QUAL É O IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA SOBRE O EMPREGO FEMININO? - reflexões a partir de uma perspectiva de gênero

Andréa de Sousa Gama[1]
Ana Clara de Assis Oliveira[2]
Cristiane Cardoso Henriques[3]

RESUMO

Este trabalho visa analisar as medidas contidas na reforma trabalhista, Lei 13.467/2017 e na lei sobre o trabalho temporário e prestação de serviços, Lei 13.429/2017 e seus impactos sobre o emprego feminino e as desigualdades de gênero no trabalho. Baseado em revisão bibliográfica e apoiado em dados secundários realiza análise comparativa do antes e depois da reforma sobre o emprego das mulheres. As novas modalidades de contratação, as alterações da jornada de trabalho e as formas de remuneração são discutidas e analisadas a partir de uma ótica de gênero e raça e cotejando com os dados apresentados, evidenciamos a agudização da precarização do trabalho e o aprofundamento das desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista; Trabalho; Gênero

ABSTRACT

This work aims to analyze the measures contained in the labor reform, Law 13.467/2017 and in the law on temporary work and provision of services, Law 13.429/2017 and its impacts on female employment and gender inequalities at work. Based on a literature review and supported by secondary data, it performs a comparative analysis of before and after the reform on women's employment. The new hiring modalities, changes in working hours and forms of remuneration are discussed and analyzed from a gender and race perspective and comparing with the data presented, we evidence the worsening of the precariousness of work and the deepening of inequalities in gender and race in the labor market.

Keywords: Labor Reform; Work; Gender

[1] Faculdade de Serviço Social – UERJ; Professora Associada – FSS/UERJ, Doutora em Saúde Coletiva; andreasgama@gmail.com
[2] Faculdade de Serviço Social – UERJ; Graduanda em Serviço Social, anaclaroliver37@gmail.com
[3] Faculdade de Serviço Social – UERJ; Graduanda em Serviço Social, ccardoso1998@icloud.com

1 – INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo sintetizar e analisar a Reforma Trabalhista de 2017, destacando os retrocessos que produziu na vida dos trabalhadores brasileiros e, especificamente, no trabalho das mulheres. As novas modalidades de contratação flexibilizam e precarizam ainda mais o emprego no Brasil chegando a uma condição de trabalho desumana, insegura, instável e com baixa proteção social. As mulheres estão, ainda, mais expostas nessas novas modalidades, reproduzindo e agudizando uma situação de desigualdade de gênero e raça no mercado de trabalho. Há ainda poucos estudos que se debruçam sobre as repercussões da reforma trabalhista no conjunto do mercado de trabalho no país e aqueles que abordam as condições do trabalho feminino são ainda menos numerosos. Esse trabalho busca trazer alguns elementos e resultados para suprir tal lacuna.

A retórica que embasou as propostas da reforma trabalhista estavam assentadas na agenda política dos empresários que preconizava a necessidade de alterações na legislação trabalhista que traria ganhos na economia e novos empregos. Fundamentava-se na ideia de que os direitos do trabalho eram responsáveis pelo desemprego e pelos elevados custos da força de trabalho no Brasil. Ressalta-se, ainda, que tais argumentos não eram novos ou surgiram próximos ao seu debate e aprovação no Congresso Nacional, em 2017. Ao contrário, tal agenda já podia ser vislumbrada desde a década de 1990, mas sem ainda encontrar as condições políticas para a sua aprovação, apenas realizada no governo do presidente Michel Temer.

As transformações do mundo do trabalho no capitalismo contemporâneo configuram o que Antunes (1995) denomina de *processualidade contraditória*. Nessa múltipla processualidade, de um lado, verifica-se uma drástica redução do operariado industrial e fabril e, de outro, uma expressiva ampliação do assalariamento no setor de serviços, o aumento do subproletariado presente na expansão do trabalho parcial, temporário, precário e subcontratado. Tal processo conforma uma maior fragmentação, heterogeneização e complexificação da classe trabalhadora, expressa,

por exemplo, na crescente incorporação do contingente feminino no mercado de trabalho. (Guedes, 2015) Junto a essa tendência, o principal resultado dessas transformações é a expansão do desemprego estrutural. A reestruturação produtiva afeta a organização dos processos de trabalho: o consumo e gestão da força de trabalho, as condições e relações de trabalho, assim como o conteúdo do próprio trabalho. Envolve a intensificação do trabalho e a ampliação da jornada, a redução de postos e a precarização das condições e direitos do trabalho. (Antunes, 1995)

A literatura sobre gênero e mercado de trabalho apresenta as características sexuadas dos processos de acumulação capitalista e de suas mudanças atuais, sendo as principais, a sobredeterminação feminina no desemprego, a persistência da segmentação ocupacional e da desigualdade salarial, mesmo com crescentes níveis de escolaridade, a bipolarização da inserção profissional feminina, o aumento da diferenciação interna dessa mão de obra e o desenvolvimento dos empregos de serviços (Hirata, 2002; Bruschini, 2007; Gama, 2014).

Os processos de reestruturação produtiva têm introduzido um padrão de flexibilidade nas relações de trabalho através, principalmente, do recurso ao trabalho feminino em uma variabilidade nessa inserção de forma cada vez mais subordinada. Tal processo de reestruturação nas relações e direitos do trabalho, no Brasil, será examinado através da reforma trabalhista e suas principais alterações, a partir de uma mirada de gênero e raça. Para tanto, do ponto de vista metodológico, traremos algumas evidências analisadas a partir de algumas variáveis, em série histórica, de maneira a comparar o período imediatamente anterior e posterior à reforma, assim como apresentar e discutir mediante pesquisa e análise documental da legislação alterada, as principais mudanças e impactos sobre o emprego feminino. Iniciaremos pela sistematização das alterações nas Leis atinentes, trazendo em relevo as novas formas de contratação: o contrato temporário, o contrato intermitente, o contrato em tempo parcial, a terceirização e o trabalho autônomo; as alterações na jornada de trabalho e as formas de remuneração variável, evidenciando o que mudou com essa reforma. Em seguida, apresentaremos de forma resumida os impactos sobre o emprego das mulheres, de forma a comparar o antes e o depois da reforma, a partir

dos indicadores de ocupação/desocupação e nível salarial, por sexo, no Brasil, entre os anos de 2015 a 2019, utilizando os dados das PNADs/IBGE.

2 – AS ALTERAÇÕES CONTIDAS NAS LEIS 13.467/2017 E LEI 13.429/2017 – *O ANTES E O DEPOIS*

Analisaremos algumas mudanças na reforma trabalhista propostas pelas Leis 13.467/2017 e 13.429/2017. Essas medidas resultaram em modalidades de contratações mais precárias e atípicas, na flexibilização da jornada de trabalho, na fragilização sindical, no rebaixamento da remuneração, nas alterações nas normas de saúde e segurança do trabalho e na limitação do acesso à justiça do trabalho. A partir da sistematização do que foi alterado na CLT e na Lei dos contratos temporários, apresentaremos as repercussões das novas modalidades de contratação, das alterações na jornada de trabalho e as formas de remuneração variável sobre as desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho.

Essas alterações legais sinalizam o maior retrocesso social da nossa história em termos dos direitos do trabalho. Antunes (2018) classifica esse processo como uma devastação do trabalho na nova fase da contrarrevolução neoliberal evidenciada no desmonte da legislação social do trabalho. O que iremos iluminar nesse momento são as mudanças que estão diretamente ligadas e reforçam as desigualdades de gênero e raça no trabalho remunerado. Partimos da hipótese de que essas novas modalidades de contratação aumentam o risco de crescimento da precarização das condições e relações de trabalho, trazendo maior insegurança, instabilidade e sobrecarga de trabalho para as mulheres.

2.1 – Alterações nos contratos de trabalho - Lei 13.467/2017

2.1.1 – Artigo 75: Adoção do Teletrabalho

Antes da reforma trabalhista, o artigo 6º versava da seguinte forma: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”. Essa redação dava algum tipo de respaldo legal ao teletrabalho, porém não existia

uma lei exclusiva para esta forma de contratação. Com as mudanças previstas na Lei 13.467/2017 é considerado teletrabalho a prestação de serviço preponderantemente fora das dependências do empregador, ou seja, o empregado pode executar suas atividades profissionais fora da empresa contratante.

A regulamentação das novas tecnologias de informação e comunicação (TIC) nas relações de trabalho facilita o trabalho remoto e à domicílio. Vale ressaltar agora a facilidade de dispor da mão de obra sem os limites da jornada e os custos fixos com a infraestrutura necessária para a execução do trabalho. Essa massiva incorporação das TIC, no caso das mulheres, amplia os tensionamentos entre as esferas pública e privada, do trabalho e da vida familiar, tornando opacas essas fronteiras e aumentando a carga de trabalho feminino. O trabalho à domicílio não é novo para as mulheres inseridas em setores industriais como o têxtil e outros que trabalham por peças ou por tarefas, no entanto, as novas TICs expandem esse formato para outras áreas incidindo mais amplamente sobre um maior número de trabalhadoras. Há a necessidade de expansão de investigações sobre o teletrabalho e as novas TICs sobre o trabalho das mulheres.

2.1.2 – Artigo 443 e 452: Contrato Intermitente

O trabalho intermitente antes da reforma não era reconhecido como uma atividade formalizada. Com a reforma a lei permite a alteração do período de trabalho em dias e horas. Essa prestação se denomina como de forma não contínua, ou seja, ocorre alternância de períodos de prestação de serviço e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses. Isso é independente do tipo de atividade. Com isso, atende as demandas específicas de determinados setores, com o respectivo pagamento proporcional ao número de horas trabalhadas.

Os argumentos dos defensores da reforma em prol da efetivação do contrato intermitente variam entre gerar novos empregos e abrir oportunidades, principalmente, para quem está entrando no mercado de trabalho, notadamente a população jovem. A jornada intermitente é uma temática antiga do setor de comércio e serviços, mas que poderá ser amplamente moldada para qualquer atividade ajustando-se a demandas eventuais, como finais de semana, horários de maior pico em bares e restaurantes, mas também em linhas de produção, supermercados, etc.

A RAIS (Relatório Anual de Informações Sociais) de 2019 divulgou que os contratos intermitentes totalizaram cerca de 156.756 registros. O setor de serviços ocupa 46,8% dos vínculos e o setor de comércio representa 27%. Em relação às ocupações, aquelas que mais tiveram contratos desse tipo foram assistentes de vendas (14.543), repositor de mercadorias (6.635) e vigilante/segurança (6.565). As duas primeiras ocupações apresentaram forte absorção de emprego feminino.

Essa nova modalidade de contratação é conhecida também como “jornada zero hora” e uma forma de legitimar o “bico” como um trabalho formal, porém com menores custos para o empregador. Ademais, essa forma de contratação impõe condições de trabalho mais precárias ao trabalhador.

2.1.3 – Artigo 58: O Contrato em Tempo Parcial

A previsão legal sobre o contrato de trabalho em tempo parcial na CLT considerava o trabalho nesse regime aquele que tivesse a duração de 25 horas semanais. Com a reforma aumentou a jornada de trabalho parcial de 25 horas para a 30 horas semanais, não excedendo essa carga horária. Na prática, os trabalhadores poderão ser contratados para jornadas de 26 horas em qualquer atividade e com a possibilidade de 6 horas adicionais de horas extras na semana, podendo ser compensadas na semana seguinte por meio do banco de horas. Os salários são calculados de forma proporcional à quantidade de horas contratadas.

As formas de contrato de trabalho em tempo parcial são predominantemente usadas pelas mulheres. A carga horária entre homens e mulheres no mercado de trabalho no tocante ao trabalho em tempo parcial representa 28,2% para as mulheres e 14,1% para os homens. O IBGE afirma que esses dados estão relacionados a predominância feminina no trabalho doméstico e de cuidado de pessoas nos quais as mulheres dedicam cerca de 73% horas a mais do que os homens. No tocante às regiões Norte e Nordeste, a proporção de mulheres passa de 36% (IBGE, 2019). As mulheres pretas ou pardas estão sobrerepresentadas nesse tipo de ocupação, cerca de 31,3% do total, enquanto 25% para as mulheres brancas. Para os homens, somente 11,9% dos brancos se ocuparam por tempo parcial, enquanto os homens pretos ou pardos eram 16%. (IBGE, 2019). É possível perceber que esse tipo de contrato tem um forte viés de gênero e raça.

2.2 – Lei 13.429/2017: Contrato temporário

O PL 4.302/1998 que tratava sobre o contrato temporário foi aprovado em 2017 no bojo da reforma trabalhista. Esse projeto tramitava no Congresso Nacional, mas, em 2008, o ex-presidente Luiz Inácio Lula da Silva solicitou seu arquivamento a pedido das centrais sindicais. Esse tipo de contratação tem como finalidade a substituição de pessoal regular e permanente ou em situações extraordinárias de serviços com duração de 90 dias que, com as alterações, passou para 270 dias e sendo válido em qualquer circunstância. Alterou o conceito de trabalho temporário, ampliando o uso dessa modalidade e eliminou o caráter de contratação para situação extraordinária, ou seja, aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender a necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou de demanda complementar de serviços. Nessa modalidade é possível ver a exclusão de vários direitos como: férias, estabilidades temporárias, aviso prévio, multa de 40% do FGTS e o seguro desemprego.

Segundo Teixeira (2017) a ampliação dos contratos temporários na lógica empresarial de baratear, ao máximo, os custos de admissão e dispensa, passará a ser uma modalidade frequente de contratação, especialmente em áreas que não exijam qualificação e com elevado nível de adoecimento ocasionado por lesões decorrentes de esforços repetitivos, como nas linhas de produção e montagem, em que há predominância de mulheres. Da mesma forma, aumenta a rotatividade em diferentes áreas e funções, tornando praticamente inexistente as possibilidades de progressão na carreira ou ascensão profissional. De forma semelhante ao contrato parcial e intermitente, esse tipo de contratação também ocorre em grande medida em áreas tradicionalmente ocupadas por mulheres, inclusive no setor público, como as áreas da saúde e educação.

2.3 – Lei 13.429/2017: Terceirização

A mesma legislação sobre o trabalho temporário aprovou a liberação da terceirização para todas as atividades das empresas. Os movimentos sindicais se

mobilizaram fortemente em torno do tema, em busca das garantias na sua regulamentação, mas com pouco sucesso. Pode ser entendida como a transferência de certas atividades da empresa tomadora (ou contratante) à empresa prestadora de serviços especializados. Essa teoria sustenta o argumento da dedicação à atividade-fim como principal motivação para a terceirização das demais atividades e tem como objetivo reduzir os custos da mão de obra. A Lei expressa a terceirização de forma ampla, ou seja, de quaisquer das atividades da contratante (tomadora), inclusive de sua atividade principal.

2.3.1 – Artigo 442-B: Trabalho Autônomo

O trabalho autônomo é toda atividade exercida por profissionais de forma liberal ou um trabalho eventual prestando serviços para empresas ou pessoas por um tempo específico, sem vínculo/relação empregatício com o tomador dos serviços desde que cumpra todas as formalidades legais. As contratações podem variar de com ou sem exclusividade sem habitualidade e subordinação e que assuma todos os riscos na sua atuação como profissional. Com a reforma, ao incluir essa nova modalidade de contratação busca legitimar a figura da pessoa jurídica (PJ) ou do MEI (Microempreendedor Individual), ou seja, afastando todo e qualquer tipo de vínculo empregatício e as obrigações daí decorrentes que ficam a cargo do trabalhador (a).

2.4 – Alterações na jornada de trabalho

2.4.1 – Artigo 59-A: Jornada de trabalho

Atualmente, a jornada de trabalho pode ser negociada, mas deve respeitar os limites da Constituição. O limite diário poderá ser de até 12 horas com 36 horas de descanso, mantendo o limite de 44 horas de trabalho por semana e de 220 horas por mês. O intervalo dentro do expediente também será negociável, mas é necessário ter o mínimo de 30 minutos nas jornadas maiores do que 6 horas. É importante salientar que deixam de ser considerados como parte da jornada atividades como descanso, estudo, alimentação, higiene pessoal e troca de uniforme. A retirada dessas atividades intensifica a exploração do trabalhador. É importante ressaltar, ainda, que alguns setores ocupacionais são aderentes a essa jornada de trabalho porque ela abre a possibilidade de um segundo emprego, o que está relacionado aos baixos salários e

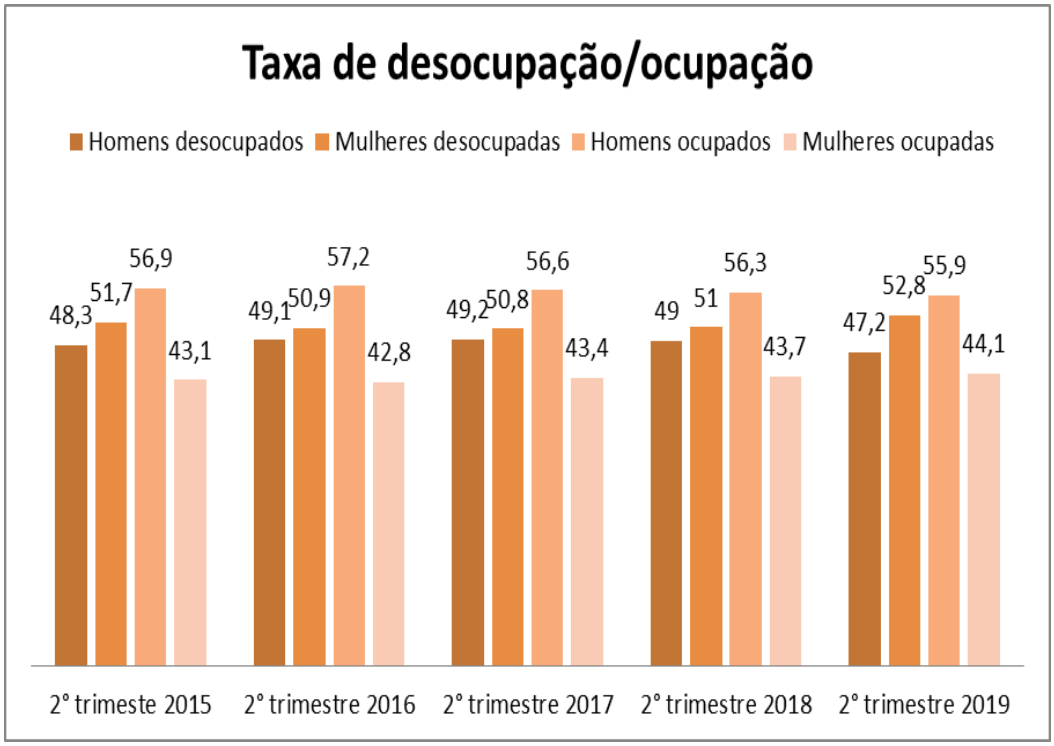
a necessidade de compor a renda, aumentando o risco à saúde e a segurança dos trabalhadores.

Essas novas modalidades de contratação reforçam e aumentam a fragmentação, a heterogeneização e as divisões intraclasse trabalhadora. Os dados de 2015 da RAIS, por exemplo, revelam que um trabalhador temporário pode chegar a receber 70% da remuneração do trabalhador efetivo e se for para a área de serviços cai para 61%. As mulheres ocupam majoritariamente as vagas do segmento de serviços e outras com grande absorção de mão de obra temporária. Em suma, as medidas citadas acima trazem riscos elevados para a classe trabalhadora no seu conjunto, mas agudizam as desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho.

3 – IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA SOBRE O EMPREGO DAS MULHERES

Com o intuito de realizar análises preliminares sobre as repercussões da reforma trabalhista sobre o emprego das mulheres, utilizaremos dados comparativos e em série histórica, por sexo, de indicadores de ocupação/desocupação e do nível salarial, a fim de identificar possíveis alterações no período. Esses são indicadores sensíveis nas análises de gênero do mercado de trabalho, considerando o sobredesemprego feminino e a persistência da desigualdade salarial. (Gama, 2014). Trabalharemos com dados da PNAD/IBGE contínua entre os anos 2015 e 2019, a fim de comparar a evolução desses indicadores antes e depois da reforma.

Gráfico 1 - Taxa de ocupação/desocupação - 2015-2019



Fonte: Produção própria, a partir das PNADs contínuas de 2015-2019 – IBGE, 2019

Em 2015, a taxa anual de desocupação média foi de 8,5%, teve uma alta de 27,4% comparado com 2014. A população ocupada ficou estável em 92,1 milhões de trabalhadores (as). Ao ser feito um recorte de gênero, a taxa de desocupação entre os homens ficou em 48,3%, enquanto entre as mulheres ficou em 51,7%. Acrescido a isso, a taxa de ocupação entre os homens ficou em 56,9%, enquanto entre as mulheres ficou 43,1%, registrando uma diferença de 13,8%.

Em 2016, cresceu a média anual da taxa de desocupação que foi de 11,5%, uma alta de 37% comparado com o ano de 2015. A população ocupada caiu de 92,1 milhões de pessoas para 90,4 milhões no ano de 2016. Ao ser feito um recorte de gênero, a taxa de desocupação entre os homens ficou em 49,1%, enquanto entre as mulheres ficou em 50,9%, registrando uma diferença de 1,8 % entre os gêneros, diminuindo 1,6% quando comparado com o ano de 2015. Acrescido a isso, a taxa de ocupação entre os homens ficou em 57,2%, enquanto as mulheres registraram 42,8%, havendo um leve aumento de 0,6% comparado com o ano de 2015.

A média anual da taxa de desocupação, que em 2016 foi de 11,5% passou a ser 12,7% em 2017, sendo o maior crescimento durante a série histórica da pesquisa do IBGE. A população ocupada registrou pouca diferença de 2016 que tinha 90,3% e em 2017 que foi de 90,6%. Quanto aos diferenciais de gênero, a taxa de desocupação entre os homens ficou em 49,2%, enquanto as mulheres registraram 50,8%, uma discreta diminuição em relação ao ano anterior. Acrescido a isso, a taxa de ocupação entre os homens ficou em 56,6%, enquanto entre as mulheres foi de 43,4%, com uma diminuição de 1,2% comparado com o ano de 2016.

No ano de 2018, a média anual da taxa de desocupação ficou em 12,3%, com uma queda de 0,4% comparado com o ano de 2017. A população ocupada em 2018 foi de 91,9 milhões, registrando um aumento de 1,3% em relação a 2017 (90,6 milhões). Nos diferenciais de gênero, encontramos uma taxa de desocupação entre os homens de 49% e entre as mulheres de 51%, com um aumento de 0,4 % vis-à-vis o ano de 2017. A taxa de ocupação entre os homens foi de 56,3% e entre as mulheres de 43,7%, registrando uma diminuição de 0,6 % em relação a 2017.

Por fim, para o último ano da nossa série histórica, 2019, a taxa média anual de desocupação ficou em 11,9%, tendo uma queda de 0,4% comparado com o ano de 2018 (12,3%). A população ocupada em 2019 foi de 93,4 milhões, registrando um aumento de 1,5% comparado com o ano de 2018. Ao ser feito um recorte de gênero, a taxa de desocupação entre os homens ficou em 47,2%, enquanto entre as mulheres ficou em 52,8%, registrando um aumento de 3,6% em comparação com 2018, ano em que entrou em vigor a reforma trabalhista. Acrescido a isso, a taxa de ocupação entre os homens foi de 55,9%, enquanto entre as mulheres de 44,1%, com uma diminuição de 0,8% comparado com o ano de 2018.

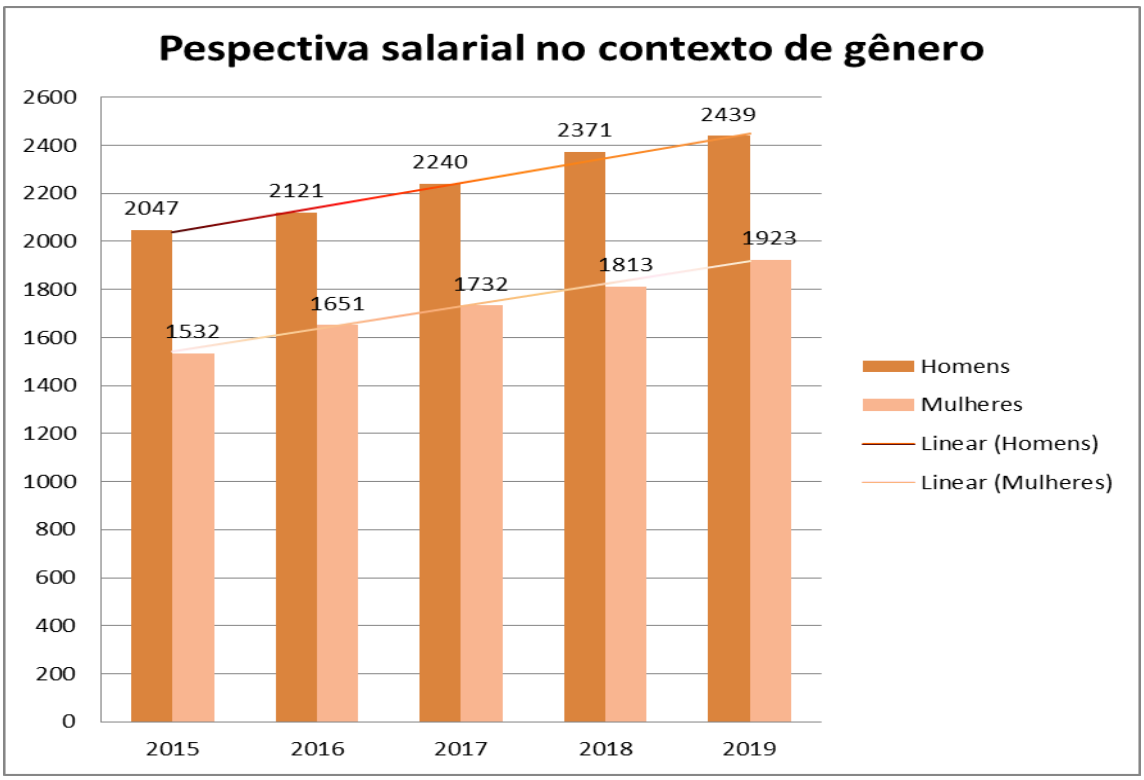
O que esses resultados sugerem? Em primeiro lugar, as discretas oscilações na ocupação/desocupação da população não correspondem à alardeada justificativa de que a reforma trabalhista geraria mais empregos e maior renda do salário, conforme ainda veremos. O desemprego estrutural permanece na média de 12% da força de trabalho e as discretas subidas e descidas na taxa de ocupação entre homens e mulheres não revela nenhuma mudança significativa nos padrões de gênero do mercado de trabalho, com maior ocupação masculina e desocupação feminina.

Entre os anos de 2015 a 2019, a taxa de ocupação oscilou de forma decrescente entre os homens, enquanto o oposto aconteceu entre as mulheres. Isso sinaliza uma maior absorção das mulheres no mercado de trabalho. Em um primeiro olhar, esses resultados poderiam indicar vantagens do emprego feminino em relação ao masculino. No entanto, mediante as análises globais no trabalho apresentadas anteriormente, a maior empregabilidade feminina ocorre em um contexto de forte precarização e em grupamentos ocupacionais onde as alterações legais também foram muito intensas. (Lavinas, 2002). Em suma, não há alterações significativas na maior absorção da força de trabalho no geral e nem entre os gêneros comparando anos antes e após a reforma trabalhista.

Analisamos, ainda, os diferenciais salariais entre os gêneros no período estudado a fim de identificar algum possível efeito da reforma sobre o nível salarial. Podemos observar no gráfico 2, que entre os anos de 2015 e 2019, o salário de homens e mulheres aumentou, porém, esses salários estavam em processo de crescimento desde o ano de 2012. O salário das mulheres cresceu algo em torno de 68,2%, enquanto o dos homens 56,3%. Apesar desse aumento do nível salarial no período, isso não necessariamente significa a redução da desigualdade salarial entre os gêneros. Nesse contexto, esses dados estão diretamente vinculados à evolução na quantidade de horas trabalhadas. Segundo o IBGE, o rendimento médio da população subiu de 2012 até 2019 para R$ 2.290,00, enquanto as horas trabalhadas tiveram uma diminuição, em 2012 as horas trabalhadas por semana totalizavam 40,1 horas e em 2019 caiu para 38,8 horas trabalhadas por semana. Com isso, os homens foram os mais prejudicados pois, tradicionalmente, são maioria na taxa de ocupação e no maior número de horas trabalhadas vis-à-vis as mulheres. Outro fator contribuinte foi a crise e a desaceleração da economia. Com a pouca demanda por mão de obra, a carga horária semanal trabalhada dos homens diminuiu em quase duas horas, passando de 44,3 horas em 2012 para 42,7 horas em 2019, ao passo que a carga horária trabalhada das mulheres diminuiu apenas 0,4horas entre 2012 (38,3 horas) e 2019 (37,9 horas). Uma maior diminuição de horas trabalhadas teve um impacto maior para os homens do que para as mulheres, com uma leve repercussão sobre a variação salarial entre os gêneros. No entanto, isso não significa ganho salarial real e

minoração das disparidades de gênero na remuneração. A variação do salário das mulheres só foi maior em decorrência da diminuição das horas trabalhadas, por sexo. Ademais, segundo Abdo (2019), esse resultado também é consequência do aumento da população subocupada, aquela que em grande parte realiza uma menor jornada de trabalho e onde se concentra parcela importante do emprego feminino. Essa população subocupada é principalmente concentrada nos setores de serviço doméstico (16,4%), no agronegócio (12,6%), em administração e serviços (13,6%) e em comércio e reparação de veículos (12,9%).

Gráfico 2 - Variação salarial, por sexo, 2015-2019



Fonte: Abdo, Sara. UOL Economia, 2019.

4 – CONCLUSÕES

Os estudos de gênero e trabalho revelam que as fronteiras entre o público(trabalho) e o privado(família) são fluidas para as mulheres e condicionam a sua inserção produtiva. A escassez de suportes socioinstitucionais para os cuidados na família e a pouca participação masculina nos afazeres domésticos têm consequências sobre a qualidade dessa inserção. Como a literatura tem mostrado as

mulheres realizam jornadas de trabalho mais longas, somando-se o trabalho remunerado e o trabalho doméstico e de cuidados, se inserem em empregos de pior qualidade, com jornadas de trabalho menores, contratos informalizados, salários mais baixos e poucas perspectivas de carreira. Os homens, por sua vez, continuam com o seu tempo disponível para investir no mercado de trabalho.

Na atualidade, a precarização do trabalho assume novas dimensões e manifestações, atingindo o conjunto da classe trabalhadora, ainda que com diferentes intensidades, considerando-se a divisão sociotécnica, sexual e étnico-racial do trabalho. A reforma trabalhista/2017 produz a regressão dos direitos trabalhistas que afetam diretamente as mulheres, os pobres e os negros. Ademais, como vimos, não cumpre a falácia ideológica da geração de empregos e melhorias salariais, com repercussões ainda mais nefastas para as trabalhadoras. É fundamental destacar, ainda, que todas as novas formas de contratação, de relações e condições de trabalho estudadas têm uma tônica em comum, o ataque às regulações da jornada de trabalho. As consequências são o aumento da exploração do trabalhador com o máximo barateamento da força de trabalho, o severo achatamento salarial decorrente da proporcionalidade da jornada e o desemprego intermitente revelando uma nova faceta do desemprego estrutural. Como vimos, essas novas modalidades de contratação afetam desigualmente as mulheres, seja por ocorrerem em setores que tradicionalmente apresentam maior presença feminina, seja porque se encontravam sobrerepresentadas na informalidade e no desemprego. Anterior a reforma, as mulheres já eram mais presentes no emprego em tempo parcial, realidade que se expande; no trabalho temporário, agora com forte retirada de direitos trabalhistas; e no contrato intermitente com pagamento proporcional por períodos de tempo e horas, influenciados pela sazonalidade e disponibilidade do trabalhador e onde as mulheres estão muito presentes. O trabalho à domicílio e presentemente o teletrabalho e as novas TIC que borram as fronteiras entre trabalho remunerado e demandas familiares e o trabalho autônomo agora reconfigurado como MEI e PJ sinalizam para a necessidade de ampliar as investigações sobre essas novas modalidades de contratação sobre o emprego feminino em sua relação com o trabalho doméstico e de cuidados.

REFERÊNCIAS

ABDO, S. O salário de mulheres sobe mais que o de homens, mas saiba por que não é razão para comemorar**.** 2019. Disponível em: https://6minutos.uol.com.br/economia/salario-de-mulheres-sobe-mais-que-dos-homens-mas-isso-nao-reflete-reducao-da-desigualdade/. Acesso em: 26 jul. 2021.

ANTUNES, R. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do trabalho. SP: Cortez, 1995.

_____. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. SP: Boitempo, 2018.

BRASIL. Leis 13.467/2017 e Lei 13.429/2017

BRASIL. Ministério da Economia (Relatório Anual de Informações Sociais – RAIS), Brasília, DF: 2019.

BRUSCHINI, C. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos, Cadernos de Pesquisa, v.37, n. 132, p. 537-572, 2007.

GAMA, Andréa. Trabalho, família e gênero – impactos dos direitos do trabalho e da educação infantil. SP: Cortez, 2014.

GUEDES, M. Heterogeneização da mão de obra feminina: o que mudou no período recente? Gênero, Niterói, v.15, n.2, p. 139 – 154, 1.sem. 2015.

HIRATA, H. Reestruturação produtiva, cidadania e gênero. In Costa, A. A. et al. Um debate crítico a partir do feminismo: reestruturação produtiva, reprodução e gênero. SP: CUT, 2002, p. 27-35.

IBGE. Indicadores IBGE **-** Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Segundo Trimestre de 2020. ABR.-JUN. 2020.

LAVINAS, L. Perspectivas do emprego no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos. In: Lavinas, L, Léon, F (Orgs). Emprego Feminino no Brasil: mudanças institucionais e inserções no mercado de trabalho. Santiago: CEPAL, 2002.

TEIXEIRA, M. A reforma trabalhista e as mulheres. In: TEIXEIRA, M *et al* (orgs). Contribuição crítica à reforma trabalhista**.** Campinas, SP: Unicamp/Ie/Cesit. p. 237-260, 2017.