou executivos ficavam à cargo de mulheres mais jovens e com filhos pequenos. Por outro lado, os cargos com maiores responsabilidades (cargo de direção em empresas multinacionais), com carga horária mais longa e com disponibilidade para viajar, eram exercidos por mulheres mais velhas e solteiras e sem filhos. Assim, fica evidente que o mercado de trabalho de mulheres é marcado por muitas especificidades e que as oportunidades que se abrem, não contemplam a todas⁴.

Com relação ao crescimento de empregos formais e à participação feminina, esse estudo de LAVINAS; CORDILHA; CRUZ (2016) demonstrou que, nos períodos de crescimento econômico, a taxa de participação das mulheres no emprego formal ficou

⁴ Esses dados sugerem que, de fato, como a literatura feminista consultada menciona é fundamental que estratégias políticas, sociais, econômicas e culturais sejam adotadas e fortalecidas para enfrentar a herança do patriarcalismo funcional ao capitalismo e à estrutura social do subdesenvolvimento, na medida em que a dominação de gênero compõe o universo da superexploração da força de trabalho, com espoliação das mulheres destinadas a acoplar o trabalho com a vida privada. Acrescesse a isso, como resultado de nossas reflexões na pesquisa de dissertação, que essa percepção precisa avançar no debate da nossa profissão de modo que seja possível pensar o exercício profissional diante dessa condição estruturante da inserção social das mulheres, tendo em conta os dilemas das trabalhadoras assistentes sociais para lidarem com o tempo de trabalho e de não trabalho ou a superposição de jornadas de trabalho.

baixo das taxas masculinas. Em 2003, a taxa masculina era de 55,2% e a feminina era de 44,8%; em 2004 a taxa era de 59,3% masculina para 40,7% feminina; e as diferenças na inserção no emprego formal entre homens e mulheres permaneceram até 2012, onde se registrou maior participação da mulher no emprego formal (65,7% para mulheres contra 34,3% para os homens), e também em 2013, no entanto, com uma diferença menor entre as taxas (52,9% de mulheres para 47,1% para homens). No entanto, essa ampliação da taxa de formalização do emprego feminino não foi acompanhada de uma estabilidade no emprego, ao contrário, para as autoras, nesse período de expansão da taxa, houve também ampliação das taxas de desligamentos, expondo o quão frágil são as relações de trabalho para esse grupo.

Por esse ângulo, se há uma estrutural rotatividade no mercado de trabalho brasileiro, essa realidade é, sem dúvida, mais acentuada entre grupos historicamente vulneráveis no mercado de trabalho.

Já com relação à distribuição da participação feminina em empregos formais por setores da economia, observa-se a prevalência das desigualdades e discriminações de gênero. Na indústria de transformação, por exemplo, a participação masculina ficou em 72% no ano de 2001 e 68% em 2012; enquanto que a participação feminina, a taxa de participação era de 28% em 2001, e 32% em 2012. Por outro lado, as mulheres brasileiras têm maior inserção nas atividades ligadas à administração pública, aos serviços e ao comércio, registrando, inclusive, taxas maiores que as dos homens na administração pública (58% na taxa de emprego formal feminino para 42% masculino, em 2001; e 60% em 2012 de empregos formais feminino, em 2012, para 40% para homens no mesmo ano (LAVINAS; CORDILHA; CRUZ, 2016)⁵.

Quando se analisa as disparidades entre os salários de homens e mulheres, o estudo revela o quanto ainda persistem a negação e o desrespeito à força de trabalho feminina, uma vez que, quando mulheres no Brasil têm a mesma qualificação profissional e ocupam o mesmo posto de trabalho tendem a ganhar menos, unicamente pela especificidade de gênero. Segundo o mesmo estudo, “em 2001, as mulheres ganhavam, em média, R\$ 1.465,00 mensais, enquanto os homens recebiam R\$ 1.814,00. Ao final da série, em 2012, tais valores são, respectivamente, de R\$ 1.805,00 e R\$ 2.184,00” (LAVINAS; CORDILHA; CRUZ, 2016, p. 98). O estudo também

⁵ Como abordaremos no próximo capítulo, esse contingente de mulheres no serviço público é representado em parte também por assistentes sociais, na medida em que esse é historicamente o maior mercado de trabalho da categoria profissional.

ressaltou a prevalência das mulheres em empregos que pagam em média até dois salários mínimos, na mesma década.

Já com relação à desocupação, um documento elaborado pelo Cesit (2017), revelou que entre 2012 e 2017, as taxas de desocupações variaram de acordo com gênero e a raça, aprofundando a desigualdade interna da classe trabalhadora, pois:

[...] a taxa de desocupação entre as mulheres negras manteve-se significativamente mais elevada ao longo de todo o período, alcançando no segundo trimestre de 2017 um total de 17,5%, isto é, quase o dobro do que a taxa apurada para o caso dos homens brancos (9,0%) e sensivelmente mais elevada do que a dos homens negros (13,5%) e das mulheres brancas (11,9%). Note-se ainda que quando considerados os trimestres que correspondem tecnicamente ao período recessivo (do início de 2015 ao início de 2017) a taxa de desocupação cresceu mais intensamente justamente entre as mulheres negras (saltando de 9,2% para 18,9%), seguida pelo avanço do percentual de desocupados entre os homens negros (de 6,2% para 14,1%) e indicando um descolamento desses em relação às mulheres brancas, as quais a partir do final de 2014 registram um aumento ainda elevado (de 6,2% para 12,4%), porém um pouco menos intenso. Já entre os homens brancos, embora no período recessivo também se tenha observado um agravamento do quadro de desocupação, mantiveram-se sempre com taxas de pelo menos dois pontos percentuais abaixo do que as verificadas entre os demais grupos (CESIT, 2017, p. 22).

30

Estudo da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres intitulado “Programa Pró-equidade de Gênero e Raça: rompendo fronteiras no mundo do trabalho”, realizado com 83 organizações (sendo 49 Públicas (59%), 21 privadas (25,5%), 11 de economia mista (13,5%) e duas de outra natureza)⁶ que possuem mulheres em seus quadros de funcionários, revelou que o percentual de trabalhadoras foi de 44% mulheres, enquanto que o percentual de homens foi de 56%, ou seja, demonstrando a prevalência de emprego de força de obra masculina⁷. E desse total de mulheres empregadas nessas instituições pesquisadas, apenas 25,36% eram negras, e 55,45% eram brancas⁸. No estudo também foi revelado que as mulheres recebiam os piores salários (de um a dois salários mínimos). Os homens aparecem como destaque entre os salários de 3 a 4 salários mínimos. Ainda segundo o estudo, sobre o salário das mulheres negras:

No que tange as questões raciais, a quantidade de empregadas(os) brancas(os) é maior em todas as faixas salariais, seja por haver maior quantidade de trabalhadoras e trabalhadores brancos nas organizações, seja por possível interferência do número significativo

⁶ Organizações empresariais localizadas, na região Sudeste (34), no Centro-Oeste (19); no Nordeste (14); no Sul (12); e na região Norte (4).

⁷ O estudo foi realizado com 939.182 trabalhadores e trabalhadoras.

⁸ As demais se declararam amarelas (4,36%), indígenas (0,19%) e não informado (14,62%).

de trabalhadores não declarados. Contudo, ao analisarmos apenas o grupo de negras e negros da 5ª edição, observa-se maioria entre 1 a 2 salários mínimos e um declínio quantitativo desta população quanto maior é a faixa de renda. Já entre os brancos e brancas, a curva de rendimentos aumenta quando se observa as faixas de renda de 1 a 2 salários mínimos até a faixa de 5 a 9 salários. Os brancos também são maioria considerável nas faixas entre 10 a 25 salários mínimos ou mais (SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES, 2016, p. 49).

Essa é uma realidade marcante em tempos de neoliberalismo vitorioso, onde se avança a discriminação de raça e gênero, e o incremento de ocupações precárias, sobretudo, em grupos historicamente discriminados no mercado de trabalho.

Tendo por base os estudos realizados por Falquet (2016) evidenciamos que o avanço do neoliberalismo aprofundou a desigualdade de gênero no trabalho com a ampliação de atividades precárias entre as mulheres. A autora expõe que, mesmo com o avanço de mulheres no mercado de trabalho, na atualidade, há um nítido crescimento de empregos precários e com baixos salários, fator esse muito imbricado com a manutenção das estruturas arcaicas que atribuem à mulher toda as responsabilidades com as atividades domésticas, o que acaba impedindo que muitas ampliem os estudos ou até mesmo assumam funções que exijam maior empenho na carreira. O que temos observado é que há uma certa divisão no interior do mercado de trabalho de mulheres: de um lado, temos o avanço de mulheres inseridas em empregos e ocupações com bons rendimentos e em profissões de prestígio social, e de outro lado, avança o número de mulheres em trabalhos e ocupações precárias, sem muita escolaridade e mal remuneradas.

Com relação à expansão do mercado de trabalho em empregos e ocupações mais estruturadas e em profissões de prestígio social, consideramos importante, primeiro, apontar alguns dados e informações sobre a evolução dos níveis educacionais entre as mulheres, tendo em vista que, o avanço da escolaridade é um dos fatores que contribuem para diminuir (não eliminar) as desigualdades, as assimetrias entre os gêneros no mercado de trabalho.

Segundo os dados do IPEA analisados por Bruschini, Ricoldi e Mercado (2016), no período entre 1995 e 2005, houve avanço das taxas de escolaridade entre as mulheres. Tanto em 1995 quanto em 2005, as maiores taxas de escolaridades estavam entre as mulheres. Em 1995 e 2005 os anos de estudos de 11 a 14 anos era mais expressivo entre as mulheres (18,1% entre as mulheres e 12,2% entre os homens, em 1995; e 31,7,6% entre as mulheres, e 24,6 entre os homens, em 2005).

Esses avanços da escolaridade impactou a taxa de atividade das mulheres no mercado de trabalho e

Ao mesmo tempo, a escolaridade elevada tem impacto considerável sobre o trabalho feminino, pois as taxas de atividades das mais instruídas são muito mais elevadas do que as taxas gerais de atividade. Em 2005, enquanto mais da metade (53%) das brasileiras eram ativas, entre aquelas com 15 anos ou mais de escolaridade a taxa de atividade atingia 83% no Brasil, 84% no Nordeste e 82% no Sudeste [...] (BRUSCHINI, RICOLDI; MERCADO, 2016, p. 21).

O avanço da escolarização de mulheres expressa o alargamento da presença de mulheres em funções carreiras, até então, majoritariamente masculinas. Os autores expõem que, nos anos de 1990, houve uma expansão da presença feminina nas carreiras da Medicina, da Arquitetura, do Direito e da Engenharia, fator esse muito ligado à expansão da educação superior no país. Com relação ao crescimento de mulheres na Medicina, na Advocacia e na Arquitetura, o estudo aponta que em 1995, dentre os 146.141 mil médicos formados no Brasil, 37% era mulheres; e na advocacia, no mesmo período, dos 20.160, também 37% eram mulheres, na arquitetura, dos 7.121 mil arquitetos, 51,9% eram mulheres. Em 2005, dos 226.021 médicos, 39,8% eram mulheres; dos 42.724 mil advogados, 45,6% eram mulheres, e dos 9.210 arquitetos no país, 54,2% eram mulheres.

O estudo da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, mencionado antes, ratifica essa constatação sobre a ampliação da escolarização das mulheres, inclusive, em nível superior. O estudo ainda reforça o entendimento de que o aumento da escolarização entre as mulheres foi para inserção no mercado de trabalho, no entanto, isso não tem sido suficiente para romper com as desigualdades de rendimentos e nem romper com as hierarquizações profissionais, onde a maioria das profissões com caráter subalterno e ligado ao cuidado, ainda são marcadas pela presença feminina. Segundo o documento:

Contudo, a despeito de sua qualificação, a média anual de rendimentos dos homens continua significativamente superior à das mulheres. Entre a população mais escolarizada, (12 anos ou mais de estudo), por exemplo, as mulheres recebem 59,2% do rendimento auferido pelos homens (Ipea, 2016). Além disso, as mulheres frequentam cursos compreendidos como menos valorizados no mercado de trabalho e não conseguem chegar aos cargos mais elevados e de maior prestígio social e econômico. O desemprego feminino também é consideravelmente maior que o masculino.

De um lado, a alta escolaridade das mulheres é uma conquista a ser considerada, na medida em que pode protegê-las da não-atividade e do desemprego, mas, de outro lado, as desigualdades de remuneração entre homens e mulheres aumentam quanto maior é o nível de escolaridade. Deste modo, o desafio para as mulheres mais

escolarizadas é o de participar de forma equitativa nas carreiras e ocupações consideradas tradicionalmente masculinas (SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES, 2016, p. 18).

O estudo ainda aponta um cenário mais difícil para as mulheres negras no país. As mesmas figuram no último patamar – de baixo - na pirâmide social no quesito escolarização, pois, “no ano de 2014, a média de anos de estudos da população ocupada com mais de 16 anos era de 10,4 anos para as mulheres brancas, seguida de 9,3 para os homens brancos, 8,7 anos para as mulheres negras e 7,4 para os homens negros” (SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES, 2016, p. 18).

Esses dados reforçam o nosso entendimento de que, ser mulher e negra no mercado de trabalho brasileiro, expressa uma insegurança social muito adensada e, que essas desigualdades não só de gênero, mas também de raça é um reforço ao *status quo* que condiciona a experiência de classe. No estudo mencionado acima, com bases nas informações do IPEA 2016, há a informação de que as mulheres negras não conseguem possuir nem 40% dos rendimentos de um homem branco no país, e que as mesmas, no ano de 2014, tinham rendimentos de R\$ 946.00, menos que as mulheres brancas (R\$ 1.288,00 em 2014) e menos ainda que os homens brancos, os quais estavam no topo da pirâmide social, ganhando médio de R\$ 2.393. Sem contar que, são as mulheres negras as mais atingidas pelo desemprego e pelos trabalhos precários.

Isso encontra maior adensamento em fases de estagnação econômica, com a potencialização das manifestações concretas da discriminação racial e de gênero com dura repercussão sobre a reprodução social dos segmentos mais vulneráveis da classe trabalhadora. O avanço da escolarização é uma estratégia de vital importância, mas só isso não dá conta de acabar com o abismo existente no mercado de trabalho entre homens e mulheres, sobretudo, se for mulher negra. O crescimento de mulheres em funções qualificadas deve ser analisado a partir de vários enfoques, para assim, entendermos as contradições existentes nessa ampliação do mercado de trabalho.

Neste sentido, um outro ponto importante para analisar o avanço nas carreiras de nível superior - portanto de trabalho qualificado - está sem dúvida ligado à expansão das políticas sociais, sobretudo da educação. No entanto, sem perder de vista que essa ampliação de carreiras se insere no processo denominado pelos autores de “racionalização” dessas profissões, o que no nosso entendimento, expressa um processo de precarização dessas formações e de seus mercados,

realidade que vai de encontro às transformações políticas e econômicas adotadas com o desenvolvimento do modelo neoliberal no país.

O neoliberalismo soube perfeitamente se aproveitar do perfil liberal de muitas profissões, para submetê-las as mais diversas formas de precarização. Pensadas aqui em sua particularidade, as profissões liberais, sobretudo, a Advocacia e a Arquitetura, dentre outras, constituíram-se historicamente como ocupações de prestígio social, o que as outorgou condições de materializar o trabalho – de parte considerável das respectivas categorias como atividades liberais, sem a necessidade de amplo assalariamento *precoce*, vendendo sua força de trabalho para um empregador em períodos anteriores ao neoliberalismo⁹. O *vendaval neoliberal*, como estágio do desenvolvimento capitalista – provocou, no entanto, para as profissões que gozam ou gozavam de elevado prestígio social a perda de parte desse *status*, seja por conta do crescimento exponencial da (má) formação profissional oriunda da expansão mercantil do ensino, que injeta no mercado excesso de profissionais, elevando a competitividade, além de que, com a redução do poder econômico da população provocou-se a diminuição do consumo dos serviços ofertados por essas categorias, o que acaba levando esses profissionais ao assalariamento.

Outro mecanismo importante que atinge também às profissões de pouco prestígio social, como mais um agravante, são as modalidades de contratação do Estado que não assumem a subordinação do trabalhador com responsabilidades trabalhistas e previdenciárias para os governos. O Estado está se valendo do perfil liberal de certas categorias profissionais para contratar sua força de trabalho através de assessorias, consultorias, subcontratações de variados formatos por tempo determinado (para desenvolvimento de projetos), sem precisar assalariá-la. Daí, as condições de trabalho e de vida desses profissionais tende a piorar, na medida em que a perspectiva é diminuir custos injetando mecanismos de mercado no Estado neoliberal.

Neste sentido, a condição de profissão liberal está em pleno processo de uma dura inflexão, com maior fragilização em especial das profissões sem prestígio social

⁹ Diferente de outras profissões, como por exemplo, o Serviço Social, que mesmo sendo inscrita como profissão liberal, ao longo de sua trajetória, não se estruturou no mercado de trabalho como tal – talvez, muito tenha a ver com as atividades que desenvolve e com o perfil que historicamente compõe seus usuários, camadas mais vulneráveis e precarizadas da classe trabalhadora – precisando e sendo historicamente demandada por um empregador, a qual, tem no setor público o seu maior demandante. No entanto, tanto profissões liberais com pouco prestígio social como o Serviço Social como profissões liberais com muito prestígio social, como a Advocacia e a Arquitetura, sofre inflexão com a reestruturação do mundo do trabalho.

e com um perfil de usuário pertencentes, majoritariamente, ao segmento mais vulnerável da classe trabalhadora, o que repercute mais negativamente na vida desses profissionais. Os mesmos convivem com a incerteza dos rumos da vida social em razão dos baixos e instáveis rendimentos e com desemprego na área, se submetendo assim, a qualquer tipo de ocupação e com rendimentos abaixo das necessidades reais de manutenção de sua força de trabalho. De modo que a ampliação da presença das mulheres nesses áreas de formação e de trabalho é coetânea com a desvalorização da força de trabalho, o que pode significar uma *democratização* de baixa repercussão social, na medida em que vem acompanhada de desqualificação (das condições e das relações de trabalho) da área profissional.

Se houve uma expansão de acesso a profissões com considerável prestígio social, também houve a manutenção e o avanço de ocupações em atividades historicamente delegadas às mulheres, como é o caso do trabalho de cuidador e o trabalho do/a empregado/a doméstico/a no país. No estudo aqui analisado, há a constatação de que, em 2005, 33% da força de trabalho feminino estava em ocupações precárias, dentre elas as ocupações domésticas, o cuidado pessoal, de higiene e de alimentação (cabelereiras, esteticistas, faxineiras, arrumadeiras em domicílio e hotéis, lavadeiras, cozinheiras) e no ramo da indústria, sobretudo, as costureiras no ramo das confecções. Essas são ocupações de baixa qualificação, a maioria executando trabalho simples, que não exigem uma formação superior. Por outro lado, também houve ampliação de profissões de nível superior altamente ligadas ao gênero. Com base nos dados da Fundação Carlos Chagas (2007), em 2002, houve a preponderância de mulheres nas profissões historicamente atribuídas às mulheres, é o caso da enfermagem (89%), nutrição (93%), serviço social (91%), psicologia (89%), além das profissões de professor “nos níveis pré-escolar (95%), fundamental (88%) e médio (74%)”. A presença feminina continua predominante ainda entre as secretárias (85%) e auxiliares de contabilidade e caixas (75%)” ((BRUSCHINI, RICOLDI; MERCADO, 2016, p. 28).

Sobre o avanço de empregos precários de mulheres no Brasil, duas de suas maiores expressões, são sem dúvidas, as ocupações ligadas aos cuidados, os chamados cuidadores e o trabalho doméstico, ambos ligados ao trabalho em domicílio e sem prestígio social, com baixa formalização e baixos salários.

Muitas mulheres que não dispõem de condições objetivas para qualificar sua força de trabalho, acabam indo parar em atividades que bem mais expressam a

extensão das atividades domésticas que já exercem em seus lares, é o caso das cuidadoras e das empregadas domésticas. Consideramos que atrelada à crise econômica, a reforma trabalhista realizada em 2017 (Lei 13.467/17), muito tem a contribuir negativamente para precarizar ainda mais as condições de trabalho da mulher e acentuar as desigualdades de gênero no país.

Consideramos também que, o reforço ao trabalho temporário, à prestação de serviços e às novas modalidades de contratações e alterações na jornada de trabalho precariza ainda as já precarizadas relações de trabalho que estão submetidas as mulheres, uma vez que, o que antes era visto como uma problema a ser enfrentado no mercado de trabalho brasileiro, as flexibilidades de jornadas de trabalho, o trabalho temporário e as novas modalidades de contratação agora são reconhecidas legalmente. Por fim, o precário se tornou legal!

A legalização da terceirização, abre caminhos para o aumento de empresas que agenciam a força de trabalho feminina com menos direitos e com baixos salários, sobretudo, a força de trabalho feminina menos prestigiada, como é o caso das empregadas domésticas. Além do mais, há a possibilidade de contratar a trabalhadora pela modalidade intermitente, uma espécie de regulamentar o trabalho da diarista, o que acaba trazendo para as trabalhadora, a incerteza quanto a sua renda para se manter durante o mês, além do mais, expõe as trabalhadoras às longas jornadas de trabalhos, uma vez que, para tentar compor uma renda digna no final do mês, essa prestará seus serviços a muitos contratadores no mesmo dia. Isso sem contar a incerteza quanto à aposentadoria, tendo em vista que, o valor depositado no fundo previdenciário será de acordo com as horas trabalhadas.

A abertura para as jornadas em tempo parcial também poderá ser muito penosa para as trabalhadoras, pois, com essa nova modalidade, a tendência é a redução ainda mais dos salários das mulheres, o que ampliará ainda mais as desigualdades salariais entre homens e mulheres no Brasil. Por outro lado, a máxima utilizada para defender o trabalho em tempo parcial, que dizem que é pra mulher, conseguir adequar a vida familiar da vida laboral, não se sustenta, pois, com salários abaixo de suas necessidades, as mulheres vão procurar outras ocupações para complementar sua renda, o que a levará inclusive, a sacrificar seu fim de semana, para poder manter sua família. Assim, uma mulher que já tinha um déficit de tempo – uma expressão da condição de trabalho precário e das relações desiguais de gênero no país – a tendência é se acentuar.

O reforço ao trabalho autônomo também pode ser uma agravante para os alarmantes níveis de informalidade, inclusive, com relação à força de trabalho feminina menos qualificada. O que o trabalho autônomo pretende é ocultar são as relações de trabalho precárias, e com isso aumentar ainda mais o foço existente entre homens e mulheres, e entres estas, ampliar as desigualdades já existentes entre mulheres negras e brancas.

Com relação ao desemprego, é sabido que, em período de crises do mercado capitalista, as mulheres são as primeiras a sofrerem suas consequências, principalmente se for mulher negra.

Segundo o *site IG*, em São Paulo, o desemprego foi maior entre as mulheres. Os dados que ratificam a material são do governo estadual, onde mostram que mais mulheres deixaram o mercado de trabalho desde o início da pandemia. Os dados foram divulgados no dia 17 de agosto de 2020. Segundo os dados divulgados, mostrou que cerca de 318 mil vagas foram preservadas em meio à pandemia.

Essa história de que estamos todos no mesmo barco é falaciosa e tenta ocultar as discriminações históricas de gênero e raça e que se aprofundam neste cenário pandêmico.

A coluna de Gabriela Chaves, do dia 10 de setembro de 2020, ressalta que a pandemia aprofundou problemas estruturais existentes não só no Brasil, mas em toda América Latina. Traz informações, da CEPAL (Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe) em que a entidade projeta que o desemprego regional vai bater 13,5% no final de 2020, o que significa 44,1 milhões de pessoas desempregadas. Isso representa um aumento de quase 18 milhões de desempregados com relação ao nível de 2019, quando tínhamos cerca de 26,1 milhões de desempregados (CHAVES, 2020).

A jornalista reflete sobre os processos que levam essa desigualdade entre homens e mulheres se acentuar neste contexto. Segundo ela, em primeiro lugar, isso se dá devido ao fato de as mulheres ocuparem os principais setores afetados pela pandemia, como hotelaria, alimentação e serviços domésticos, além da informalidade acentuada entre as mulheres. De acordo com a Cepal, 11,4% das mulheres latino-americanas se dedicam ao trabalho doméstico remunerado, sendo que 77,5% dessas trabalhadoras são informais. O segundo fator exposto pela profissional diz respeito à paralisação de aulas presenciais, que, por sua vez, provocou um grande aumento na demanda de trabalho voltado ao cuidado.

Além do mais, como às mulheres foi delegada historicamente a função do cuidado de todos os membros da família, a dupla ou até mesmo a tripla jornada de trabalho se acentuou entre as mulheres, o que pode ser um indicador de agravamento da saúde mental das mulheres neste contexto. E para piorar, a função de cuidado em casa não é remunerada e, muitos mulheres estão tendo que tentar administrar o tempo entre trabalho fora, em *home office* e os cuidados com a família, o que demonstra o quanto é difícil a inserção e permanência da mulher no mercado de trabalho.

Com relação a transversalidade de classe, gênero e raça, segundo a notícia assinada por Fernanda Cavalcante, em 1 de outubro de 2020, as mulheres negras e pardas são maioria de desempregadas no Brasil durante a pandemia. Tomando como base os dados da PNAD Contínua Trimestral, divulgada em agosto pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), informa que as mulheres têm a maior taxa de desemprego nesta pandemia, 14,9%, e a população negra, 17,8%, e parda, 15,4%, são a maior parcela de desempregadas.

Observamos, assim que, o fator raça torna elemento essencial para entendermos os traços da desigualdade no Brasil e seu aprofundamento em contexto como esse que estamos vivendo.

38

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O que fica patente nessas reflexões sobre as disparidades existente entre homens e mulheres, sobretudo, mulheres negras, é o quão a luta em prol dos direitos das mulheres – dentre eles, o direito ao trabalho – é marcado por avanços e retrocessos. Em momentos de crise econômica, os primeiros direitos ameaçados e retirados são os das mulheres. A luta por igualdade entre os sexos e raça – igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, de salários, de jornada de trabalho, de divisão de tarefas, de proteção trabalhista e valorização pelo empregador – é uma luta diária e sempre reaberta e suscetível de sofrer retrocessos devido o machismo, o patriarcado e a discriminação racial, reinante no mundo, sobretudo, em país com heranças pesadas da escravidão e do patriarcado, como e a nossa sociedade. O aprofundamento da flexibilidade do mercado de trabalho brasileiro com a entrada do neoliberalismo ditando as relações políticas, sociais e econômicas no país, vem reatualizando as desigualdades de gênero e raça no país, e exigindo de nós, no tempo

presente, traçar estratégias políticas e coletivas e prol dos direitos desses segmentos historicamente discriminados.

REFERÊNCIAS

ABREU, Maria Taíde Soares de. **A flexibilidade neoliberal do mercado de trabalho no Brasil e suas implicações no trabalho dos assistentes sociais**. 2019. 353 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) - Faculdade de Serviço Social, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019.

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

ARAÚJO, Jeferson Santos; VIDAL, Glenda Marreira; BRITO, Felipe Nunes; GONÇALVES, Débora Cristina de; Abreu; LEITE, Djeane Kathe Mascote; DUTRA, Claudia Daniele Tavares; PIRES, Carla Andrea Avelar. Perfil dos cuidadores e as dificuldades enfrentadas no cuidado ao idoso, em Ananindeua, PA. In: *Rev. Bras. Geriatr. Gerontol.*, Rio de Janeiro, 2013; 16(1):149-158. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbgg/v16n1/a15v16n1.pdf>. Acesso em 24 de setembro de 2020.

ÁVILA, Maria Betânia. O tempo do trabalho doméstico remunerado: entre a cidadania e a servidão. In: HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Orgs.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França*. São Paulo: Boitempo, 2016.

BRASIL. Programa Pró-equidade de gênero e raça: Rompendo fronteiras no mundo do trabalho – Brasília: SPM – Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2016. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/proequidade_para-site.pdf. Acesso em 13 de setembro de 2020.

BRUSCHINI, Cristina; RICOLDI, Arlene Martinez; MERCADO, Cristiano Miglioranza. Trabalho e gênero no Brasil até 2005: uma comparação regional. In: COSTA, Albertina de Oliveira; SORJ, Bila; BRUSCHINI, Cristina; HIRATA, Helena (Orgs.). *Mercado de*

Trabalho e Gênero: comparações internacionais. 1ª edição. Rio de Janeiro: editora FGV, 2008.

CAVALCANTE, Fernanda. Mulheres negras e pardas são maioria de desempregadas no Brasil. Disponível em: <https://ceert.org.br/noticias/genero-mulher/43446/mulheres-negras-e-pardas-sao-maioria-de-desempregadas-no-brasil>. Acesso em 21 de outubro de 2020.

CHAVES, Gabriela. Mulheres são mais afetadas na pandemia com desemprego e acúmulo de tarefas. Disponível em: Mulheres são mais afetadas na pandemia com desemprego e acúmulo de tarefas... - Veja mais em <https://economia.uol.com.br/colunas/gabriela-chaves/2020/09/10/como-o-coronavirus-atinge-as-mulheres-da-america-latina.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em 21 de outubro de 2020.

CESIT. **Projeto de Pesquisa: Subsídios para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil.** Texto de Discussão Nº 5 Movimento sindical e negociação coletiva Campinas, outubro de 2017. Acesso 18/08/2018. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/11/Texto-de-discuss%C3%A3o-5-Negociacao-coletiva-e-sindicalismo-1.pdf>. CESIT/IE – UNICAMP. Caderno 3 As mulheres e o mercado de trabalho. CADERNOS DE FORMAÇÃO. Mulheres: mundo do trabalho e autonomia econômica/ CESIT/IE – UNICAMP, 2017. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Caderno-3-web.pdf>. Acesso em 07 de setembro de 2020.

_____. **Dossiê Reforma Trabalhista (em construção).** CESIT/UNICAMP, Campinas, junho de 2017. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/dossie-reforma-trabalhista/>. Acesso em 25 de junho de 2020.

DANIEL, Camila. O trabalho e a questão de gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho. In: O Social em Questão - Ano XIV - nº 25/26 – 2011 (323 – 344). Disponível em: http://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/17_OSQ_25_26_Daniel.pdf. Acesso em 25 de junho de 2020.

ESTADÃO. Mundo tem 1 milhão de mortos pela covid-19: para onde vai a pandemia. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/infograficos/saude,mundo-tem-1-milhao->

[de-mortos-pela-covid-19-para-onde-vai-a-pandemia,1123381](#). Acesso em 21 de outubro de 2020.

FALQUET, Jules. Transformações neoliberais do trabalho das mulheres: liberalização ou novas formas de apropriação? In: HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Orgs.). Gênero e trabalho no Brasil e na França. São Paulo: Boitempo, 2016.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico. In: COSTA, Albertina de Oliveira; SORJ, Bila; BRUSCHINI, Cristina; HIRATA, Helena (Orgs.). Mercado de Trabalho e Gênero: comparações internacionais. 1ª edição. Rio de Janeiro: editora FGV, 2008.

HIRATA, Helena. O cuidado em domicílio na França e no Brasil. In: HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Orgs.). Gênero e trabalho no Brasil e na França. São Paulo: Boitempo, 2016.

LAVINAS, Lena; CORDILHA, Ana Carolina; CRUZ, Gabriela Freitas da. Assimetria de gênero no mercado de trabalho no Brasil: rumos a formalização. In: HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Orgs.). Gênero e trabalho no Brasil e na França. São Paulo: Boitempo, 2016.

MARTINS, Gabriela. PEC das Domésticas completa cinco anos, mas informalidade ainda é alta: Atualmente, menos de 30% das domésticas têm carteira assinada. O GLOBO. Rio de Janeiro, 03/04/2018 - 19:59 / 03/04/2018 - 22:43. Caderno de Economia. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/pec-das-domesticas-completa-cinco-anos-mas-informalidade-ainda-alta-22553430>. Acesso em 15 de setembro de 2020

MARQUES, Tereza Cristina. A regulação do trabalho feminino em um sistema político masculino, Brasil: 1932-1943. In: Estudos Históricos Rio de Janeiro, vol. 29, no 59, p. 667-686, setembro-dezembro, 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/eh/v29n59/0103-2186-eh-29-59-0667.pdf>. Acesso em 07 de setembro de 2020

SCOTT, Joan. Gênero: UMA CATEGORIA UTIL DE ANALISE HISTORICA. Educação e REALIDADE, 1995. Disponível em:

<https://seer.ufrgs.br/educacaoerealidade/article/view/71721/40667>. Acesso 07 de setembro de 2020.

SITE UOL. Negros representam 54% da população do país, mas são só 17% dos mais ricos. Disponível em:

<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2015/12/04/negros-representam-54-da-populacao-do-pais-mas-sao-so-17-dos-mais-ricos.htm>. Acesso em 12 de setembro de 2020.