

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS
BACHARELADO INTERDISCIPLINAR EM CIÊNCIAS HUMANAS

Ana Gabriela Rodrigues de Novais

**MULHERES E A DUPLA JORNADA DE TRABALHO: AS DIFERENÇAS ENTRE BRANCAS E
PRETAS**

Artigo apresentado ao Bacharelado Interdisciplinar em Ciências Humanas, da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel (Trabalho de Conclusão de Curso).
Orientadora: Prof.^a Dr.^a Célia da Graça Arribas

Juiz de Fora
2022

DECLARAÇÃO DE AUTORIA PRÓPRIA E AUTORIZAÇÃO DE PUBLICAÇÃO

Eu, Ana Gabriela Rodrigues de Novais, acadêmica do Curso de Graduação Bacharelado Interdisciplinar em Ciências Humanas, da Universidade Federal de Juiz de Fora, regularmente matriculado sob o número 201572082A, declaro que sou autora do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado **MULHERES E A DUPLA JORNADA DE TRABALHO: AS DIFERENÇAS ENTRE BRANCAS E PRETAS**, desenvolvido durante o período de 04/2022 a 08/2022 sob a orientação de Célia da Graça Arribas, ora entregue à UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA (UFJF) como requisito parcial a obtenção do grau de Bacharel, e que o mesmo foi por mim elaborado e integralmente redigido, não tendo sido copiado ou extraído, seja parcial ou integralmente, de forma ilícita de nenhuma fonte além daquelas públicas consultadas e corretamente referenciadas ao longo do trabalho ou daquelas cujos dados resultaram de investigações empíricas por mim realizadas para fins de produção deste trabalho.

Assim, firmo a presente declaração, demonstrando minha plena consciência dos seus efeitos civis, penais e administrativos, e assumindo total responsabilidade caso se configure o crime de plágio ou violação aos direitos autorais.

Desta forma, na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Federal de Juiz de Fora a publicar, durante tempo indeterminado, o texto integral da obra acima citada, para fins de leitura, impressão e/ou download, a título de divulgação do curso de Bacharelado Interdisciplinar em Ciências Humanas e ou da produção científica brasileira, a partir desta data.

Por ser verdade, firmo a presente.

Juiz de Fora, 09 de agosto de 2022.

Marcar abaixo, caso se aplique:

Solicito aguardar o período de () 1 ano, ou () 6 meses, a partir da data da entrega deste TCC, antes de publicar este TCC.

OBSERVAÇÃO: esta declaração deve ser preenchida, impressa e **assinada** pelo aluno autor do TCC e inserido após a capa da versão final impressa do TCC a ser entregue na Coordenação do Bacharelado Interdisciplinar de Ciências Humanas.

MULHERES E A DUPLA JORNADA DE TRABALHO: AS DIFERENÇAS ENTRE BRANCAS E PRETAS

Ana Gabriela Rodrigues de Novais¹

RESUMO

Neste artigo aborda-se a relação entre mulher e trabalho trazendo uma contextualização sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho e de toda a complexidade que envolve também a associação com a maternidade. Sendo assim, as mulheres enfrentam uma dupla jornada de trabalho, em casa e fora dela. O desenvolvimento desse conceito de dupla jornada feminina apresenta suas raízes históricas nas demandas dos direitos das mulheres trabalhadoras. É feita referência à sua situação econômica dentro do desenvolvimento social: no crescimento produtivo e no cuidado com a vida. Além disso, será apontada a diferenciação entre as mulheres brancas e negras em nossa sociedade.

Palavras-chaves: Mulheres, Trabalho, Brancas e Pretas.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo enfoca os desafios da mulher no mercado de trabalho no século XXI. A participação da mulher no mercado de trabalho, não somente em busca de satisfação desejada, mas também pela necessidade de auxiliar na renda familiar e pela mudança do formato das famílias, também são algumas questões abordadas aqui.

Elas se dedicam ao trabalho, se privam em prol da carreira de sucesso e ao mesmo tempo se frustram por não equilibrarem o tempo, gerando uma insatisfação pela ausência dos momentos de lazer e na criação dos filhos, sentem de forma significativa a perda na balança entre o trabalho e a família. Bartolomé (2001) complementa que em alguns casos a dedicação ao trabalho de uma forma desequilibrada, ocasiona uma vida familiar insatisfatória. Toda essa dedicação advém de diversas diferenças que existem nas oportunidades de trabalho entre homens e mulheres, e entre as próprias mulheres. Apesar dos avanços, ainda há grandes barreiras como discriminações, desigualdades salariais, fragilidade, a maternidade e a dedicação aos trabalhos domésticos e dos cuidados (com crianças, idosos, pessoas com deficiência e doentes).

A demanda psíquica gerada nas mulheres, por conta da chamada dupla jornada de trabalho, está muito presente na literatura no que diz respeito ao estudo de gênero. Atualmente, o modelo familiar naturaliza o trabalho de cuidados, aquele que enfatiza o afetivo e relacional, como responsabilidade feminina.

Quando se trata de atividades não remuneradas, são geralmente as mulheres que sozinhas realizam as atividades domésticas. Segundo Natália Fontoura (2017): “É importante ressaltar que o fato de exercer atividade remunerada não afeta as responsabilidades assumidas pelas mulheres com as atividades domésticas, apesar de reduzir a quantidade de horas dedicadas a elas [...] o que leva à chamada dupla jornada”.

O objetivo central deste estudo é evidenciar a evolução e as conquistas das mulheres em referência ao direito ao trabalho e, em contrapartida, também serão demonstradas e esclarecidas as situações de discriminação da mulher no âmbito do trabalho e as principais disparidades laborais observadas, sobretudo, no que se refere ao gênero masculino que, mesmo com menor ou igual nível de escolaridade, ainda recebe um rendimento superior ao das mulheres. Os objetivos específicos são descrever, por meio de uma revisão crítica da literatura, a condição da mulher no mercado de trabalho, investigando situações de preconceito descritas nas fontes consultadas, sobretudo em relação às mulheres negras.

Assim, a grande problemática é que mesmo com todos os avanços conquistados pelas mulheres no que se refere ao trabalho, ainda há e persiste uma extensa falta de igualdade em suas condições, circunstância que aprofunda a diferenciação social, com raiz patriarcal. Além disso, destaca-se que o estudo aqui desenvolvido tem caráter exploratório e será viabilizado por meio de uma revisão bibliográfica de conceitos pertinentes à proposta da pesquisa.

¹ Graduanda em Ciências Humanas pela Universidade Federal de Juiz de Fora – UFJF. E-mail: rodrigues_ana@outlook.com.br. Artigo apresentado ao Bacharelado Interdisciplinar em Ciências Humanas como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel. Orientadora: Prof.^a Dr.^a Célia da Graça Arribas.

Far-se-á um esforço para promover uma discussão conceitual, após o que se dará uma descrição de aspectos indispensáveis ao estudo do tema: o mercado de trabalho e sua evolução, o direito da mulher, o papel da mulher e das mudanças sociais ocorridas nas últimas décadas, desafios enfrentados para sua solidificação, relação com outras áreas do conhecimento etc. Almeja-se com o presente trabalho ajudar nas discussões e no entendimento acerca da mulher no mercado de trabalho, através do fornecimento de conclusões fáticas que, além de seu interesse geral, podem servir de base para futuros trabalhos.

Este assunto acompanha as profundas mudanças do cenário socioeconômico, histórico, político e cultural das nações. Neste sentido, é claro que seus conceitos-chave, embora partam sempre de uma base comum, apresentarão grandes variações ao longo do curso do tempo. Muita atenção acadêmica tem se dado à entrada da mulher no mercado de trabalho, sendo esta, uma subárea da gestão, da psicologia e da sociologia que vem ganhando cada vez mais espaço na produção de artigos científicos, periódicos, além de trabalhos de pós-graduação, despertando a atenção de especialistas e alunos/as.

2 A MULHER E O DIREITO AO TRABALHO

A história do Direito do Trabalho se encontra atrelada à própria história do trabalho e, partindo das compreensões de Huberman (1971), que estão dispostas abaixo, será desenvolvida esta seção. Assim, tem-se:

Das relações de trabalho primitivas, pautadas no trabalho escravo, às terceirizações modernas, a evolução do direito do trabalho sempre esteve atrelada ao aprimoramento das relações humanas e da própria evolução da sociedade, fato que notadamente influenciou, aliado a fatores políticos e econômicos, a reunião da legislação laboral esparsa, originando a formação do sólido conjunto de normas de proteção ao trabalhador atualmente existente (HUBERMAN, 1971, p. 34).

Partindo das compreensões elencadas acima acerca da sociedade “primitiva”, deve ser destacado que não se estabelecia relação trabalhista; o trabalho sempre existiu, porém, a dominação e a apropriação dos meios de produção eram composições inimagináveis. Dando prosseguimento às concepções históricas, cabe destacar que uma das primeiras formas de relação trabalhista, estabelecida sobre a forma de exploração do trabalho que surgiu em meio mundo, foi a escravidão. Neste relacionamento, a pessoa escravizada era considerada apenas uma coisa, não possuindo qualquer forma de direito ou normatização de direitos, muito menos as de caráter trabalhista, e assim, o/a escravizado/a apenas era mais uma das propriedades do *dominus* (dono do escravo) (MARTINS, 1998).

Também emergiu uma outra forma de relação, conhecida e denominada de servidão feudal. Neste processo de trabalho, os senhores feudais direcionavam proteção política aos seus servos, e estes, em troca, lhe prestavam serviços diversos em seus feudos (grandes propriedades de terra). Desta feita, compreende-se ainda que os servos tinham que entregar parte da sua produção rural aos seus senhores feudais em troca de uma suposta proteção e da permissão de poder utilizar-se da terra que recebiam para produzir. Destaca-se que uma pequena parcela daquilo produzido ficava nas mãos dos servos para a subsistência e, claramente, não existia qualquer lei de proteção aos trabalhadores ou ao trabalho em si (CÊGA, GUILHERME, 2012).

Posteriormente, tal como evidência Miranda (2011) em seus estudos, passou a se desenvolver uma composição trabalhista bem mais parecida com as relações de trabalho estabelecidas atualmente. Assim, emergem as chamadas corporações de ofício, onde existiam e se envolviam três personagens principais, a saber: os mestres, os companheiros e os aprendizes. Ademais, cabe depreender que as corporações se desenvolviam da seguinte forma segundo Miranda (2011):

- a) Os mestres eram donos das oficinas e do conhecimento acerca de uma determinada funcionalidade, como por exemplo, a carpintaria, a alfaiataria, dentre outras profissões onde o conhecimento era passado dos mais velhos ao mais jovens;
- b) Os companheiros eram empregados que trabalhavam para os mestres em troca de salários;
- c) Os aprendizes eram trabalhadores iniciantes, geralmente menores de idade, que estavam sendo treinados pelos mestres para a atuação e ensino da profissão.

Porém, as corporações de ofício foram sendo cada vez mais suprimidas no processo de profundas transformações que o capitalismo industrial traria para o mundo, e com os pressupostos e direcionamentos principais da Revolução Francesa, do ano de 1789, que seriam: liberdade, fraternidade e solidariedade e as disposições acerca dos direitos humanos e, também, por não existir nenhum tipo de proteção ao trabalho e aos trabalhadores (SUSSEKIND, TEIXEIRA FILHO, 2000).

Assim, Sussekind e Teixeira Filho (2000) ainda complementam compreendendo que as corporações de ofício foram extintas pelo fato de que passaram a ser consideradas não compatíveis com os novos ideais de liberdade do homem, a liberdade de comércio e a elevação drástica dos preços dos produtos das corporações.

Em continuidade à evolução das relações trabalhistas e dos pressupostos inerentes ao Direito do Trabalho, compreende-se que este último emergiu essencialmente com o prenúncio da Revolução Industrial, onde começaram a ser utilizadas máquinas para efetivar eficazmente o processo de industrialização, e então passaram a se formar grandes concentrações de trabalhadores em torno das fábricas, onde objetivava-se o aproveitamento sem precedentes e em larga escala dos operários das grandes fábricas e, além disso, onde não havia qualquer tipo de proteção social e muito menos trabalhistas, assim, os trabalhadores viviam e trabalhavam em condições miseráveis (SALEM NETO, 2004).

Destarte, em concordância com as aceções elevadas em meio aos estudos de Henderson (1969, apud PILETTI, PILETTI, 2008), perante este quadro deplorável em que se encontravam os operários, os mesmos passaram a reivindicar fervorosamente por novas condições de trabalho, melhores salários, dentre outros pedidos, fazendo, então, surgir os conflitos trabalhistas, principalmente, os de caráter coletivo.

Cabe destacar que em meio a este período, tal como estabelece Grandra da Silva (2006), os/as trabalhadores/as estabeleceram a paralisação da produção, por intermédio de greves, como sendo o instrumento principal a ser utilizado no processo de aceleração das negociações, em função, essencialmente, da não existência de normas (pressupostos e direcionamentos inerentes a um Direito do Trabalho) que buscassem dirimir a realização de tais conflitos.

Ademais, os mesmos somente voltaram a trabalhar quando uma das partes cedeu às reivindicações, as novidades normativas não foram interessantes em sua totalidade às necessidades dos trabalhadores, porém, foi o que os mesmos conseguiram por meio de sua luta contra os industriais capitalistas e, assim, surgiram as principais legislações inerentes a um ainda muito incipiente Direito do Trabalho (GRANDRA DA SILVA, 2006).

Assim, da forma como determina Giglio (1997), o direito do trabalho e suas principais perspectivas e direcionamentos emergiram em função da necessidade do estabelecimento da intervenção do Estado em meio à relação desenvolvida entre o capital e o trabalho, sendo que tal área do direito rapidamente foi sendo institucionalizada e seus princípios passaram a ser acolhidos pelos Estados e pelos ideais elevados a contemporaneidade. Isto tudo foi prelecionado pela realização de processos de justiça social, que culminaram na criação de diversas Cartas Constitucionais modernas.

Porém, é necessário salientar, tal como desenvolve Melo (2011), que o papel da mulher em meio a este processo de surgimento das leis (constitucionais e ordinárias) que são inerentemente relativas ao trabalho é de extrema importância, no entanto, de pequena abrangência.

Em conformidade com estes direcionamentos, as primeiras leis trabalhistas gerais inerentes ao Direito do Trabalho surgiram possuindo referências diretas a alguns direitos do trabalho das mulheres, porém, eram disposições ainda muito superficiais e incipientes. Ademais, deve ser destacado que muitos dos direitos femininos em meio ao mundo do trabalho apenas foram conquistados com muitas lutas e alguns deles beneficiaram inclusive os homens indiretamente.

3 O MERCADO DE TRABALHO

Após a Revolução Industrial na Europa, que só chegaria ao continente americano anos depois, uma profunda modificação na perspectiva econômica das sociedades, traduzida pela transição da era agrária para a era industrial, trouxe a exigência de formação das novas gerações para a força de trabalho emergente. Esta nova estruturação paradigmática na educação preparava melhor as novas gerações para qualquer carreira do que os antigos de base religiosa, sendo mais funcional e focada no pragmatismo.

Desta forma, ainda que no início a religião tenha constituído a base dos assuntos abordados no ambiente escolar nas colônias, com a independência do Estado gradualmente garantida em relação ao poder eclesiástico, as escolas se tornaram locais de treinamento funcional. Contudo, é claro que não se tratou de uma mudança

brusca, mas progressivamente empreendida, ainda sendo percebida nas estruturações curriculares uma forte influência do aspecto religioso e moral.

Desde o século XX, a ideia de preparo educacional tem sido posta em questão: diversos cumprimentos de exigências são atualmente esperados, como uma didática consoante ao ensino crítico e aos postulados da interdisciplinaridade conveniente à contemporaneidade, adaptando-se à nova conjuntura sócio-histórica, econômica, política e cultural. É o que estipula a educação conforme o pensamento de Ciavatta (2005, p. 3), viabilizando uma "leitura do mundo e para a atuação como cidadão pertencente a um país, integrado dignamente à sua sociedade política". É somente assim que o cidadão estará preparado para inserir-se no mercado de trabalho, em especial se for pertencente a algum grupo minoritário ou historicamente desfavorecido, como as mulheres.

Conforme Frigotto (2004) lembra, o acesso à educação torna-se mais popular a partir de meados do século XX no Brasil, formando novos trabalhadores. Acerca da situação de praticidade indispensável e comum às classes desprivilegiadas, pode-se ler em Tracy apud Frigotto (2004, p. 195-196):

Os homens de classe operária têm desde cedo necessidade do trabalho de seus filhos. Estas crianças precisam adquirir desde cedo o conhecimento e, sobretudo, o hábito e a tradição do trabalho penoso a que se destinam. Não podem, portanto, perder tempo na escola. (...) Os filhos de classe erudita, ao contrário, podem dedicar-se a estudar por muito tempo; têm muita coisa a aprender para alcançar o que se espera deles no futuro.

Nas áreas humanas, especialmente entre sociólogos e antropólogos, ocorre uma preocupação mais enfática na estratégia social para manutenção e subsistência do grupo familiar, incluindo assim não apenas as relações financeiras, mas outros tipos de transações, e entendendo o trabalho informal como uma fonte de coesão da comunidade, como acreditam Levitan e Feldman (1991) além de Pahl (1987).

3.1 ORIGEM DO TRABALHO DA MULHER

Tal como foi desenvolvido e salientado anteriormente, a industrialização foi o marco central em meio às realizações trabalhistas para a efetividade do surgimento do direito do trabalho e de seus primordiais pressupostos. Isto se deu pelo fato de que anteriormente à revolução industrial, que elevou a imposição efetiva e definitiva da separação entre capital e trabalho, nada se pensava sobre direito do trabalho, necessidades e garantias dos trabalhadores e, ainda menos, sobre os deveres dos empregadores industriais.

Porém, é necessário e imprescindível salientar, tal como demonstra e esclarece Calil (2007), que enquanto passavam os anos, novos direitos e garantias foram assegurados aos trabalhadores e apenas "normas especiais" foram promulgadas no sentido de promover regulamentação efetiva ao trabalho das mulheres, normativas estas que passaram por diferentes fases ao longo da história. Neste ínterim, cabe depreender que uma das maiores e mais importantes conquistas em referência a estas normas foi a criação em si destas. Todavia enaltecesse que a motivação por trás delas, embora esteja condizente com o pensamento dominante na sua época de desenvolvimento, acabou, na grande maioria das vezes, a desproteger as trabalhadoras, sobretudo, as operárias quando do início do direcionamento de tais leis (CALIL, 2007).

Assim, pode-se esclarecer, da mesma forma como efetiva Camargo (2011) em suas pesquisas, que a mulher avançou socialmente, e também no âmbito do mundo do trabalho, de forma progressiva e crescente, mas o preconceito ainda persiste. É necessário salientar que tal circunstância se dá pelo fato precípua de que o mercado não estabelece ou direciona privilégios à competência feminina tal como efetivamente deveria e, na grande maioria das vezes, as referidas mulheres são profundamente discriminadas, recebem salários inferiores para atividades iguais às realizadas por homens, dentre outras realizações discriminatórias (CAMARGO, 2011).

Assim, compreende-se e é estabelecido, em concordância com o que foi demonstrado e direcionado anteriormente sobre a evolução do Direito do Trabalho e das relações trabalhistas em si, que foi por meio do constitucionalismo social e o desenvolvimento e promulgação de demais leis ordinárias que foram estabelecidas acerca do Direito do Trabalho e, em conjunto, acerca do Direito do Trabalho da Mulher.

Em meio ao direito internacional, cabe esclarecer que uma das primeiras Constituições que legislaram sobre a proteção social dos trabalhadores como um todo foi a da Alemanha, denominada e reconhecida por Constituição de Weimar (DEUTSCHER BUNDESTAG, 1919), a qual disciplinava a participação dos trabalhadores

nas empresas (mais especificamente, nos lucros destas), buscava a autorização da liberdade de coalização dos trabalhadores (ou seja, de formação de sindicatos trabalhistas) (ROMAR, SOUZA, 2000).

Complementando as disposições desenvolvidas em meio a esta seção, tem-se o seguinte entendimento de Mallard (2009), que cita e compreende que:

A mulher de hoje possui os mesmos direitos do homem, responsabilidades iguais e obrigações iguais. Essa mudança sociocultural, por sua vez lhe atribuiu novas responsabilidades. Isto acarretou no desenvolvimento e envolvimento de sua personalidade. Em todos os domínios, do trabalho humano, na arte e na ciência, na tecnologia, na direção da casa, na tomada de decisões, na iniciativa sexual etc. Além disso, sem perder as suas funções naturais maternas e da feminilidade (MALLARD, 2009, p. 1).

Ou seja, aparentemente, as mulheres perdem direitos em meio ao âmbito trabalhista apenas pelo fato de serem mulheres e compreendidas como sendo supostamente mais fragilizadas por serem femininas e naturalmente maternas, porém, mesmo com toda esta problemática existem e existiram profundas conquistas ao direito trabalhista voltado, especificamente, às mulheres.

4 REMUNERAÇÃO, SALÁRIO E CONQUISTAS

É notável que muitas mulheres buscam a informalidade como forma de inserir-se no mercado de trabalho, em especial as mais desfavorecidas economicamente passam a fazer serviços de babá, limpeza, costureira etc. Porém, em muitos casos, as mulheres, especialmente jovens, já vinham desde a década de 1970 investindo em especializações de carreira profissional, inserindo-se assim no mercado de trabalho formal, conforme nos lembram Bruschini e Lombardi (1999, p. 22):

Ao romper os padrões sociais que imputavam à mulher o casamento e a maternidade como alternativa primeira para a trajetória de vida, as jovens dos anos 70, passaram a colocar entre suas prioridades o estudo e a carreira profissional.

As mesmas autoras denunciam ainda o trabalho doméstico e suas estatísticas assustadoras, uma vez que é um serviço que não visa o lucro e é constantemente desvalorizado: “O emprego doméstico é um dos maiores ‘guetos’ femininos, na medida em que se trata de uma ocupação na qual mais de 90% dos trabalhadores são do sexo feminino.” (ibidem, p.3)

Entretanto, apesar dos avanços pelos quais as mulheres passaram nos últimos anos, é importante ter em mente dados estatísticos como os do IBGE que, em perspectiva cronológica, demonstram esta evolução, mas suas inevitáveis discrepâncias: no início da década de 1990, as mulheres ganhavam em média pouco mais de 60% do salário médio dos homens, fato que na década seguinte subiu para pouco mais de 70%. Ainda assim, a disparidade é notável.

Grzybovski, Boscarin e Migot (2001) dizem que cerca de 12 milhões de integrantes da população feminina no Brasil ingressaram no mercado de trabalho nos últimos 15 anos. Ao fim da década de 1990, apenas cerca de 40% das mulheres estavam com algum tipo de ocupação, quase o dobro da porcentagem dos anos 1960: cerca de 20%.

Nos anos 1960, a grande maioria das mulheres que trabalhavam eram jovens descomprometidas, sem filhos; atualmente, há uma população bastante diversificada, entre mães, casadas, divorciadas etc.

Entre as muitas conquistas das mulheres nas últimas décadas, está o direito à licença-maternidade, originada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). A partir daí a trabalhadora passou a ter direito a 12 semanas de licença, divididas entre o período antes e após o parto. Na década de 1930, o Brasil adotou este protocolo, conforme Martins (2007), sendo uma garantia o retorno ao trabalho após a licença.

Na nossa Carta Magna de 1988, a mulher empregada tem o direito de ficar durante os primeiros meses ao lado de seu filho em dedicação integral. Em seu artigo sétimo, inciso XVIII, os legisladores focam a necessidade do nascituro tanto imediata (cuidados maternos) quanto futura (manutenção do emprego)

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

É importante lembrar que este período de afastamento pode sofrer alteração em circunstâncias especiais, conforme nos lembra Barros (2007, p. 1068):

Esses períodos de afastamento, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de mais duas semanas cada um, mediante atestado médico fornecido pelo Sistema Único de Saúde e em circunstâncias excepcionais (art. 392, § 2º, art. 93, § 3º, e art. 96 do Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999) (BARROS, 2007, p. 1068).

A tabela abaixo demonstração a condição de ocupações e trabalho em relação ao gênero e ao tempo (2005-2006):

TABELA 1 - CONDIÇÃO DE ATIVIDADE E DE OCUPAÇÃO- 2005-2006

CONDIÇÃO DE ATIVIDADE E DE OCUPAÇÃO	2005		2006		% Mulheres
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	
Economicamente ativas	54.353	41.789	54.910	42.619	1,98
Ocupadas	50.494	36.696	51.400	37.918	3,33
Desocupadas	3.859	5.094	3.510	4.700	-7,73
Já trabalharam antes	3.762	3.522	2.568	3.316	-5,84
Nunca trabalharam	1.097	1.572	942	1.384	-11,95
Não economicamente ativas	19.519	37.244	20.417	38.338	2,93

FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2005-2006.

Percebe-se um relativamente baixo crescimento da representatividade feminina no mercado de trabalho, apesar de todos os avanços já citados.

Contudo, Bruschini (2004, p.5) aponta para um importante dado:

Embora o nível de escolaridade feminino seja mais elevado que o masculino, na faixa superior a 15 anos de estudo, 85% dos homens e apenas 67% das mulheres ganhavam mais de cinco salários mínimos em 1998. Não é diferente o que ocorre em cargos de diretoria das empresas brasileiras do setor formal. Nestas, no ano 2000, cerca de 60% dos diretores ganhavam mais de 15 salários mínimos mensais. Contudo, ao desagregar a informação por sexo, era possível constatar que, enquanto a grande maioria dos diretores do sexo masculino encontrava-se nessa situação privilegiada, o mesmo ocorria para um percentual muito inferior de diretoras

Conforme Bruschini (op. cit.), estas disparidades não são características exclusivas apenas do Brasil ou dos países em desenvolvimento; pelo contrário, demonstram-se severas em países desenvolvidos como Japão e França.

5 A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO AMBIENTE LABORAL E A DIFERENÇA ENTRE BRANCAS E NEGRAS

A discussão sobre a desigualdade de gênero não é considerada nova, uma vez que está presente em diversas esferas sociais. As estruturas, tanto sociais como jurídicas, criadas por homens, combinam a submissão,

maternidade e cuidado. A posição dependente das mulheres, no âmbito civil, até 1960, institucionalizou a desigualdade econômica entre os gêneros.

Tal padrão decorre do fato de que característica que nossos antepassados assumiram como naturais e biológicas se tornaram desnecessárias na evolução das sociedades, pois o homem não depende mais da caça primitiva para sobreviver e, assim, suas conquistas não demandam mais sua imposição pela força, assim como o núcleo familiar não se desenvolve exclusivamente pela permanência da mulher no seu contexto. Os padrões foram incorporados, então, como naturais, mas na sua essência, por serem desnecessários, decorrem de uma mera imposição sociocultural. A par do modelo sociocultural, as mulheres foram alvo de domínio por conceberem vidas, porquanto, nas disputas territoriais, era necessário identificar a linha ascendente paterna e a única forma de fazer isso era tornar a mulher propriedade do homem. Sob tal modelo de domínio, ao homem foi assegurado manter a acumulação de riquezas dentro da sua descendência. (LERINA, p.59, 2019).

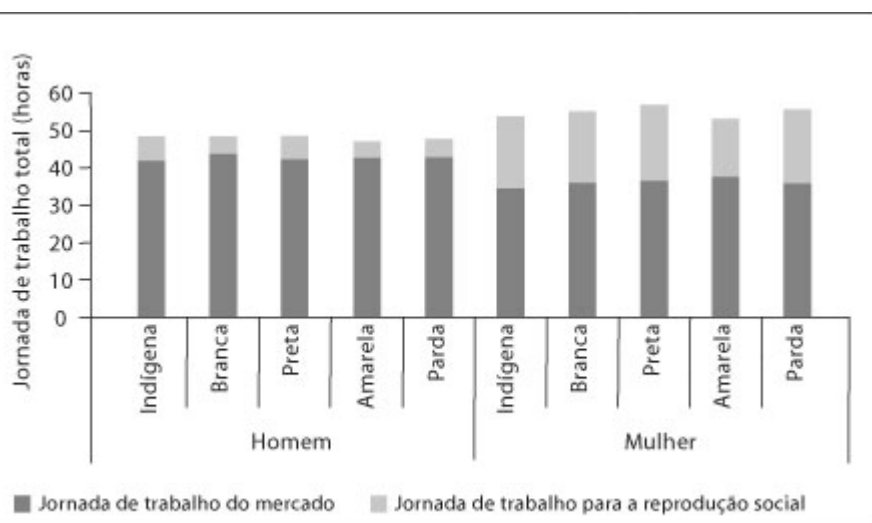
Além da desigualdade de gênero, o mercado de trabalho brasileiro ainda está marcado pelas desigualdades raciais. Esses fatores precisam ser considerados quando se trata de avaliação, formulação ou ainda implementação de políticas públicas, especialmente políticas de emprego, inclusão social e redução de pobreza. Ambas as situações citadas, gênero e raça, são consideradas eixos estruturantes para a desigualdade no Brasil. Desta forma, é necessário que essa característica estrutural da sociedade seja tratada, para que haja mudanças.

Ainda sobre oportunidades desiguais, especialmente os negros enfrentam dificuldades, tanto para o acesso à educação como de trabalho. As condições estruturais criam e mantêm preconceitos que geram discriminação das mulheres, dos pardos e negros, resultando em piores condições de vida e de mobilidade vertical para essas pessoas. Segundo o DIEESE (2003): “No campo da discriminação no mercado de trabalho segundo gênero e raça [...] os negros e as mulheres brancas recebem, nos mercados de trabalho metropolitanos, rendimentos-hora médios mensais substancialmente menores que aqueles auferidos pelos homens brancos”.

Por outro lado, a discriminação de mulheres no mercado de trabalho se destaca se comparada àquela de raça, e afeta especialmente a mulher negra. Neste caso, a segregação social e ocupacional cria menos oportunidades, estabelecendo salários menores, pois, considerando que a maior responsabilidade da mulher é a de reprodução biológica, acaba por afetar a carreira profissional. Sendo assim, o papel social da mulher contribui para que essas sejam discriminadas e negligenciadas no mercado de trabalho, seja por conta do menor investimento das empresas, capacitação ou salário, o que restringe a ascensão profissional.

De acordo com o gráfico abaixo, a situação de raça ou cor dos trabalhadores revela que as mulheres pretas e pardas possuem uma jornada de trabalho total maior que as demais e que as maiores jornadas dedicadas à reprodução social estão nas indígenas, pretas e pardas.

Gráfico 1: Composição da jornada de trabalho total dos ocupados por cor e sexo



Fonte: Phad, 2006.

Quanto aos homens, pretos e brancos têm as maiores jornadas totais, mas as diferenças não são expressivas. Ainda, entende-se que o nível menor de escolaridade também está relacionado à jornada de trabalho total.

Elas são caracterizadas, no geral, por jornadas elevadas tanto no ambiente doméstico quanto no mercado de trabalho, com possibilidades de combinações. Elas, por sua vez, sempre têm mais do que dez horas do seu tempo ocupado pela reprodução social e suas jornadas no mercado são pouco inferiores às dos homens. As mulheres envolvidas com o trabalho agrícola e com os serviços são as que apresentam as maiores combinações de jornadas elevadas em ambas as direções; as dirigentes têm as maiores jornadas no mercado e as menores de reprodução social, enquanto as trabalhadoras agrícolas, as maiores de reprodução social e as menores no mercado (DEDECCA; RIBEIRO; ISHII, 2009)

Portanto, as mulheres são penalizadas por sua condição de reprodução social por meio de jornadas de trabalho totais mais longas, tendo que conciliar as tarefas domésticas com o mercado de trabalho.

Se hoje a presença de mulheres nos mais diversos postos de trabalho e nos cargos de comando e de poder tem mudado, isso não quer dizer que muitas mulheres, sobretudo pobres e racializadas, não sofram mais os impactos das vulnerabilidades e violências materiais e simbólicas a que estão expostas historicamente nesses locais. Mas é importante frisar a dimensão racial da questão, pois se muitas mulheres podem pagar pelos serviços domésticos, aliviando assim seu tempo dedicado à vida profissional – geralmente mulheres brancas social e economicamente privilegiadas, que podem pagar por serviços de faxineiras, babás e cuidadoras, por exemplo – com frequência mulheres pobres e negras neste país de passado escravocrata –, continuam sendo das mulheres os encargos de gerir os trabalhos domésticos e a maternidade. Entre o tempo dedicado aos cuidados e o tempo dedicado à profissão, não fica difícil perceber que a conta não fecha, que estão, conseqüentemente, sobrecarregadas – ainda mais se olharmos com atenção para a realidade de mulheres pobres, negras e de regiões periféricas.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na contemporaneidade a figura feminina conquistou um espaço considerável no mercado de trabalho remunerado. É válido, porém, ressaltar que, apesar desta presença, as expectativas com relação às demais esferas, tanto doméstica quanto do cuidado, que são comumente atribuídas como responsabilidade das mulheres, continuam gerando demandas psíquicas que afetam negativamente a sua saúde.

O conceito de dupla jornada é um dos fatores de risco psicossocial no trabalho mais recentemente identificados e validados. Fornece uma estrutura teórica conceitual para analisar o trabalho feminino e o emprego, uma vez que permite localizar o estudo da ocupação feminina no quadro mais amplo de trabalho (produtivo e reprodutivo). Categorias como dinâmica de mercado, mão de obra, condições de trabalho ou características do emprego, eles são insuficientes para resolver em si o trabalho de mulheres, cuja especificidade é derivada de uma dupla presença torna difícil atribuir o emprego feminino à norma de emprego social atual.

Além disso, a necessidade de cuidados é parte do cotidiano de todas as pessoas e elemento organizador das nossas relações sociais. O trabalho familiar implica relações afetivas e sociais difíceis de separar da própria atividade, e cria as condições cotidianas da vida social em que as pessoas se desenvolvem. Deste ponto de vista, o impacto e a importância da dupla jornada feminina estão em evidência quando nós o vemos em sua face de uma “dupla ausência”. Isso é, se manifesta claramente quando se leva em consideração aquele lugar em que não podemos estar pessoalmente em um dado momento, mas também, quando pelos níveis de cansaço e a mesma preocupação que vem com as responsabilidades duplas, mesmo quando fisicamente presentes, na realidade estamos mentalmente ausentes, principalmente em relação ao afetivo relacional e ao exercício da função reflexiva (mentalização) na maternidade.

O fato ainda se agrava quando se trata de mulheres negras, que, apesar de terem um maior número de presença na sociedade, são também consideradas as mais pobres, por conta de diversos fatores relacionados tanto ao sexismo e ao racismo.

A forma como em uma sociedade o cuidado é organizado para atender a meninos e meninas, jovens, idosos ou pessoas dependentes é crucial para a conformação de empregos, participação laboral das mulheres e o desenvolvimento econômico. A organização do trabalho produtivo assalariado, para que mulheres e homens tenham igual acesso a ela e a reorganização do trabalho doméstico, que envolve cuidar de vida, família e força de

trabalho, precisa ser da responsabilidade de homens e mulheres. Isso implica discutir em conjunto a possível redução da jornada de trabalho, com distribuição equitativa do trabalho doméstico.

REFERÊNCIAS

ABRAM, Laís. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. **Cienc. Cult.** [online]. 2006, vol.58, nº 4, p. 40-41.

BALTAR, P. Desigualdade de rendimentos do trabalho e salário mínimo na década de 90. **Carta Social e do Trabalho**, Campinas, Unicamp/IE/Cesit, n. 1, maio a agosto de 2012. Disponível em: <<http://www.unicamp.br>>.

BARROS, Alice Monteiro de. Proteção do Trabalho da Mulher e do Menor. In NETO, Vogel; ADOLPHO, Gustavo (Coord.). **Curso de Direito do Trabalho em homenagem ao professor Arion Sayão Romita**. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

BRASIL. **Constituição Federal da República**. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Leis e Decretos. **Decreto-lei nº 2.548**, de 31 de agosto de 1940. Faculta a redução do salário mínimo nos casos e nas condições que menciona, e dá outras providências. Rio de Janeiro: Capital Federal, 1940.

BRASIL. Leis e Decretos. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Rio de Janeiro: Capital Federal, 1943.

BRASIL. Leis e Decretos. **Emenda constitucional nº 1**, de 17 de outubro de 1969. Edita o novo texto da Constituição Federal de 24 de janeiro de 1967. Brasília: Senado Federal, 1969.

BRASIL. Leis e Decretos. **Lei nº 1.596**, de 29 de dezembro de 1917. São Paulo: Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, 1917.

BRASIL. Ministério da Saúde - MS. Secretaria de Atenção à Saúde - SAS. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas - DAPE. Área Técnica de Saúde da Mulher - ATSM. **Pré-natal e Puerpério: atenção qualificada e humanizada – manual técnico**. Brasília: MS, SAS, DAPE, ATSM, 2005

BRASIL. **Secretaria de Políticas para as Mulheres**. Plano Nacional de Políticas para as Mulheres. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2013.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. “**A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo**”. In: Cadernos de Pesquisa, n. 110, pp. 67-104, 1999.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande do Sul, X, n. 40, abr 2007. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1765>.

CAMARGO, Ana Alice Almeida. Direito e Igualdade jurídica: direitos das mulheres no mercado de trabalho. **Conteúdo Jurídico**, Brasília: 16 nov. 2011. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.34094&seo=1>>.

CÊGA, Anderson. GUILHERME, Tavares. História do Direito do Trabalho. **Revista Científica Eletrônica do Curso de Direito**, Periódicos Semestral Revista, ano I, nº 1, 2012.

DEUTSCHER BUNDESTAG. **Lei Fundamental da República Federal da Alemanha de 1919**. Constituição de Weimar, Alemanha: 1919. Disponível em: <<https://www.btg-bestellservice.de/pdf/80208000.pdf>>.

DEDECCA, Claudio Salvadori; RIBEIRO, Camila Santos Matos de Freitas; ISHII, Fernando Hajime. **Gênero e jornada de trabalho: análise das relações entre mercado de trabalho e família**. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1981-77462009000100004>> Acesso em: 11 de março de 2022.

DIEESE. **20 de novembro: dia nacional da consciência negra**. Boletim DIEESE: Edição Especial, novembro de 2001.

GRANDRA DA SILVA, Ives Martins Filho. **Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho**. 14ª EDIÇÃO. São Paulo: Saraiva, 2006.

GIGLIO, Wagner D. **Direito Processual do Trabalho**. 10ª edição, revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Editora Saraiva, 1997.

HENDERSON, W. O. A Revolução Industrial – 1780-1914. Lisboa: Editora Verbo, 1969, p. 122-131. In: PILETTI, Nelson; PILETTI, Claudino. **História e Vida. Vol. 4 – Da Idade Média à Atualidade**. São Paulo: Ática, 2008, p. 83-84.

HOFFMANN, Rodolfo; LEONE, Eugênia Troncoso. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2012. **Nova Economia**, Belo Horizonte, vol. 14, nº 2, p. 35-58, mai./ago. 2014.

HUBERMAN, Leo. **História da Riqueza do Homem**. Tradução de Waltensir Dutra. 7ª edição. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1971.

IPEA. **Estudo mostra desigualdades de gênero e raça em 20 anos**. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=29526> Acesso em: 11 de março de 2022.

JATOBÁ, J. **Brazilian women in the metropolitan labor force, a times series study across region and households status**. In: ABEP - Encontro Nacional de Estudos Populacionais, 9ª edição, 2009, Caxambu. Anais... Belo Horizonte: ABEP, vol. 3, 2009.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Mensal de Emprego: Indicadores, Trabalho e Rendimento**. Publicado em: 22 nov. 2011. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/pesquisa_resultados.php?indicador=1&id_pesquisa=38>.

LERINA, Mariana Piccoli. **Mulheres e mercado de trabalho: discriminação e ações afirmativas**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 8, n. 81, p. 58-72, mar. 2022.

MALLARD, Suzana Duarte Santos. **Ambiente de gestão e formalização de ideias, discussões, grupos e projetos**. 2009. Disponível em: <<http://sinalizando.blogspot.com/2008/02/mulher-do-sculo-xxi.html>>. Acesso em: jun. 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 7ª edição, revisa e ampliada. São Paulo: Makron Books, Atlas, 1998.

MELO, Maria Aparecida Mendonça Toscano de. Legislação do direito do trabalho da mulher: uma perspectiva de sua evolução. **JurisWay**. Publicado em: 22 jul. 2011. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6254>.

MIRANDA, Maria Bernadete. **Surgimento e Evolução do Direito do Trabalho**. Publicado em: 30 mai. 2011. Disponível em: <<http://www.direitobrasil.adv.br/arquivospdf/aulas/dt/A1.1.pdf>>.

PROBST, Elisiana Renata; RAMOS, Paulo. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Instituto Catarinense de Pós-Graduação – ICPG, Gestão Estratégica de Recursos Humanos, 2005, vol. 5, nº 7, p. 78-84. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>.

ROMAR, Carla Teresa Martins; SOUZA, Otávio Augusto Reis de (coords.). **Temas relevantes de direito material e processual do trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2000.

SALDANHA, Roberto da Cruz. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho da sociedade da informação**. In: Encontro ABEP, Unicamp, 2008. Disponível em: <http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2008/docsPDF/ABEP2008_973.pdf>.

SALEM NETO, José. **Vademecum do Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora IOB Thomsom, 2004.

SANTOS DE MATOS, Maria Zilda. **Cotidiano e Cultura: história, cidade e trabalho**, São Paulo: EDUSC, 2002, p.91

SUSSEKIND, João de Lima; TEIXEIRA FILHO, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**, vol. I e II. 7ª edição, revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Editora LTr, 2000.

VICENTE, Teresa Aracena. **Estudo mostra desigualdades de gênero e raça em 20 anos**. Disponível em: <<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/5/5137/tde-02082018-103012/publico/TeresaAracenaVicente.pdf>> Acesso em: 11 de março de 2022.

WALDFOGEL, Jane. "Women Working for Less: Family Status and Women's Pay in the US and UK." In: **Malcolm Wiener Center for Social Policy**. Cambridge: Harvard University Press, 1994.