



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO
DECON – DEPARTAMENTO DE ECONOMIA
BACHARELADO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS

GLEYCE KELLY DE MIRANDA

MERCADO DE TRABALHO: Reforma trabalhista sob a perspectiva de
gênero

Recife/PE

2019

GLEYCE KELLY DE MIRANDA

MERCADO DE TRABALHO: Reforma trabalhista sob a perspectiva de gênero

Monografia apresentada à Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE) como requisito para obtenção de grau de Bacharel em Ciências Econômicas.
Orientador: Prof. Dr. Álvaro Furtado Coelho Júnior. **Co-orientadora:** Prof. Dra. Sônia Maria Fonseca Pereira Oliveira Gomes.

Recife/PE

2019

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal Rural de Pernambuco
Sistema Integrado de Bibliotecas
Gerada automaticamente, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- M672m Miranda, Gleyce Kelly de
Mercado de trabalho: reforma trabalhista sob a perspectiva de gênero / Gleyce Kelly de Miranda. - 2019.
93 f. : il.
- Orientador: Álvaro Furtado Coelho J Júnior.
Coorientadora: Sônia Maria Fonseca Pereira Oliveira .
Inclui referências e apêndice(s).
- Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal Rural de Pernambuco,
Bacharelado em Ciências Econômicas, Recife, 2019.
1. Gênero. 2. Mercado de trabalho. 3. Reforma trabalhista. 4. Mulheres. 5. Relações laborais. I. Júnior,
Álvaro Furtado Coelho J, orient. II. , Sônia Maria Fonseca Pereira Oliveira, coorient. III. Título

GLEYCE KELLY DE MIRANDA

MERCADO DE TRABALHO: Reforma trabalhista sob a perspectiva de gênero

TCC apresentado ao Curso de Graduação em Economia da Universidade Federal Rural de Pernambuco, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Ciências Econômicas.

Aprovado em: ___/___/_____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Álvaro Furtado Coelho Júnior (Orientador)
Universidade Federal Rural de Pernambuco

Prof^a. Dra. Sônia Maria Fonseca Pereira Oliveira Gomes (Co-orientadora)
Universidade Federal Rural de Pernambuco

Prof^a Dra. Keynis Cândido de Souto (Examinadora Interna)
Universidade Federal Rural de Pernambuco

Dra. Darcilene Cláudio Gomes (Examinadora Externa)
Fundaj

AGRADECIMENTOS

Ao meu irmão, Glauco de Miranda, por sempre estar ao meu lado.

Aos meus pais, que sempre incentivaram e estimularam meus estudos. E por me ensinarem que só a educação abre caminhos.

A amigas e amigos que são lares para mim. Em especial, Rosiale Tenório e Renata Ferreira, por todo afeto, riso e acolhimento em todas as horas.

À Edna Aguiar, minha mãe do coração, por tudo o que representa para mim.

A minha co-orientadora, professora Dra. Sônia Gomes e ao meu orientador, prof. Dr. Álvaro Furtado, pela confiança, apoio e suporte necessários para a construção da pesquisa.

Ao Departamento de Economia e à gestão da UFRPE, que tornam o meio acadêmico um espaço mais acolhedor e humano.

*Quando a mulher negra se
movimenta, toda estrutura da
sociedade se movimenta com
ela.*

Angela Davis

RESUMO

Nos últimos anos, a dinâmica da economia brasileira foi bastante diversa e refletiu diretamente no comportamento do mercado de trabalho. Neste cenário, o sistema normativo que regula as relações laborais no país passou por uma série de transformações, no intuito de atender às necessidades do mercado, sobretudo a partir de novembro de 2017 com a aprovação da Lei 13.467/2017. Nesta perspectiva, o objetivo deste estudo é analisar a dinâmica do mercado de trabalho brasileiro, investigando indícios de precarização das relações laborais sob a perspectiva de gênero, com o advento da reforma trabalhista de 2017. As análises tem por base metodológica os dados provenientes da PNAD Contínua, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, e do CAGED, do Ministério da Economia, e abordam o comportamento e a evolução de indicadores como taxa de desemprego, subutilização e subocupação da força de trabalho, a segregação ocupacional do mercado de trabalho; as novas modalidades de trabalho; as disparidades existentes entre os rendimentos do trabalho; e os níveis de emprego e desemprego, por gênero, no período de 2014.1 a 2019.2. Tornando possível fazer comparações do comportamento do mercado de trabalho antes e pós-reforma. Os resultados apontam que, apesar da lenta recuperação do mercado de trabalho, tem avançado a deterioração do mesmo. Mostram ainda que para as mulheres os efeitos são mais adversos, corroborando a ideia central da pesquisa de que a partir da flexibilização das relações laborais há indicativos de avanço da precarização, principalmente para as mulheres.

Palavras chaves: Gênero, Mulheres, Mercado de Trabalho, Reforma Trabalhista, precarização do mercado de trabalho.

ABSTRACT

In recent years, the dynamics of the Brazilian economy has been quite diverse and directly reflected in the behavior of the labor market. In this scenario, the regulatory system that regulates labor relations in the country underwent a series of transformations in order to meet the needs of the market, especially as of November 2017, with the approval of Law 13.467/2017. In this perspective, the purpose of this work is to analyze the dynamics of the Brazilian labor market, investigating signs of precarious labor relations in the recent period with the advent of the labor reform of 2017, from the perspective of gender. The analyses are methodologically based on data from the Continuous PNAD, the Brazilian Institute of Geography and Statistics, and the CAGED, the Ministry of Economy, and address the behavior and evolution of indicators such as unemployment rate, underutilization and underoccupation of the workforce, the occupational segregation of the labor market, the new work modalities, the existing disparities between income from work, and the levels of employment and unemployment, by gender, in the period 2014.1 to 2019.2 Making it possible to make comparisons of labor market behaviour before and after retirement. The results show that despite the slow recovery of the labor market, it has deteriorated, and also show that the effects for women are more adverse, corroborating the central idea of the research that the flexibilisation of labour relations is indicative of the progress of precariousness, especially for women.

Key-words: Gender, Women, Labor Market, Labor Reform, Precarization of Labors Relations

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Taxa de crescimento anual do PIB per capita e do consumo das famílias (em %) - Brasil - 2014/2019.....	43
Gráfico 2: Estrutura produtiva da economia - Brasil (2014-2019).....	44
Gráfico 3: População ocupada total (em milhões).....	47
Gráfico 4: Taxa de participação e taxa de variação da PEA e PO (em %).....	49
Gráfico 5: População ocupada por sexo - Brasil (2014-2019).....	50
Gráfico 6: Distribuição da população ocupada (2017-2019)	52
Gráfico 7: Ocupação por tipo de vínculo – taxa de variação interanual (em %) ..	53
Gráfico 8: Taxa de desocupação no Brasil – comparação trimestral (2014-2019)	55
Gráfico 9: Taxa de crescimento interanual de desalentados e proporção em relação à PIA (em %).....	57
Gráfico 10: Medidas de subutilização da força de trabalho do Brasil – em (%)....	59
Gráfico 11: Razão do rendimento médio entre homens e mulheres (em %)- Brasil.....	64
Gráfico 12: Número médio de horas habitualmente trabalhadas em todos os trabalhos, por sexo e diferença de horas trabalhadas entre mulheres e homens de 25 a 49 anos - Brasil - 4º trimestres (2012-2018).....	65
Gráfico 13: Razão (%) de rendimento médio habitual de todos os trabalhos de mulheres em relação ao de homens de 25 a 49 anos de idade ocupados, por nível de instrução - Brasil - 4º trimestres (2012-2018).....	66
Gráfico 14: Rendimento médio real por sexo e cor e raça.....	68
Gráfico 15: Evolução do rendimento habitual do trabalho principal, em reais: empregadas do setor privado e trabalhadoras domésticas - Brasil (2012-2018)	68
Gráfico 16: Empreendedores por necessidade no Brasil - por sexo (2014-2019)	70
Gráfico 17: Distribuição outras formas de trabalho - afazeres domésticos.....	71
Gráfico 18: Evolução da informalidade feminina no Brasil - setor privado e emprego doméstico - Brasil (2012-2018).....	73
Gráfico 19: Segregação das ocupações informais (em %) – por sexo e raça (2018).....	73

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Participação no mercado de trabalho mundial em 2018 (em %)	21
Figura 2: Taxa de desemprego mundial em 2018 (em%).....	22
Figura 3: Taxa de desemprego no Brasil (em %)	23
Figura 4: Síntese de desempregados há dois anos ou mais, por região geográfica e estratos sociais (em %) – 2019.....	54
Figura 5: Síntese de indicadores do desalento – Brasil	58

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Principais alterações na legislação trabalhista brasileira (1941-2017)	28
Quadro 2: Eixos de alterações incorporadas pela Reforma Trabalhista	30
Quadro 3: Dez principais ocupações segundo o saldo de empregos (CAGED) – mulheres/2018 – Brasil.....	51
Quadro 4: Taxa de desocupação - Brasil - 2012/2019.....	56
Quadro 5: Rendimento médio mensal habitual, de todas as pessoas ocupadas – Brasil - 2012/2019 (em R\$).....	57
Quadro 6: Medidas de subutilização da força de trabalho (em %).....	61
Quadro 7: Dez principais ocupações segundo o saldo de empregos intermitentes – março/2019 – Brasil.....	76

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Média de horas trabalhadas e rendimento médio habitual do trabalho principal da população de 25 a 49 anos ocupada na semana de referência, por sexo – Brasil – 4º trimestre – 2018.....	46
Tabela 2: Domicílios por faixa de renda do trabalho (em %).....	62
Tabela 3 Empreendedores formalizados no Brasil, em 2019 – por forma de atuação.....	69

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
2. REFERENCIAL TEÓRICO	17
2.1 Gênero e Trabalho: a inserção das mulheres no mercado	17
2.2 Regulamentação das relações laborais e mercado de trabalho no Brasil	23
2.3 A Reforma trabalhista no Brasil sob a perspectiva de gênero	29
3. METODOLOGIA	39
4. RESULTADOS	41
4.1 Cenários econômicos e contextos sociais para o mercado de trabalho brasileiro	42
4.2 Desemprego, desalento e subutilização da força de trabalho: características que persistem pós Reforma Trabalhista	53
4.3 Segregação ocupacional e disparidades de rendimentos entre sexos no mercado de trabalho	63
4.4 Mercado de trabalho: um olhar sobre as novas modalidades de trabalho	74
4.5 Discussões acerca dos aspectos da Lei 13.467/2017 condicionados por sexo	77
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	81
REFERÊNCIAS	84
<i>APÊNDICE A - ADMISSÕES E DEMISSÕES DE EMPREGADOS NO BRASIL, SOB O REGIME DA CLT (MENSAL)</i>	89
<i>APÊNDICE B - EVOLUÇÃO DO EMPREGO FORMAL POR NÍVEL GEOGRÁFICO, SEGUNDO SETOR DE ATIVIDADE ECONÔMICA - SERVIÇOS – JUNHO 2019</i>	91
<i>APÊNDICE C – PRINCIPAIS ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA PARA REGULAÇÃO DAS RELAÇÕES INDIVIDUAIS</i>	92

INTRODUÇÃO

Nas relações de poder e dominação que se estabelecem entre capital e trabalho, é fundamental atentar para o papel do Estado e de seus mecanismos e políticas de proteção social, garantias e direitos, uma vez que a classe trabalhadora é a parte mais fragilizada, sobretudo pela necessidade de submeter-se aos interesses do capital para subsistência. Como aponta Teixeira (2017), a subordinação crescente do capital produtivo à lógica globalizada e financeirizada das relações de poder é uma das características da fase atual do capitalismo.

No que tange à tendência global, as novas relações de trabalho e a flexibilização das formas de emprego são características presentes em diversas economias. A construção dessa nova realidade está pautada em duas dimensões: as novas formas de articulação da economia mundial e de regulação econômica em nível nacional, de um lado; e, do outro, a reconfiguração dos sistemas de emprego, das relações de trabalho e das formas de desemprego (GUIMARÃES, 2009).

Em escalas e intensidades distintas, as economias dos países estão passando por processos de mudança estrutural. A reestruturação tecnológica afeta as formas de produção e organização empresarial, as relações laborais, e também a regulação socioinstitucional do Estado, no tocante à desestruturação e reestruturação do tecido produtivo e suas articulações em âmbito nacional e internacional, intra e inter-regiões (OIT, 2016).

Não obstante, a flexibilização das leis que regulam as relações de trabalho torna-se mais relevante em cenários políticos e econômicos em crise, cujas reformas são eleitas como alternativa principal para o capital retomar um novo ciclo de acumulação, de acordo com Teixeira (2017).

No Brasil, de acordo com Campos (2017), o sistema que rege as relações laborais teve origem na década de 1930, e desde então, passou por várias alterações, atreladas, em certa medida, às mudanças do país, no que concerne aos processos de urbanização e de industrialização.

Diante de um cenário de profundas crises políticas e econômicas, a reforma trabalhista brasileira desponta como parte das medidas adotadas para que haja a retomada do crescimento econômico, via aumento dos investimentos e da produtividade, bem como a diminuição das taxas de desemprego.

Em 2018, o PIB brasileiro cresceu 1,1% em termos reais, mantendo a mesma taxa observada no ano anterior. Quando comparado ao nível observado em 2014, é inferior em 4,7%, evidenciando o lento ritmo de recuperação da atividade econômica do país após a forte recessão de 2014-2016. No que concerne ao PIB *per capita*, o desempenho é ainda mais expressivo: situou-se 8% inferior ao nível de 2014. Já em relação à taxa de desemprego, que se configura como a variável econômica mais sensível para a população, no segundo trimestre de 2019 esteve em torno de 12,5%, isso significa mais de 13 milhões de desempregados (FGV, 2019).

Neste cenário, as mudanças mais recentes nas relações laborais, no Brasil, são as vigentes a partir da Lei 13.467/2017, cujo objetivo foi alterar cláusulas normalizadoras da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, para atender as necessidades do mercado. Assim, a lei em questão, em conjunto ao que institui a lei sobre o trabalho temporário e de prestação de serviços, Lei 13.429/2017, estabelece novas modalidades de contratos individuais de trabalho, novas formas de remuneração, alterações nas condições e jornada de trabalho, e mudanças nas relações sindicais, de negociações coletivas e da Justiça do Trabalho.

Neste sentido, os debates que antecederam a aprovação da Lei 13.467/2017 no Brasil, conhecida como Reforma Trabalhista, foram polarizados em dois argumentos principais. De um lado, os que defendiam que as medidas iriam contribuir para dinamizar a economia e criar vagas de emprego. Do outro, os que acreditavam que ela não estimularia de forma significativa o mercado de trabalho, e levaria à substituição dos atuais postos por outros de pior qualidade (CARVALHO, 2017; CAMPOS, 2017; CESIT, 2017; SILVA, 2018).

Não obstante a amplitude dos possíveis efeitos das mudanças no marco regulatório das relações laborais, o processo legislativo de implantação das leis evidenciadas foi de curta duração, balizado no argumento da necessidade de flexibilizar e modernizar as leis trabalhistas, e desta forma, romper uma série de barreiras ao desenvolvimento econômico brasileiro (SILVA, 2018).

O primeiro pressuposto da presente pesquisa é que os efeitos concretos da reforma trabalhista, sob a ótica do nível de emprego formal e do aumento da produtividade, não sejam significativos, sobretudo em períodos de crise econômica e política. Isto contesta o caráter modernizador e propulsor de geração de emprego e renda, balizados nos argumentos favoráveis às reformas. Visto que estes são centrados na ideologia de que há um excesso de rigidez nos direitos assegurados

pela Consolidação das Leis Trabalhistas e pela Constituição Federal, de 1988, e que são impeditivos para que a iniciativa privada realize os investimentos necessários.

O segundo pressuposto é que embora as mulheres tenham conquistado avanços significativos no mundo do trabalho e ocupado mais espaço no mercado formal, ainda são características do mercado de trabalho a segregação e diferenciais salariais condicionados por gênero, bem como, a ocupação da maioria dos postos de trabalho informal, precários e menos cargos de poder decisório, apesar de terem, em média, mais anos de estudos. E, portanto, a Reforma Trabalhista, ao flexibilizar as relações de trabalho, além de não ter os impactos esperados sobre a geração de emprego e renda, pode levar ao avanço da precarização do trabalho para as mulheres.

Nesta perspectiva, o objetivo central desta monografia é analisar as alterações no sistema de relações laborais, com base na lei 13.467/2017, no que concerne aos seus potenciais efeitos mais diretamente relacionados à dinâmica do mercado de trabalho sob a perspectiva de gênero, a partir da investigação de indicativos da precarização das relações trabalhistas para as mulheres.

Para tanto, foram definidos os seguintes objetivos específicos: analisar as modificações mais importantes da Lei 13.467/2017; categorizar os aspectos da Lei condicionados por sexo; analisar a segregação ocupacional do mercado de trabalho, por sexo e os reflexos da Lei sobre tal discriminação; analisar disparidades existentes entre os rendimentos do trabalho, por sexo e os reflexos da Lei sobre tal discriminação; analisar os níveis de emprego e desemprego, por sexo antes e após a entrada em vigor da Lei; analisar a dinâmica do mercado de trabalho no tocante às novas modalidades de trabalho, por sexo; e analisar o novo contexto econômico e social do mercado de trabalho brasileiro, bem como suas relações com a reforma supracitada.

Segundo o IBGE (2018), as estatísticas de gênero, fruto da desagregação de dados individuais por sexo e outras características, refletem as questões relacionadas aos aspectos de vida de homens e de mulheres, no que tange às diferenças e desigualdades, e em que medida questões específicas afetam um sexo mais do que o outro. O que permite compreender as condições sociais, os contextos e as características que dificultam ou favorecem que determinados grupos exerçam seus direitos de forma igualitária.

Em 1950 apenas 13,6% das mulheres eram economicamente ativas, em contraste aos 80,8% dos homens, para o mesmo período. Estudos apontam que a presença das mulheres passou a ser mais significativa a partir de 1970, no entanto, essa inserção foi marcada pela grande concentração em setores ligados ao comércio e a serviços, e nas ocupações mais vulneráveis e de reduzida exigência de qualificação profissional, e com elevada disparidade salarial entre gêneros. Estas características estão fortemente presentes na trajetória de inserção das mulheres no mundo do trabalho e tem suas raízes na divisão sexual do trabalho (CESIT, 2017). Logo, por possuírem maior fragilidade dentro das relações de trabalho, a exemplo disto, segundo o Cesit (2017), o rendimento médio das mulheres, em 2014, correspondia a 74% do salário dos homens, elas acabam sendo mais atingidas por medidas que flexibilizam direitos e garantias. As disparidades se agravam no atual contexto de crise política e econômica que afeta o mercado de trabalho e, nesta perspectiva, acentuando as tendências à precarização do trabalho.

Segundo estudo realizado pela Organização Internacional do Trabalho - OIT (2018), a disparidade de gênero fica evidente, por exemplo, quando analisadas as diferentes razões apresentadas por homens e mulheres para optar por um contrato de trabalho em tempo parcial. No caso das mulheres, 34% disseram optar por esta categoria para poder conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares, enquanto para os homens esse percentual foi de 16%.

Desta forma, apesar das últimas décadas terem sido marcadas por transformações significativas no que diz respeito ao papel social das mulheres na economia e nas famílias, questões sobre a participação delas no mercado de trabalho ainda são pautas recorrentes de discussões. Ressalta-se o crescente papel econômico das mulheres nas famílias oriundo das mudanças sociais, tais como as novas tecnologias reprodutivas, das novas configurações familiares, onde uma parcela significativa das mulheres são chefes de família (ABREU, 2011).

No Brasil, as mulheres representam metade da população e, entre 2000 e 2010, aumentaram sua presença no mercado de trabalho em apenas 4,5%, observada a variação das taxas de contratos formais, e a variação dos rendimentos (BRASIL, 2016).

Nesta perspectiva, a hipótese da pesquisa é que a reforma está inserida em um contexto com fortes indícios de que a classe trabalhadora submeta-se a piores condições de trabalho, agravados pela flexibilização das relações laborais,

resultando na ampliação da precarização do mercado de trabalho brasileiro, sobretudo para segmentos que são historicamente vulneráveis, como as mulheres e a população negra.

Assim, para atender aos objetivos da presente pesquisa, a metodologia estabelecida foi centrada em dois instrumentos: o levantamento de material bibliográfico e a análise de dados secundários. O levantamento bibliográfico serviu para a construção do arcabouço teórico que fundamenta o estudo. E a pesquisa de fontes secundárias, para a análise descritiva de indicadores que retratem a dinâmica do mercado de trabalho brasileiro, quais sejam: o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED; e a Pesquisa Nacional por Amostra de domicílio - PNAD Contínua.

Além deste capítulo introdutório, a monografia em tela comporta mais quatro capítulos, a revisão de literatura, composta por uma revisão sistemática sobre os estudos que relacionam gênero e trabalho, pela esquematização do processo de regulação das relações laborais no país e a análise dos aspectos da reforma trabalhista brasileira condicionados por gênero; a metodologia adotada, a apresentação e discussão dos resultados auferidos e, por fim, a conclusão.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

É pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem, somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta (Simone de Beauvoir, 1975, p. 14)

Este capítulo trata da revisão de literatura acerca do tema. Primeiro, apresenta uma contextualização histórica recente do papel da mulher nas dimensões sociais do trabalho, em âmbito mundial, e das principais teorias acerca da inserção da mulher no mercado de trabalho, procurando trazer reflexões a partir de estudos sobre desigualdades de gênero, correlacionando-os a aspectos como a segregação ocupacional do mercado de trabalho, as disparidades existentes entre os rendimentos do trabalho e os níveis de desemprego.

Na subseção seguinte será construído um panorama da regulamentação das relações laborais, no intuito de discutir o processo de constituição dos direitos e garantias das relações trabalhistas em uma perspectiva histórica, atrelando à trajetória do desenvolvimento do país, para que seja possível apontar aspectos econômicos que fundamentam a reforma. Além de abordar aspectos de diferentes cenários econômicos, em âmbito mundial e nacional. Por fim, analisa a atual reforma trabalhista sob a perspectiva de gênero, e investiga indicativos de precarização das relações laborais para as mulheres.

2.1 Gênero e Trabalho: a inserção das mulheres no mercado

Apesar dos vários estudos acerca da divisão sexual do trabalho desenvolvidos em diversos países, foram os desenvolvidos na França, no início dos anos 1970, que tornaram possível estruturar uma base teórica para o conceito, em conformidade com o ímpeto do movimento feminista. Inicialmente na Etnologia, depois na Sociologia e na História (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Para estas autoras, foi a partir da percepção de uma forma específica de opressão, qual seja, o trabalho invisível e gratuito efetuado pelas mulheres, realizado não para elas mesmas, mas em nome da natureza feminina, do amor familiar e do dever materno, que teve início o movimento organizado das mulheres.

Assim, os estudos de gênero despontaram no campo das Ciências Sociais a partir da década de 1970, constituindo-se como um campo de pesquisa interdisciplinar cujo objetivo é compreender as relações de gênero e as construções sociais através delas (MATTOS *et al*, 2015). Desde então, de acordo com Abreu (2011), a questão passou a ser pauta em debates de forma mais acentuada no cenário mundial, devido, em certa medida, ao ativismo dos movimentos feministas.

Hirata e Kergoat (2017) apontam que o conceito de divisão sexual do trabalho aplica-se a duas acepções. A acepção sociográfica refere-se à distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho, a suas variações temporais e espaciais e a forma como ela se associa à divisão desigual do trabalho doméstico entre eles. A segunda acepção evidencia que as desigualdades são sistemáticas, e que a sociedade utiliza essa diferenciação para hierarquizar as atividades, criando um sistema de gênero.

No que tange à contextualização histórica recente do papel das mulheres nas dimensões sociais do trabalho, a participação delas em atividades laborais sempre esteve presente na história do mundo do trabalho, ainda que muitas vezes não fossem lidas como exercícios profissionais (PERROT, 2005). Isto porque, como retrata a historiografia da civilização, a dominação masculina foi predominante nas funções produtivas e nas esferas de poder.

Nessa acepção, os estudos a respeito do tema passaram a abordar duas esferas laborais: a doméstica e a profissional. Equiparando-se, portanto, o trabalho doméstico como atividade laboral, tal qual o trabalho profissional e abordando a divisão sexual do trabalho como mecanismo para repensar o trabalho e suas categorias, suas evoluções históricas e espaciais, e a inter-relação de múltiplas divisões sociais do trabalho (HIRATA E KERGOAT, 2017).

Essa forma particular da divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalho de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher). Esses princípios são válidos para todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço. Podem ser aplicados mediante um processo específico de legitimação, a ideologia naturalista. Esta rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduz práticas sociais a “papéis sociais” sexuados que remetem ao destino natural da espécie” (HIRATA E KERGOAT, 2017, p.5).

Segundo Del Priore (2004), esta definição dos papéis sociais por gênero, estruturante das bases da sociedade, refletiu na diferenciação educacional de

meninas e meninos. No que concerne à educação das meninas, o principal objetivo era aprimorar as funções essenciais das mulheres: ser responsável pelo desenvolvimento familiar dentro dos princípios morais e religiosos, como mecanismo de controle dos corpos das mulheres, através da consolidação da identidade materna e do estereótipo da dita natureza feminina, de ser frágil, emotiva e dependente.

Saffioti (2013) discute o papel da mulher na sociedade de classes, apontando que caracteres sexuais, raciais e de classe operam como marcadores sociais hierarquizantes dos atores sociais, segundo as necessidades e conveniências do sistema produtivo. Nesse sentido, dentro do regime patriarcal, a estrutura social delega aos homens o espaço público, a centralidade do mundo do trabalho e os diversos campos do saber e do poder. Enquanto às mulheres, cabe o lugar de submissão e dominação, cuja função social é de pertencimento ao espaço privado, incumbindo-as o dever de cuidar da família e da organização da casa.

Por sua vez, Davis (2016) ao fazer um resgate da historicidade da evolução do papel da mulher, aponta que a abolição da escravatura e a ascensão do “trabalho livre” reconfiguram diversas opressões, tais como a de classe, sexo e raça, e, que tal reconfiguração visa legitimar a dominação de classes, e as diferentes tarefas destinadas aos diversos grupos oprimidos.

Desta maneira, a autora aponta a diferenciação ideológica com forte viés racial e de classe. Às mulheres negras, no período pós-abolicionista, foram delegados o trabalho no campo e nos serviços domésticos, em condições de exploração extremas. Às mulheres brancas, as condições foram diferenciadas de acordo com a classe social pertencente, para as pobres restou o extenuante trabalho fabril; e para as de classe média, a dedicação à família e ao lar.

Nesta perspectiva, as últimas décadas foram marcadas por fortes discussões sobre questões de gênero e transformações do papel da mulher em diversas dimensões da esfera social, sobretudo no mundo do trabalho e na família, e do equilíbrio entre estas duas dimensões. Apesar dos avanços, várias questões demandam atenção, investigações e profundas mudanças.

A partir disso, a temática foi inserida em acordos internacionais e no desenvolvimento de políticas públicas específicas, no intuito de promover avanços sociais através do combate às desigualdades de gênero, cujos quatro agentes fundamentais para a garantia do equilíbrio são: o Estado, as empresas, os sindicatos

e a sociedade civil (LEITE, 2017). A autora afirma ainda que, no que diz respeito ao papel do Estado, cabe a ele o planejamento de políticas públicas, de instrumentos normativos e a oferta de serviços públicos que considerem as demandas da sociedade a partir dos princípios de conciliação entre família e trabalho e de corresponsabilidade entre os entes familiares. Além de assegurar o cumprimento das normas e sua fiscalização.

Na mesma direção, a sociedade civil possui um papel fundamental na promoção da noção de corresponsabilidade, em todos os núcleos e esferas sociais, cuja ação pode ser desenvolvida a partir de grupos sociais organizados, em especial os de mulheres. Assim, para que haja uma efetiva promoção de avanços sociais, o combate às desigualdades de gênero é fundamental.

A segregação de ocupações e a disparidade de salários são fenômenos que caracterizam as relações de gênero na historicidade do mundo do trabalho (MINCATO *et al*, 2013). As diferentes formas de discriminação e desigualdade de oportunidades fomentam a exclusão social, tornando alguns grupos sociais mais vulneráveis.

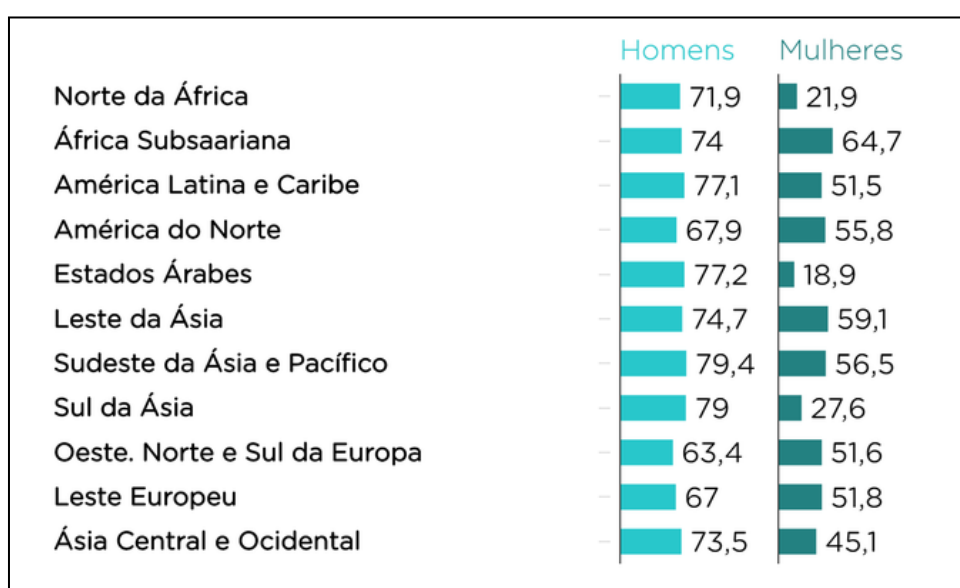
Devido às construções dos papéis de gênero, um dos resultados do patriarcado como sistema estruturante das sociedades presentes, as mulheres são significativamente mais propensas a não participarem do mercado de trabalho e, uma vez nele, são mais sensíveis ao desemprego. Deste modo, diversos fatores afetam a participação da mulher no mercado de trabalho, tais como discriminação, nível educacional e equilíbrio entre trabalho e família.

De acordo com Kergoat (1998 *apud* HIRATA E KERGOAT, 2007), a precarização e a flexibilização do emprego, deu início ao “nomadismo sexuado”, diferenciado por duas categorias condicionadas por gênero: tempo e espaço. O nomadismo no tempo, para mulheres, referindo-se à exploração do trabalho em tempo parcial; e o nomadismo no espaço, para homens, fazendo alusão às possibilidades de deslocamentos profissionais em busca de empregos, ainda que provisórios. E, nesta perspectiva, a flexibilização pode servir de mecanismos de reforço das formas mais estereotipadas das relações sociais. As autoras destacam ainda que, no tocante ao processo de evolução do emprego feminino, desde os anos de 1980, destaca-se aumento da participação delas no mercado de trabalho, incluindo-se as profissões de nível superior, contudo houve simultaneamente maior

ocupação de postos de serviços mal remunerados e marcados pela precariedade, além de corresponderem ao maior número de pessoas desempregadas.

Segundo a OIT (2018), a participação global das mulheres no mercado de trabalho, em 2018, ficou em 48,5%, enquanto a taxa para os homens foi de 75%. Para a América Latina, houve uma sensível mudança, correspondendo a participação das mulheres a pouco mais de 50%, e dos homens a quase 80%, como demonstra a figura 1.

Figura 1: Participação no mercado de trabalho mundial em 2018 (em %)



Fonte: Relatório “Tendências para as Mulheres” (OIT, 2018 *apud* Jonal Nexo, 2019, p.2).

No que concerne às análises de segregação ocupacional e disparidades entre rendimentos por gênero, há uma vasta literatura que discorre sobre tais temas. Goldin (2014 *apud* PEREIRA, 2017) afirma que a expansão da participação das mulheres na força de trabalho retrata que as características entre homens e mulheres estão cada vez menos significativas, em termos de educação, tipos de ocupações e jornada de trabalho. Entretanto, em termos salariais, a desigualdade ainda persiste.

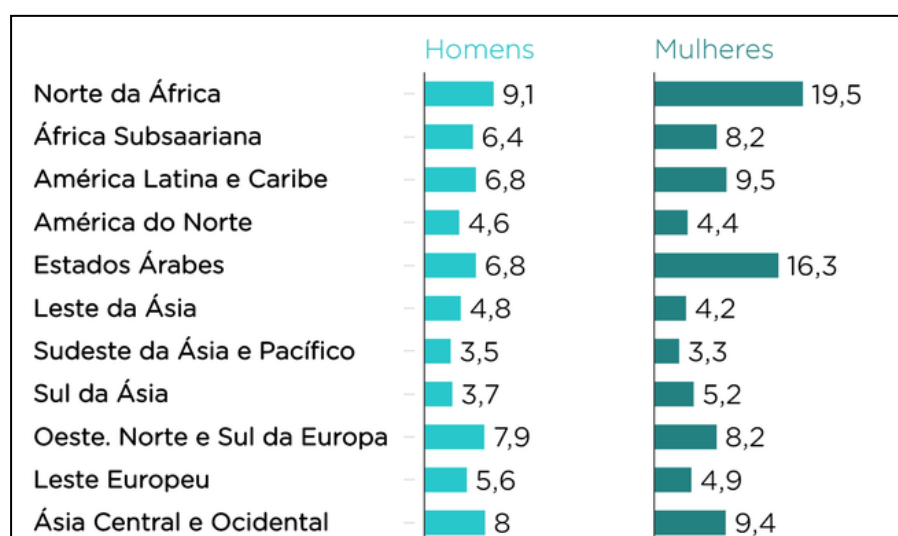
Até o fim do Século XX, em análise comparativa aos homens, as mulheres tinham, em média, menos anos de estudos. A maior possibilidade e incentivo de participação das mulheres no mercado de trabalho resultaram em investimentos educacionais e planejamento de carreiras, possibilitando avanços profissionais para elas. Como mostra Goldin (2014), houve uma reversão dos níveis de escolaridade

entre homens e mulheres. Como aponta este autor, a redução das diferenças de gênero nos níveis educacionais e de experiência foi substancial para a redução no hiato salarial a partir dos anos de 1980. Contudo, houve uma desaceleração nesta tendência, e visto que os aspectos referentes ao capital humano mostraram-se mais equilibrados, explicar a persistência do diferencial salarial requer outros argumentos.

A teoria econômica elucida que os diferenciais salariais são definidos por um conjunto de componentes observáveis, como educação e experiência, e outros não-observáveis, onde se enquadra a discriminação por gênero (BORJAS, 2014). Segundo Araújo *et. al.* (2011 *apud* MARIANO *et. al.* 2018), outra abordagem explicativa para os diferenciais salariais é a Teoria da Segmentação. Ao divergir da Teoria do Capital Humano, que tem por foco o nível educacional, ela busca focar no posto de trabalho, e tem como premissa que se as ocupações forem classificadas segundo sua natureza, o papel da educação na determinação do rendimento tende a diminuir, sobretudo naqueles segmentos caracterizados por maior rotatividade, salários relativamente mais baixos, condições precárias de trabalho, baixa produtividade e estagnação tecnológica.

No que tange aos cenários mundiais de desemprego, para o conjunto de países especificados na Figura 2, a OIT (2018) aponta que a América Latina apresentou a terceira maior taxa de desemprego entre as mulheres, em 2018, correspondendo a 9,5%. No Brasil, a tendência se manteve, e a taxa foi de 13,2% entre as mulheres, enquanto para os homens foi de 9,8%.

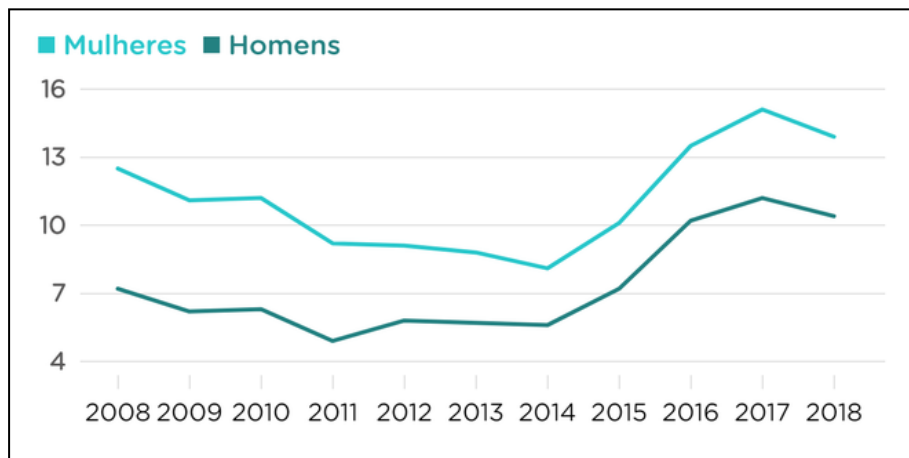
Figura 2: Taxa de desemprego mundial em 2018 (em%)



Fonte: Relatório “Tendência para as Mulheres”, OIT (2018); Jornal Nexo (2019, p.2)

A Figura 3 retrata o comportamento da taxa de desemprego, no Brasil, no período de 2008 a 2018, evidenciando a elevação desta, no período de recessão econômica e forte crise política, a partir de 2014, com leve tendência de queda a partir de 2017.

Figura 3: Taxa de desemprego no Brasil (em %)



Fonte: OIT (2018), Jornal Nexo (2019, p.4)

Ainda de acordo com a OIT (2018), o alto índice de informalidade e o acesso restrito aos mecanismos de proteção da seguridade social, conduzem as pessoas a aceitarem qualquer oportunidade de emprego, ainda que em péssimas condições de trabalho. Atrelado a isso, a construção dos papéis de gênero e discriminação no mercado, prejudicam o acesso de mulheres a empregos decentes.

2.2 Regulamentação das relações laborais e mercado de trabalho no Brasil

Durante o período de 1500 a 1888, o Brasil vivenciou a escravidão moderna enquanto modo de divisão do trabalho (SOUTO MAIOR, 2017). O que refletiu na estruturação das relações sociais, no que concerne aos diversos aspectos sociais, culturais e econômicos, e as variadas repercussões para os distintos grupos sociais, até os dias atuais. Por isso, ressalta-se o período escravista como estruturante da sociedade. Assim, enquanto determinante para a caracterização do modelo de sociedade, a escravidão brasileira foi, diferente do escravismo clássico,

(...) uma instituição recuperada na idade moderna pelos países europeus, entendida como modo eficiente de extrair das colônias as riquezas

procuradas e a matéria-prima necessária ao desenvolvimento industrial, entrando em cena a escravidão negra por uma razão econômica (SOUTO MAIOR, 2017, p.14).

Embora as razões fossem econômicas, a justificativa da escravidão negra foi cultural e de viés racista, uma vez que se difundia a ideia de que as pessoas negras africanas escravizadas detinham características físicas e intelectuais que autorizavam tal situação. Assim, a lógica da relação servil e do trabalho escravo são integradas à explicação da formação do país, cujas relações internas se explicam pela interação com o mundo exterior, atrelado à formação do capitalismo. Este recorte temporal da formação cultural histórica do país é importante para destacar que o modo de produção brasileira se inseria na lógica capitalista e suas formas de exploração do trabalho (SOUTO MAIOR, 2017).

Conforme esclarece este autor, a aversão das elites brasileiras ao equacionamento das questões sociais gerou forte resistência às práticas democráticas das lutas sociais dos séculos XIX e XX que visavam à melhoria da condição econômica e social dos trabalhadores. Segundo Carvalho (*apud* SOUTO MAIOR, 2017), no campo da ação política, os primeiros esforços para mobilizar e organizar a população dentro dos padrões estabelecidos nos sistemas liberais datam do período pós-Proclamação da República. Contudo todos fracassaram sistematicamente, tais como os partidos operários e de outros setores populacionais.

Teixeira (2017) afirma que, no que se refere à evolução do direito do trabalho, a concepção mercantil foi sendo substituída pela percepção do trabalho como algo intrínseco do trabalhador, pautando as relações contratuais privadas à luz da norma jurídica. Neste sentido, ao se tornar sujeito do direito do trabalho, garantias e conquistas prevalecem sobre o arbítrio patronal.

No que tange à estruturação normativa dos mecanismos de proteção do trabalho, em âmbito internacional, o Pacto de Versales, datado de 1919, fundamenta o papel da Organização Internacional do Trabalho no fomento de mecanismos legais em esfera global (OLIVEIRA, 2019).

No Brasil, a produção de leis regulamentadoras das relações trabalhistas deu-se, de forma mais decisiva, a partir da revolução de 1930, com o Estado desempenhando papel central (DELGADO, 2007). Neste sentido, o conjunto de princípios que regem o sistema de proteção social passou a ser construído em um

processo atrelado ao de urbanização e de industrialização, e reforçado pela promulgação da Constituição Federal de 1988 (CARVALHO, 2017).

Nas décadas seguintes, atrelado às mudanças pelas quais passava o país oriundas do processo de urbanização e industrialização, bem como de diversificação e transformação política, o sistema de relações laborais passou por diversas alterações (CAMPOS, 2017). Como aponta Souto Maior (2017), o processo histórico da legislação trabalhista e do direito do trabalho, no Brasil está diretamente relacionado ao processo de formação da sociedade e ao modo de produção. A configuração político-econômica atual tem como determinante a Constituição de 1988, sendo sempre sensível às dinâmicas da ordem mundial, fruto do processo de redemocratização, pós ditadura militar, que teve início em 1964 e se manteve vigente até 1985. A constituição vigente incorporou novas diretrizes ao cenário sócio-político-econômico das relações de trabalho.

Analisando as relações laborais e do direito do trabalho, o mesmo autor apresenta o seguinte recorte sobre os principais fatos históricos da organização da sociedade,

Colônia: formação do capitalismo e escravidão; Independência: liberalismo e transição do trabalho escravo ao trabalho livre; Primeira República: do agrário ao industrial (trabalho assalariado, classe operária e legislação trabalhista); Era Vargas: capitalismo industrial e construção do Direito do Trabalho; Experiência democrática: consolidação do Direito do Trabalho; Ditadura Militar: abalo da legislação trabalhista (SOUTO MAIOR, 2017, p 31).

Biavaschi (2016 *apud* OLIVEIRA, 2019), por sua vez, apresenta um recorte temporal dos principais acontecimentos no país que representaram avanços para a classe trabalhadora brasileira, são eles: em 1932, a conquista das mulheres do direito ao voto e de acesso ao trabalho, bem como a criação das Juntas de Conciliação e Julgamento; No período de 1934 a 1941, a criação, regulamentação, estruturação e exercício da Justiça do Trabalho; e, em 1943, a criação da Consolidação das Leis do Trabalho.

Assim, na década de 1940, o governo brasileiro tomou uma série de medidas na área trabalhista que serviriam para modificar substancialmente as relações entre capital e o trabalho, principalmente a criação da CLT e do salário-mínimo, e a permissão da organização sindical. Fatores que possibilitaram uma revolução na vida da classe trabalhadora e nas relações laborais (CESIT, 2017).

De acordo com Cappelletti e Garth (1996 *apud* CAMPOS, 2017), as alterações no sistema de relações laborais ocorreram de maneira a oscilar entre dois polos, que são comuns a todos os sistemas deste tipo: a proteção aos trabalhadores, em um momento, e no outro, o favorecimento das liberdades patronais. Este autor apresenta uma síntese temporal dos períodos que influenciaram a dinâmica das ondas de mudanças: a primeira decorre do período de redemocratização política, cujo fruto principal foi a Constituição de 1946. A segunda do período da ditadura militar, pós 1964. A terceira do período de redemocratização, à luz da Constituição de 1988, vigente até hoje. A quarta onda foi identificada nos anos de 1990. E a quinta, nos anos 2000, mais precisamente pós-2003.

Fruto de um debate antigo, de acordo com Carvalho (2017), os principais argumentos favoráveis às alterações da Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, atrelam a dinamização da economia à flexibilização das relações trabalhistas. Considerada rígida, a flexibilização visa atender a modernidade e a necessidade de geração de emprego, aumento de produtividade e da competitividade.

No tocante aos cenários mundiais atuais, de acordo com a OIT (2016), a desaceleração da maioria das economias se reflete na redução do crescimento do volume do comércio mundial e na variação da taxa de crescimento do Produto Interno Bruto dos países. Ainda segundo a mesma fonte, a redução do crescimento dos países impacta o comportamento dos mercados de trabalho e do bem-estar da população.

Apesar do acentuado processo de aceleração da economia entre 1930 e 1980, contribuindo para estruturação do mercado de trabalho brasileiro, no que tange aos moldes tipicamente capitalistas, algumas características persistem ao longo do tempo, tais como a alta taxa de rotatividade, a informalidade, os baixos salários e a desigualdade de distribuição de renda na sociedade (CESIT, 2017).

A respeito das condições de surgimento do trabalho assalariado, Teixeira e Souza (1985) advertem que o regime capitalista de produção pressupõe a generalização da produção para a troca, a divisão social do trabalho, a transformação da força de trabalho em mercadoria e conversão dos trabalhadores em assalariados, por não mais serem detentores dos meios de produção.

Os proprietários da força de trabalho, os trabalhadores, submetem-se, porque dessa maneira integram-se eles próprios no mercado. Só assim podem ter acesso à mercadoria dinheiro – representado neste caso pelo salário – passaporte único às demais mercadorias, o que lhes permite a sobrevivência (TEIXEIRA E SOUZA, 1985, p 1).

Segundo Abreu (2011), no início dos anos 2000, observa-se um processo de crescimento econômico com significativo impacto na estruturação do mercado de trabalho, cujas principais evidências são: queda do desemprego, aumento do salário mínimo e do salário real, aumento do trabalho formal, e sensível redução das desigualdades sociais.

No período de 2003 a 2013, a taxa de desemprego no país passou de 12,3% para 5,4% no conjunto das principais regiões metropolitanas (SILVA & PIRES, 2014). De acordo com dados do IBGE, para o mesmo período, o salário mínimo variou, em termos de aumento real, de R\$ 240,00 para R\$ 678,00, passando, em 2018, para R\$ 954,00. Já em relação ao aumento do trabalho formal, em 2013 e 2014 foram gerados, por ano, aproximadamente, um milhão de novos postos. Em relação a diminuição do trabalho informal, a tendência de queda perdurou de 2013 a 2016, 36,8 milhões para 35,6 milhões, respectivamente, tendo voltado a crescer a partir de 2017, atingindo o nível de 37,3 milhões.

Uma das justificativas apontadas é a implementação de políticas públicas e ações afirmativas voltadas para o desenvolvimento com inclusão social. Ações nesta perspectiva contribuem para transformações na estrutura ocupacional do país e, de forma mais intensa, para os trabalhadores que ocupam a base da pirâmide social.

Como exemplo de política pública voltada para a redução das desigualdades tem-se o Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego – GRPE, que foi desenvolvido no Brasil, em parceria com a OIT, entre outubro de 2003 e junho de 2006, bem como a criação da Secretaria especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), criada em 2003, cujo um dos eixos de atividades esteve vinculado ao desenvolvimento de ações focadas no enfrentamento das desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho (BRASIL, 2006).

Nesse sentido, Oliveira (2019) adverte que a legislação trabalhista brasileira precisa estar atenta às formas de organização do trabalho e suas potenciais distorções, no intuito de minimizar tensões e eventuais abusos impostos aos trabalhadores. Uma vez que a CLT tem servido como principal instrumento de regulação das relações trabalhistas, o marco regulatório que unificou as normas trabalhistas e inseriu os direitos dos trabalhadores na legislação do país. O Quadro 1 apresenta as principais alterações na legislação trabalhista brasileira, desde a criação da Justiça do Trabalho em 1941.

Quadro 1: Principais alterações na legislação trabalhista brasileira (1941/2017)

Principais alterações na legislação trabalhista brasileira (1941 – 2017)		
1941	Justiça do Trabalho	Regulamentação da Justiça do Trabalho.
1943	CLT	Criação da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), no governo Vargas.
1946	Repouso remunerado/ greve	Constituinte de 46 – estabeleceu direitos como repouso remunerado, a estabilidade do trabalhador rural e o direito de greve.
1951	Aviso prévio	Instituição do aviso prévio de 30 dias para empregados demitidos sem justa causa.
1962	13º salário	Instituição do 13º salário, até então, o bônus era dado por livre iniciativa da empresa.
1963	Trabalhadores rurais	Inclusão dos trabalhadores rurais na CLT, garantindo o direito à carteira assinada, jornada de oito horas, férias remuneradas e aviso prévio.
1964	Cerceamento de liberdades	Suspensão do direito de greve e intervenção estatal sobre os sindicatos.
1966	FGTS	Criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviços, para substituir a estabilidade após 10 anos na mesma empresa.
1969	CTPS	Criação da carteira de Trabalho e Previdência Social, que registra a vida profissional do trabalhador.
1977	Férias	Instituição de férias de 30 dias corridos.
1988	Constituição de 1988: Ampliação de direitos	Com a constituinte de 1988, a proteção contra a demissão arbitrária, o piso salarial proporcional, a licença-maternidade, a irredutibilidade salarial e a jornada semanal de 40 horas.
1991	Mínimo PCD	Criação de percentual mínimo de empregados deficientes, entre 2 % e 5%.
1998	Banco de horas	Criação do banco de horas, quando previsto em acordos coletivos.
1999	Proteção à mulher	Criação de medidas de proteção à mulher no trabalho, como proibição da discriminação na contratação e em promoções na empresa.
2001	Deslocamento residência - trabalho	Deslocamento entre residência e local de trabalho passa a ser computado como jornada, quando o empregador oferece transporte.
2008	Licença maternidade	Criação de incentivo fiscal para empresas que ampliam o período de licença maternidade de 120 para 180 dias.; de 5 para 20 dias, a licença paternidade; e a extensão do benefício para mães e pais adotivos.

2011	Home office	Reconhecimento do trabalho a distância com os mesmos direitos de empregados presenciais.
2017	Terceirização e Reforma Trabalhista	Lei da terceirização e Reforma Trabalhista.

Fonte: Adaptado de Oliveira (2019)

2.3 A Reforma trabalhista no Brasil sob a perspectiva de gênero

O principal viés adotado pela Reforma Trabalhista, reconhecida como a maior das alterações na legislação das relações laborais e vigente desde o final de 2017, foi a busca por aumentar o nível de emprego formal e diminuir o estoque de litígios na Justiça do Trabalho. Para o primeiro objetivo, instituiu novas modalidades de trabalho e flexibilizou formas de contratação, outra medida foi a maior flexibilidade em relação à definição de horas extras, banco de horas e fracionamento de férias. Para o segundo, estabeleceu o reforço dos acordos coletivos de trabalho, que podem prevalecer sobre a lei em questões como remuneração por produtividade e estabelecimento de horário de trabalho. Ademais, estabeleceu o fim da contribuição sindical obrigatória (HORTA E GIAMBIARGI, 2018).

Analisar as modificações mais importantes da Lei 13.467/2017 e compreender as dimensões das modificações causadas por esta Reforma Trabalhista permite vislumbrar tendências sobre a dinâmica do mercado de trabalho, e para os estratos sociais que compõem a força de trabalho, bem como traçar ações que mitiguem efeitos adversos, sobretudo para os grupos mais vulneráveis, como é o caso das mulheres. Carvalho (2017) estabelece como principais pontos da Reforma, a flexibilização da jornada de trabalho; flexibilização da remuneração; novas formas de contrato; alterações nas rescisões do contrato de trabalho; descentralização das negociações coletivas e valorização do negociado sobre o legislado. Nesse sentido, o Quadro 2 retrata os quatro eixos nos quais estão inseridas as principais mudanças, segundo Campos (2017 *apud* OLIVEIRA, 2019).

Quadro 2: Eixos de alterações incorporadas pela Reforma Trabalhista

Principais eixos de alterações incorporadas pela Reforma Trabalhista	
Regulação das relações individuais de trabalho	Contratos com jornada parcial, contratos temporários, contratos de trabalho remoto (teletrabalho), contratos de trabalho intermitente, contratos de trabalho terceirizado, contratos de trabalho hipossuficiente e nova modalidade de extinção de contratos de trabalho, mediante acordo entre empregado e empregador.
Regulação das relações coletivas de trabalho	Possibilidade de negociação da duração da jornada de trabalho, da remuneração, e de outros aspectos trabalhistas como a adesão ao seguro-desemprego e o trabalho remoto; não obrigatoriedade da homologação sindical no ato demissional.
Políticas de trabalho	Modificações nas regras do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), Programa Seguro-Desemprego e no Sistema Nacional de Emprego (SINE).
Regulação do trabalho por meio de instituições responsáveis	Não obrigatoriedade da contribuição sindical; alteração em multas aplicadas pela inspeção de empregados não registrados; alterações na Justiça do Trabalho em caso de acordos coletivos (negociado sobre o legislado); obrigatoriedade de pagamento de honorários das partes sucumbentes aos processos trabalhistas.

Fonte: Adaptado de Oliveira (2019)

Deste modo, a Reforma Trabalhista alterou artigos, revogou e criou novos artigos na CLT. Dentre eles, alguns versam diretamente sobre a questão das mulheres, são eles:

- i) Intervalo de descanso para a mulher: revogação do intervalo de descanso de 15 minutos para mulheres antes da jornada extraordinária;
- ii) Pagamento pelo INSS do salário-maternidade, no caso de empresas do SIMPLES: transferência da responsabilidade pelo pagamento direto do salário-maternidade às trabalhadoras de empresas optantes pelo Simples em licença-maternidade;

- iii) Encargos incidentes durante a licença-maternidade: isenção da contribuição previdenciária e transferência dos pagamentos do FGTS, do proporcional de férias e dos demais encargos incidentes durante a licença-maternidade para o INSS;
- iv) Prazo para garantia da estabilidade provisória da gestante: estabelecimento de um prazo para que a gestante, cujo contrato foi reiniciado, informe à empresa sobre a gravidez e seja reintegrada;
- v) Trabalho de gestantes e lactantes em locais insalubres: a Lei 13467/2017, previa o trabalho em locais insalubres, independente do grau de insalubridade. Através da Medida Provisória 808/2017, restringiu-se a locais de insalubridade em grau mínimo e médio, mediante a apresentação voluntária de atestado médico autorizando.

Em âmbito mundial, segundo a OIT (2012), houve um crescimento de 53,6% de empregos formais, de 2003 a 2010. De acordo com Mariano et al (2018), o mercado de trabalho brasileiro despontou a mesma tendência, e no período de 2003 a 2013, apresentou um avanço substancial no que diz respeito à redução da taxa de desemprego, que passou de 12,3% para 5,4%, bem como mostrou outras características, sejam elas: crescimento do número de pessoas ocupadas, elevação da remuneração do trabalho, aumento da escolaridade e redução da informalidade. Este cenário cria expectativa positiva por parte dos agentes econômicos, empresas, trabalhadores e o governo.

O Brasil segue a tendência mundial de inserção cada vez maior das mulheres no mercado de trabalho (OIT, 2018). A participação das mulheres no mercado formal, em 2007, foi de 40,8%, com baixa evolução em uma década, visto que a participação delas foi de 44% em 2016. No tocante ao nível de escolaridade, a partir do Censo de 1991, o percentual de mulheres supera o de homens com ensino superior (CESIT, 2017).

Porém, segundo Leite (2017), analisando-o sob a perspectiva de gênero, a concentração de mulheres é dada justamente nas atividades com as piores condições de remunerações e trabalho. Nesta perspectiva, o rendimento médio das mulheres ocupadas no país, em 2014, era de R\$ 1.435,97, e o dos homens, R\$ 1.934,93, tornando evidente que as diferenças salariais persistem. Ou seja, em

termos percentuais, o salário das mulheres representava 74% do salário dos homens (CESIT, 2017).

De acordo com Campos (2017), em momentos de incertezas econômicas e de instabilidade política, o setor privado procura diminuir as despesas fixas, sendo a contratação via trabalho temporário um dos recursos mais adotados para atender a demanda de flexibilidade e de rápida mobilização da mão de obra. Contudo, para a OIT (2018), a prevalência dos vínculos temporários aumenta a insegurança dos trabalhadores, acrescentando a volatilidade dos seus rendimentos e criando barreiras ao crescimento profissional. Além disso, há indícios de elevação da taxa de pobreza atrelados a menor duração dos contratos temporários.

Neste sentido, como afirma Bonfiglioli (2018), a criação de postos de trabalho não é um indicador suficiente de avanço da sociedade, mas sim que seja um posto de trabalho digno. O autor explica que

(...) as relações de trabalho disfarçadas retiram a dignidade do trabalhador, que é tratado como mercadoria, e nada contribuem para o progresso do país. As formas precárias de trabalho não criam novos postos de trabalho: elas, em verdade, retiram empregos, transformando-os em postos de trabalho baratos (BONFIGLIOLI, 2018, p.9).

A crise internacional de 2008 serviu de base para que reformas trabalhistas fossem formuladas em alguns países, como a Espanha. Entretanto, não foi possível relacionar as novas formas de contratação ao aumento dos níveis de emprego, pois estes continuaram menores que no período anterior à crise (TEIXEIRA, 2017). Essas novas modalidades podem estar associadas a uma forma de subemprego mascarada pelo discurso da geração de novos postos, contudo, incompatíveis com a melhoria do bem-estar e da dignidade humana.

No Brasil, em 2015, a informalidade e o trabalho não remunerado voltaram a crescer entre as mulheres. Do total de ocupadas, com 15 anos ou mais, 40% estavam inseridas em atividades atípicas, ou informais, trabalhando por conta própria, ou na produção para o próprio uso ou consumo (OLIVEIRA *et. al.*, 2017).

Desde as posturas de modernização¹ formuladas pela Confederação Nacional da Indústria, em 2012, alguns pontos já versavam diretamente contra aspectos das relações laborais condicionada por gênero, e foram incorporados na

¹ Conjunto de 101 propostas para a modernização trabalhista e reduzir os custos com o emprego formal, elaborados pelo CNI, e que deram base, em certa medida, à Reforma trabalhista. Disponível na íntegra em <http://www.portaldaindustria.com.br/publicacoes/2013/2/101-propostas-para-modernizacao-trabalhista/>

íntegra ao projeto de lei da Reforma Trabalhista, tais como a revogação do intervalo de descanso de 15 minutos antes da jornada extraordinária; transferência para o INSS da responsabilidade pelo pagamento direto do salário-maternidade, pelas empresas optantes pelo Simples em licença-maternidade; isenção da contribuição previdenciária e transferência da responsabilidade para o INSS do FGTS e demais encargos sociais durante a licença-maternidade; estabelecimento de um prazo para que a gestante, que teve a rescisão do contrato deferida, informe sobre a gravidez e seja reintegrada ao quadro funcional da empresa (TEIXEIRA 2017).

Através da Lei 13.467/2017, o ordenamento jurídico brasileiro que regula as relações trabalhistas passou pelas mais profundas alterações, mudando substancialmente o funcionamento do mercado de trabalho do país. Transformações de tamanha proporção, além da rápida tramitação e aplicação, tornaram mais difíceis a tarefa de antever seus impactos. Tampouco possibilitou a participação efetiva dos atores sociais.

A reforma trabalhista brasileira foi construída na mesma base de outras reformas realizadas em diversos países, qual seja a lógica de flexibilização das relações laborais, principalmente a respeito das formas de contratação e da diminuição da proteção social da classe trabalhadora (CARVALHO, 2017). Assim, tais mudanças atendem aos interesses da acumulação de um capital financeirizado com fortes implicações sobre as dimensões sociais da vida (TEIXEIRA, 2017). As desigualdades de gênero tendem a ser aprofundadas, sobretudo para as mulheres mais pobres e negras.

Em suma, a lei em questão promove uma ampla flexibilização nas modalidades de contratação, possibilita que acordos prevaleçam sobre o legislado, altera a jornada de trabalho e as formas de remuneração, afeta o funcionamento dos sindicatos, e dificulta o acesso dos trabalhadores mais pobres à Justiça do Trabalho.

Alguns estudos apontam que a reforma estabelece novas modalidades de contratação mais precárias e atípicas (TEIXEIRA, 2017; CAMPOS, 2017; CARVALHO, 2017), na medida em que os contratos intermitentes, em tempo parcial, o trabalho autônomo, a terceirização irrestrita, o teletrabalho (*Home Office*) e os contratos temporários, deslocam as relações laborais para uma relação mais complexa e fragilizada, sobretudo no que diz respeito à proteção social. Nesta perspectiva, ela institui um novo paradigma das relações laborais individuais e coletivas (CAMPOS, 2017).

A exemplo disto, a nova configuração do trabalho temporário, visto como alternativa mais rápida para atender a necessidade de flexibilização trabalhista e de diminuição de custo não-fixos para empresas, passou de três para seis meses, e com possibilidade de ser prorrogado por mais três. O que ocasiona mais insegurança e incerteza perante o futuro para os trabalhadores, como aponta Campos (2017), a respeito da hipossuficiência destes dentro do sistema de relações laborais.

Em conformidade com Teixeira (2017), a Lei que rege o trabalho temporário é de 1974, sofreu a primeira alteração em 1998 e atualmente, pela Lei 13.429/2017. Assim, o trabalho temporário e a prestação de serviços a terceiros, a chamada terceirização, são modalidades de trabalho vistas como opção para otimizar a produção de bens e serviços, sem onerar os custos fixos para as empresas. Ambas as modalidades foram regulamentadas pela Lei nº 6.019/74, com alterações da Lei 13.429/2017 (BONFIGLIOLI, 2018).

Como esclarece este autor, o trabalho temporário atende uma das seguintes causas: “necessidade de substituição transitória de pessoal permanente” ou à “demanda complementar de serviço”, cujo vínculo possui prazo determinado. Já a prestação de serviços a terceiros tem prazo ilimitado e refere-se ao exercício de uma atividade de uma empresa à outra, com equipe própria, todos contratados sob a proteção da Consolidação das Leis do Trabalho.

Teixeira (2017) aponta que o mercado de trabalho brasileiro é marcado pelo alto índice de rotatividade. Segundo Baltar (1993), além da facilidade com que o empregado pode ser dispensado, o que permite à empresa uma rápida adaptação do nível de produção e emprego ao ritmo da venda da produção, alguns postos de trabalho também são marcados por alto índice de rotatividade porque as empresas estão sempre renovando o quadro de pessoal e poucos são os trabalhadores que conseguem acumular tempo de serviço com o empregador.

A autora afirma ainda que o estímulo à ampliação dos contratos temporários reforça sobremaneira as práticas já presentes em áreas que não exijam qualificação, de alta rotatividade, e quase inexistente possibilidade de progressão da carreira, e, dentre os tipos de atividade com elevado índice de lesões por esforço repetitivo, como linhas de produção fabris e da indústria têxtil, é certo que atenua a responsabilidade do empregador pelos danos provocados à saúde. No segmento da indústria fabril, por exemplo, as mulheres são grande maioria, segundo a ABIT

(2019): dos 1,7 milhão de trabalhadores empregados diretamente no setor em 2019, elas correspondem a 75%.

No que concerne ao contrato de trabalho intermitente, ele tem por objetivo atender às especificidades de casa segmento, cuja demanda mais intensa, dentro da estrutura produtiva brasileira, corresponde ao setor de comércio e serviços. Nele, há predominância das mulheres na ocupação dos postos. Esta modalidade, ao subordinar as relações laborais às necessidades eventuais do empregador, fomenta a incerteza quanto ao futuro e ao planejamento da rotina, conflitando, em certa medida, com a organização familiar e os planos de desenvolvimento educacional e profissional (TEIXEIRA, 2017). A partir de então, um empregado pode alternar períodos em que presta serviço e outros de inatividade. O intervalo pode ser estipulado em horas, dias ou meses, especificado no contrato, juntamente com o valor da hora/trabalho.

É preciso atentar para o fato de que a adequação a esta modalidade de vínculo tende a ser ocupada por pessoas que não conseguem encontrar um trabalho definitivo. Sendo, portanto, para a grande maioria, um trabalho involuntário, com possibilidade de maior captação dos grupos sociais mais vulneráveis, grande parte representativo das mulheres. Isto porque são mais susceptíveis a submeterem-se a postos de trabalhos mais precários, sobretudo em períodos de alto nível de desemprego. Teixeira (2017) adverte que nos postos e tipos de trabalho em que os incentivos à estabilidade não são considerados necessários, os salários são baixos, a rotatividade é alta e as perspectivas de promoção são insignificantes, enfatiza-se a diferenciação entre mulheres e homens.

No que concerne à contratação de autônomo, a lei permite que o trabalho seja realizado em uma determinada empresa, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não. Sem que fique configurado o vínculo empregatício, e conseqüentemente, sem fazer jus às verbas trabalhistas, como o FGTS, o 13º salário e férias (CARVALHO, 2017).

Já a respeito do teletrabalho, configura-se como a prestação de serviço fora da empresa, por meio do uso de tecnologia da informação e comunicação (CAMPOS, 2017). Neste caso, a responsabilidade pela aquisição e manutenção de equipamentos é do trabalhador (TEIXEIRA, 2017). Esta modalidade possibilita que atividades sejam prestadas da própria residência, por exemplo, o que permite que as mulheres busquem uma maior inserção. Entretanto, é importante atentar para a

dificuldade de organizar e controlar o tempo entre trabalho profissional e afazeres familiares, ou seja, a separação entre trabalho e “não trabalho”, e para o fato que isto reflita em prejuízo da saúde mental delas, pela dedicação em tempo integral a todas as obrigações.

As razões pelas quais homens e mulheres tendem a buscar novas formas de trabalho, inclusive a busca pelo trabalho informal e o empreendedorismo, atendem necessidades e condições distintas. Isto porque, as mulheres, além de enfrentar dificuldades atreladas aos impactos das crises econômicas no mercado de trabalho, sofrem também os efeitos condicionados às construções dos papéis de gênero, como a responsabilidade com a família.

Segundo Teixeira (2017), o aumento do registro dos Microempreendedores Individuais, MEI, com participação significativa das mulheres, demonstra a tendência pela busca de novas formas de fonte de recursos, em períodos de crise, em que existe uma maior dificuldade de inserção e ou permanência no mercado de trabalho formal.

No concerne ao contrato em tempo parcial, ele foi adotado no país como parte das estratégias empresariais de flexibilização, nos anos 1990. Porém, a difusão da modalidade só se deu atualmente, com as alterações trazidas pela reforma trabalhista (TEIXEIRA, 2017). Das 25 horas iniciais, o tempo de jornada passou a variar entre 26 e 30 horas, com permissão para contratações com carga horária inferior, remuneração proporcional, além da realização de até 6 horas extras para o caso de jornada de 26 horas.

Segundo a OIT (2015 *apud* TEIXEIRA 2017), os contratos de trabalho em tempo parcial correspondem a 22% do emprego total no mundo, com crescimento constante desde a crise de 2008. Com um forte viés de gênero, balizado na pressão social de conciliação entre vida profissional e afazeres domésticos e cuidados familiares, a autora discorre que há, no Brasil, um elevado nível de ocupação de mulheres em trabalhos parciais, principalmente nas áreas de educação, saúde e serviços sociais. 41,2% dos empregos das mulheres correspondia àqueles com jornada semanal de até 30 horas, em 2015. Para as jornadas de 25 horas, o trabalho das mulheres equivalia a 80% deles, cujo percentual foi predominante no setor de serviços, correspondendo a 95%.

Outro ponto que merece atenção são as mudanças sobre a terceirização, que passa a poder ser irrestrita, ou seja, as atividades-fim da empresa também podem

ser terceirizadas. Isto traz consigo a possibilidade de contratação de trabalhadores com menor remuneração, além de dificultar a responsabilidade sobre alterações das normas de segurança e saúde do trabalhador, como aponta Campos (2017), com responsabilidade apenas subsidiária das empresas contratantes.

Ao poder transferir parte ou todo o processo produtivo, fica evidente que o principal intuito da terceirização é reduzir custos, desconstruindo o argumento anterior de que o objetivo era permitir que a empresa focasse na especialização da sua atividade-fim. Esta modalidade atinge, sobretudo, setores que não precisam de alto nível qualificação (CAMPOS, 2017).

Assim, são novas formas de contratação e flexibilização das relações laborais, que sem uma investigação profunda sobre seus impactos e sobre a dinâmica do mercado de trabalho brasileiro, podem reforçar a diferenciação que já o compõem, aprofundando desigualdades e restringindo oportunidades (TEIXEIRA, 2017). Além do que a fragilização sindical e as mudanças na negociação coletiva também são mais impactantes para os segmentos mais fragilizados. E neste sentido, as mulheres estão entre os grupos sociais mais vulneráveis (GUIMARÃES, 2009). De modo que os aspectos que afetam diretamente as mulheres, evidenciam que as mudanças tendem a não contribuir para o combate aos problemas estruturais das desigualdades de gênero, servindo, sobretudo para reforçá-las.

Além disso, os efeitos concretos da reforma, sob a ótica do nível de emprego e do aumento da produtividade, tendem a não ser significativos, sobretudo em períodos de crise econômica e política (CAMPOS, 2017). E, no tocante à precarização das relações trabalhistas, é possível que contribua, por exemplo, com o aumento da rotatividade, configurando a substituição de funcionários por outros com remuneração inferior (TEIXEIRA, 2017).

Como o nível de concentração de renda no país ainda é bastante elevado, além de ser um problema econômico, configura-se como um dos principais entraves sociais, pois, “a desigualdade brasileira proporciona uma má distribuição de oportunidades de inclusão econômica e social, caracterizando uma baixa mobilidade social” (GUIMARÃES, 2013, *apud* MARIANO, 2018, p.3). Como fatores explicativos do elevado grau de concentração de renda, tem-se: sexo, raça, idade, escolaridade e região de moradia. O investimento em capital humano, sobretudo através da educação, é apontado como principal ferramenta de combate, pois além de aumentar a produtividade, possibilita uma maior igualdade para a mobilidade social.

Porém, Mariano (2018) adverte que atributos adquiridos como o nível de educação e de experiência, tem menor relevância que o sexo ou raça do trabalhador, em alguns casos, visto que pessoas com características semelhantes possuem diferentes retornos salariais. De acordo com a OCDE (2019), apesar das mulheres serem a maioria nas universidades brasileiras, elas encontram mais dificuldades para conseguir emprego. Este organismo aponta ainda que 35% das mulheres na faixa entre 25 e 34 anos tem ensino superior, enquanto para os homens a taxa corresponde a 18%. Ambas as taxas ainda são baixas, quando comparadas com a média mundial, de 51% e 38%, respectivamente.

No tocante ao mercado de trabalho, para a mesma faixa etária, a taxa de mulheres empregadas é de 82% para as que possuem ensino superior, de 63% para as que tem ensino técnico e 45% para as demais. Comparando com os dados referentes aos homens, as taxas são, respectivamente, 89%, 76% e 70%.

As mulheres brasileiras, segundo o IBGE (2019), tem uma carga de trabalho semanal superior a dos homens, quando somados o tempo de trabalho remunerado e o trabalho doméstico de cuidados não remunerados. Recebem, em média 23,6% a menos, e apesar dos recursos oriundos do trabalho delas ainda serem considerados, pelo senso comum, como complementares do rendimento doméstico, o IBGE aponta que mais de 41% das famílias brasileiras são sustentadas por mulheres.

3. METODOLOGIA

Os procedimentos metodológicos adotados na presente monografia referem-se a levantamento de material bibliográfico e análise de dados secundários. A primeira permitiu, a partir da revisão de literatura e dos diversos estudos sobre o tema, a construção do arcabouço teórico que fundamentou este trabalho de conclusão de curso.

A pesquisa de fontes secundárias objetivou a coleta e a análise descritiva de indicadores que retratem a dinâmica do mercado de trabalho brasileiro. Tais indicadores são provenientes do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED; e da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua - PNAD Contínua. Também foi realizado o levantamento de microdados da Relação Anual de Informações Sociais Vínculos – RAIS, para complemento de dados.

Da base de dados CAGED, para o período de dezembro de 2017 a junho de 2019, foram coletadas informações acerca dos processos de admissões e demissões, cujas análises serão desagrupadas por gênero, para cada modalidade de contrato de trabalho. Para as análises foram selecionados alguns indicadores, nível Brasil, sobre características básicas, tais como tipos de ocupação e horas trabalhadas.

Da base de dados PNAD contínua, foram coletadas informações acerca da taxa de emprego e de desemprego, com recorte por gênero, para o período de 2014 a 2019, primeiro semestre. Foram utilizadas também medidas de subutilização da força de trabalho, que permitem construir, segundo o IBGE (2016 *apud* OLIVEIRA, 2019) um panorama mais fidedigno do mercado de trabalho. Tais medidas foram provenientes de componentes como a taxa combinada de subocupação e a taxa composta de subutilização² da força de trabalho, que permite a investigação do

² A taxa composta de subutilização da força de trabalho é obtida pela divisão do número de pessoas subocupadas por insuficiência de horas trabalhadas + desocupadas + força de trabalho potencial pela força de trabalho ampliada (IBGE, 2019).

comportamento das variáveis “subocupados por insuficiência de horas trabalhadas³”, “desocupados⁴” e a “força de trabalho potencial⁵”.

As bases de dados escolhidas permitem a obtenção das informações sobre as relações laborais e a dinâmica do mercado de trabalho brasileiro, cuja relevância refere-se à investigação e conhecimento aprofundado da participação da força de trabalho das mulheres, considerando o agrupamento de características sobre as trabalhadoras brasileiras, no que diz respeito à faixa etária e nível de escolaridade; sobre a segregação ocupacional e o setor de atividade; e sobre detalhes da relação trabalhista em questão, tais como faixa salarial.

A partir da estrutura dos dados é possível extrair as principais variáveis para discussão dos resultados do estudo. Nesta perspectiva, através da coleta de dados sobre o mercado de trabalho brasileiro, é possível estabelecer categorias de análise, a partir dos pontos da Lei 13.467/2017 que afetam diretamente as mulheres, e assim, ao transformar as categorias de análise em indicadores, buscar-se-á analisar a dinâmica do mercado de trabalho condicionado por gênero.

Outras fontes de informações foram, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, o Ministério da Economia, ao qual está vinculada a pasta da Secretaria do Trabalho, para obter dados sobre o crescimento econômico do país, e a Secretaria Nacional das Mulheres, para obter informações acerca das políticas de combate às desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro.

³ São as pessoas que, na semana de referência, trabalharam habitualmente menos de 40 horas no seu único trabalho ou no conjunto de todos os seus trabalhos; gostariam de trabalhar mais horas que as habitualmente trabalhadas; e estavam disponíveis para trabalhar mais horas no período de 30 dias, contados a partir do primeiro dia da semana de referência (IBGE, 2019).

⁴ São consideradas desocupadas as pessoas que, na semana de referência, estavam sem trabalho; que tomaram alguma providência efetiva pra conseguir trabalho no período de referência de 30 dias; e que estavam disponíveis para assumi-lo na semana de referência (IBGE, 2019).

⁵ Força de trabalho potencial refere-se ao grupo de pessoas de 14 anos ou mais de idade que não estavam ocupadas nem desocupadas na semana de referência, mas que possuíam potencial de se transformarem em força de trabalho. É dividido em dois grupos: pessoas que realizaram busca efetiva por trabalho, mas não encontravam disponíveis na semana de referência; pessoas que não realizaram busca efetiva por trabalho, mas estavam disponíveis para trabalhar, na semana de referência (IBGE, 2019).

4. RESULTADOS

A respeito da dinâmica do mercado de trabalho brasileiro sob a perspectiva de gênero, as estatísticas evidenciam que as mulheres não desfrutam das mesmas condições que os homens em diversos aspectos, como rendimentos salariais e formalização, por exemplo. O questionamento que se faz presente é se as alterações nos sistemas laborais introduzidas pela Lei 13.467/2017 podem ter contribuído para a manutenção ou acirramento da precarização das condições de trabalho para as mulheres.

As seções 2.2 e 2.3 da revisão de literatura apresentaram, respectivamente, a estruturação do ordenamento jurídico das relações laborais brasileira, e os aspectos mais importantes da Lei da Reforma Trabalhista categorizados por gênero, analisando o contexto econômico e social do mercado de trabalho do país e suas relações com a reforma supracitada e, assim, procurando fundamentar as análises que aqui são apresentadas.

Construídas a partir da desagregação de dados individuais por sexo e outras características, as estatísticas de gênero refletem as questões relacionadas aos aspectos de vida de homens e de mulheres, no que diz respeito às diferenças e desigualdades, e em que medida questões específicas afetam um sexo mais do que o outro (IBGE, 2018). Desta maneira, tais agrupamento de dados permitem compreender contextos e dimensões que dificultam ou favorecem que determinados grupos exerçam seus direitos de forma plena e sem limitações sociais.

É importante apontar que para o presente estudo, usando a mesma referência conceitual do IBGE, a palavra “sexo” diz respeito às diferenças biológicas entre homens e mulheres. E “gênero”, por sua vez, às diferenças socialmente construídas e associadas com o sexo feminino ou masculino. Portanto, as questões acerca da orientação sexual e novas identidades de gênero para além da dicotomia “mulher/feminino” e homem/masculino” não estão abordadas.

Outro conceito que será trabalhado é sobre a população negra, que seguindo a definição conceitual de autodeclaração do IBGE, está subdividida em pretos e pardos, e constitui-se como marcador social de raça/cor. Nesta pesquisa, eles serão analisados em conjunto, sem fragmentação da identidade negra, visto que, como define Carneiro (2011), as formas de racismo na sociedade brasileira relacionam a miscigenação ocorrida no país com a incapacidade de autoclassificação racial. Disso

deriva termos como moreno-claro, moreno-escuro e mulato, que acabam se inserindo na categoria pardo.

4.1 Cenários econômicos e contextos sociais para o mercado de trabalho brasileiro

No tocante ao comportamento da economia brasileira, nos últimos anos, os indicadores econômicos avaliados no período em análise apontaram aquecimento e desaceleração até 2014, crise e recessão no biênio 2015-2016 e sensível recuperação no triênio 2017-2018-2019. Como apontam Horta e Giambiargi (2018), o ano de 2017 representa o início da recuperação econômica brasileira da severa crise do biênio anterior, que foi marcado pela forte deterioração dos cenários econômico e político brasileiro, produzindo uma das maiores recessões da história econômica do país. No tocante à recuperação de 2017, estes autores apontam ainda que pelo lado da oferta, o destaque foi o setor agropecuário, com alta de 13%, a maior da história. Pelo lado da demanda, foi o consumo das famílias, que apresentou alta em todos os trimestres com elevação de 1%.

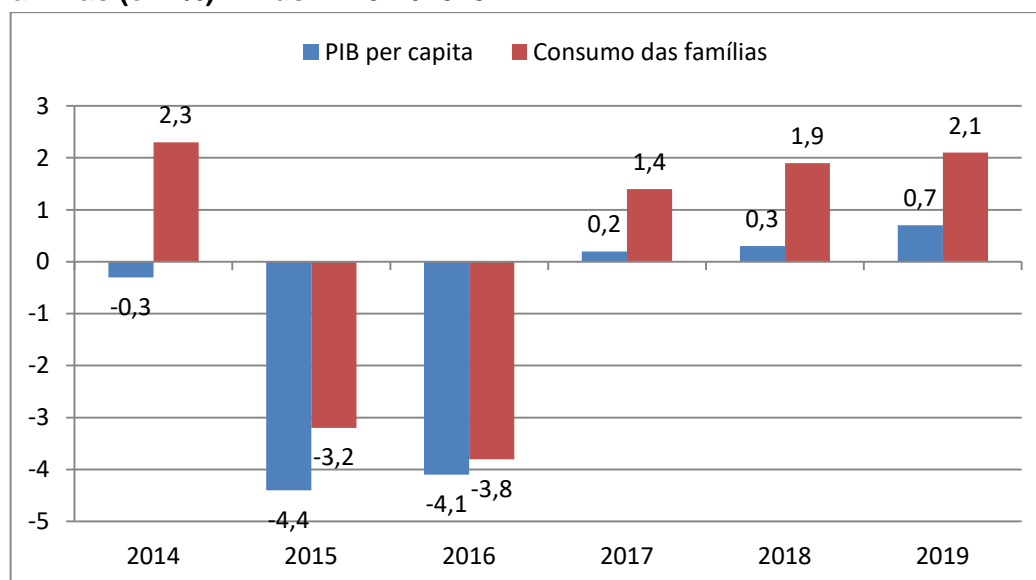
Neste contexto, a taxa de desemprego⁶ disparou, atingindo 13,8% no primeiro trimestre de 2017, com leve redução no primeiro trimestre de 2019, atingindo 12,7%. Como adverte o IPEA (2019), a elevação do nível de consumo das famílias, a queda dos juros e a inflação baixa contribuíram para a retomada do crescimento neste último triênio 2017-2018-2019, explicando muito mais do que a taxa de empregabilidade formal da população, uma vez que o nível de desemprego segue elevado. No que tange ao comportamento da variação do PIB *per capita* e do consumo das famílias no período recente, o Gráfico 1 apresenta uma síntese, e evidencia a retomada do consumo frente à sensível recuperação do PIB.

Dedecca (2014, p.8), adverte que até 2008 o crescimento brasileiro esteve associado à retomada do investimento. E que fatores como saldo comercial e o aquecimento do consumo das famílias “exerceram papel importante na sustentação

⁶ Refere-se à razão entre a População Desocupada (PD) e a População na Força de Trabalho (PFT), também chamada de taxa de desocupação; população desocupada, por sua vez, são as pessoas não ocupadas na semana de referência que tomaram alguma providência efetiva para conseguir um trabalho no período de referência de 30 dias e que estavam disponíveis na semana de referência. Consideram-se, também, como desocupadas as pessoas nas mesmas condições, mas por motivo de que já haviam conseguido trabalho e iriam começá-lo em menos de quatro meses após o último dia da semana de referência (IBGE, 2019).

do nível de atividade econômica corrente, mas não se pode afirmar que esses possam exercer a função de fonte primária de dinamismo de médio e longo prazo”. Por isso, a elevação da taxa de investimento possibilita a expansão sustentada da economia a taxas mais elevadas, no longo prazo.

Gráfico 1: Taxa de crescimento anual do PIB per capita e do consumo das famílias (em %) - Brasil - 2014/2019



Fonte: Adaptado de IBGE (2019)

(*) para o ano de 2019 foram contabilizados apenas dados dos 1º e 2º trimestres.

Barbosa (2019) destaca que, no final de 2014, a interrupção da geração de empregos formais em regime celetista e o crescimento acentuado do desemprego, marcaram definitivamente a chegada da crise econômica ao mercado de trabalho, acentuada no final de 2015, quando houve expansão do número de desalentados, desocupados e inativos. Ou seja, um contingente expressivo de pessoas passou a não ter qualquer tipo de rendimento do trabalho. De acordo com o IPEA (2019), em 2017, há uma estagnação das perdas do setor formal, contudo o mercado informal cresceu rapidamente, tendência mantida ainda em 2019.

O movimento heterogêneo da economia brasileira e as características da estrutura produtiva do país refletiram-se na dinâmica do mercado de trabalho, e atrelados a isto, os efeitos das alterações das relações laborais a partir da Reforma Trabalhista, apontam tendências de precarização para a classe trabalhadora (IPEA, 2019). Vale ressaltar que o baixo dinamismo da economia influencia a recuperação do emprego em qualquer país, independente da forma de contratação. Dedecca *et.*

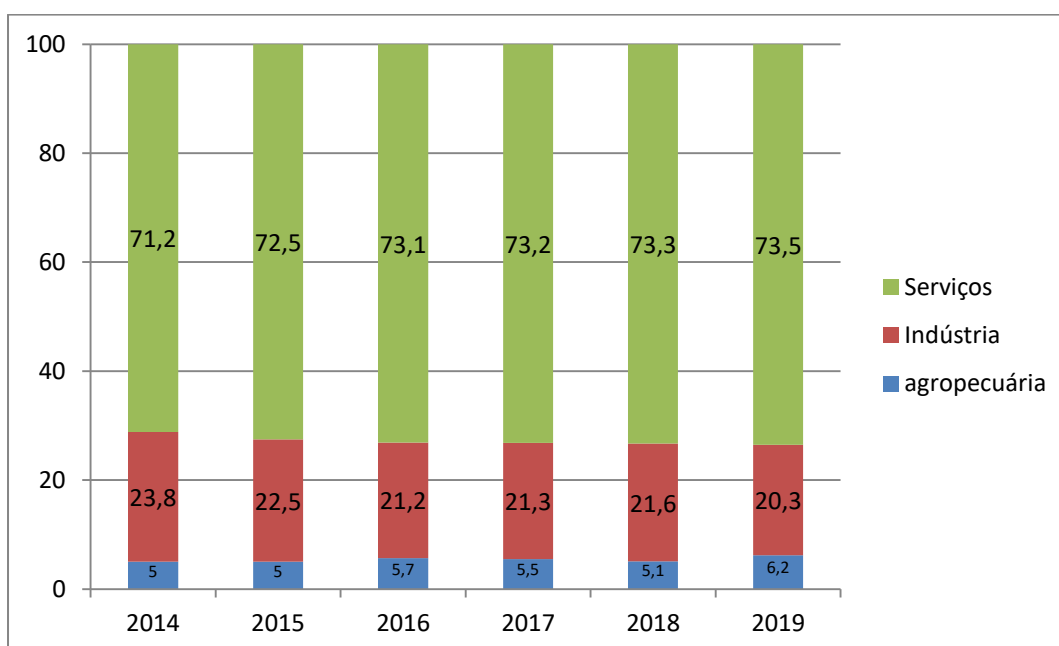
al. (2014), destaca, sobretudo, a capacidade de expansão econômica em dinamizar o mercado formal de trabalho.

Ainda segundo este autor,

(...) desde 2011, o baixo desempenho industrial parece impor baixo dinamismo ao crescimento da economia e permitir a maior expressão do setor de serviços, lastreada no consumo das famílias. A grande importância desse último setor sinaliza, portanto, a fragilidade do crescimento brasileiro, em razão do menor dinamismo da indústria de transformação associado à não reativação sustentada do investimento (DEDECCA, 2014, p.7).

No que tange à estrutura da economia sob a ótica da produção estratificada por atividade econômica, conforme demonstra o Gráfico 2, o setor de serviços agrega a maior parcela da renda gerada em termos de valor adicionado bruto, tornando-se responsável por mais de 70% do total dos empregos gerados a partir de 2014.

Gráfico 2: Estrutura produtiva da economia - Brasil (2014-2019)



Fonte: Adaptado de IBGE (2019).

A respeito da participação das mulheres no mercado de trabalho formal, como a segmentação ocupacional no Brasil é bastante acentuada, concentrando a participação das mulheres em atividades do setor de serviços e comércio, algumas ocupações são majoritariamente ocupadas por elas. Conforme evidencia a tabela 1, algumas famílias ocupacionais possuem taxa de ocupação superior a 70%, tais

como professor de ensino fundamental, trabalhadores de centrais de atendimento, trabalhadores dos serviços domésticos e de limpeza, apontam os dados da PNAD contínua.

Ademais, as mulheres são minorias em áreas cujas remunerações e as oportunidades de crescimento profissional são mais elevadas, como o setor de tecnologia (MEIRELES 2019). Os dados do Ministério da Educação (2017) apontam que entre 2010 e 2017, elas correspondiam a 115 mil (22%) dos 502 mil graduados nas áreas de engenharia e computação, e segundo a ONU (2018), representam apenas 17% dos profissionais brasileiros de programação.

A tabela 1 evidencia ainda que a jornada de trabalho semanal das mulheres é, em média, inferior a dos homens. A ocupação em que houve uma menor diferença de percentual de horas trabalhadas pelas mulheres em relação a dos homens foi a de escriturários gerais (99,7%), seguida da de professores do ensino fundamental (99%). Ainda assim elas recebem menos que eles, 86,9% e 90,5%, respectivamente. Por sua vez, o segmento de gerência comercial apresenta a segunda maior taxa de discrepância salarial entre sexos (66%), apesar das horas trabalhadas corresponderem a mais de 90%, o rendimento médio delas foi de R\$ 2.668,00 e o dos homens, R\$ 4.045,00. Segundo o IPEA (2019), no tocante ao valor da hora trabalhada, as mulheres tinham um rendimento superior apenas nas ocupações elementares e entre os membros das forças armadas e militares.

Em termos de concentração da participação da mulher no contingente da ocupação, o segmento que apresentou a maior taxa percentual foi o de trabalhadores dos serviços domésticos em geral (95,0%), que apresenta também o menor valor de rendimento médio, R\$ 845,00, que corresponde a 81,2% do rendimento médio dos homens (R\$ 1.041,00).

Quando feito o recorte por cor/raça, independente do sexo, as maiores proporções de pessoas brancas estão no grupo de dirigentes e gerentes (64,1%) e profissionais das ciências e intelectuais (60,4%). Já a participação das pessoas negras é mais significativa nos grupamentos ocupações elementares (69,1%) e trabalhadores qualificados, operários e artesões da construção, das artes mecânicas e outros ofícios (60,3%).

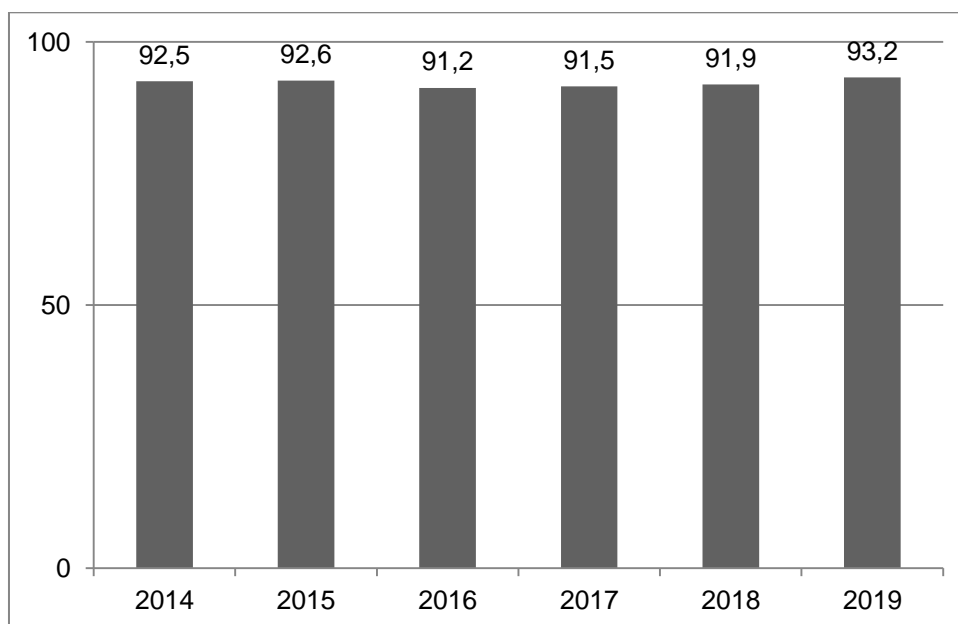
Tabela 1: Média de horas trabalhadas e rendimento médio habitual do trabalho principal da população de 25 a 49 anos ocupada na semana de referência, por sexo – Brasil – 4º trimestre - 2018

Famílias ocupacionais	Média de horas trabalhadas na semana de referência (h)			Rendimento médio habitual(R\$)			Participação da mulher no contingente da ocupação (%)	Percentual de horas trabalhadas na semana de referência pela mulheres em relação a de homens (%)	Percentual do valor do rendimento médio habitual recebido pelas mulheres em relação a de homens (%)
	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher			
Total	39,8	42,0	37,1	2.260	2.491	1.978	45,6	88,4	79,4
Gerentes de comércios atacadistas e varejistas	46,4	47,9	44,8	3.390	4.045	2.668	47,7	93,5	66,0
Professores de universidades e do ensino superior	34,4	36,0	32,9	6.525	7.145	5.901	49,8	91,5	82,6
Professores do ensino fundamental	31,3	31,5	31,2	2.506	2.723	2.465	84,0	99,0	90,5
Médicos especialistas	41,6	43,2	40,2	14.929	17.572	12.618	53,2	93,0	71,8
Advogados e juristas	39,5	40,6	38,4	5.978	6.931	5.033	50,1	94,6	72,6
Escriturários gerais	40,0	40,1	40,0	2.062	2.264	1.966	67,9	99,7	86,9
Trabalhadores de centrais de atendimento	38,8	39,2	38,7	1.275	1.405	1.225	72,2	98,7	87,1
Balconistas e vendedores de lojas	43,3	44,0	42,9	1.471	1.791	1.279	62,9	97,4	71,4
Agricultores e trabalhadores qualificados em atividades da agricultura (exclusive hortas, viveiros e jardins)	39,2	40,7	34,4	1.298	1.373	882	23,8	84,6	64,2
Trabalhadores dos serviços domésticos em geral	31,1	41,8	30,5	855	1.041	845	95,0	72,9	81,2
Trabalhadores de limpeza de interior de edifícios, escritórios, hotéis e outros estabelecimentos	39,6	41,7	38,9	1.153	1.270	1.113	74,9	93,1	87,6

Fonte: Adaptado de IBGE, 2019, com base nos dados da PNAD continua trimestral.

A respeito da força de trabalho⁷ no Brasil, segundo o IPEA (2019), em 2014, a população ocupada estimada foi de 92,1 milhões. Já em 2018, foi de 104,7 milhões de pessoas, configurando uma expansão de 0,8% em relação a 2017, ano em que houve uma leve reversão do movimento de queda da população ocupada desde a crise. Em 2019, a população ocupada⁸ registrou alta de 2,4%, configurando um aumento de aproximadamente 1,2 milhão de pessoas, na comparação interanual. Neste sentido, como demonstra o Gráfico 3, o ano de 2019 apresenta uma tendência de expansão.

Gráfico 3: População ocupada total (em milhões)



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da PNAD contínua (2014 - 2019).
(*) para o ano de 2019 foram contabilizados apenas dados dos 1º e 2º semestres.

Entretanto, embora o nível de população ocupada esteja mais elevado, não expressa melhoria nas formas de ocupação. Isto porque, a participação do emprego formal no total da ocupação vem recuando e a informalidade e a subutilização da mão de obra vem aumentando. Além disto, outro fator que vem sendo característico

⁷ Segundo o IBGE (2019), é a soma da população ocupada com a população desocupada, na semana de referência.

⁸ São classificadas como ocupadas na semana de referência as pessoas que, nesse período, trabalharam pelo menos uma hora completa em trabalho remunerado em dinheiro, produtos, mercadorias ou benefícios, ou em trabalho sem remuneração direta em ajuda à atividade econômica de membro do domicílio ou parente que reside em outro domicílio, ou, ainda, as que tinham trabalho remunerado do qual estavam temporariamente afastadas nessa semana, por motivos de férias, folga, jornada variável ou licença remunerada (IBGE, 2019).

é a redução do número de pessoas com nível superior em postos de trabalho que exigem tal qualificação (IPEA, 2019). O que evidencia que em tempos de desemprego elevado as pessoas tendem a ocupar os postos de trabalho que surgirem, independente de formação, experiência profissional e qualificação. Para Hirata e Machado (2007), o trabalhador que se insere em uma posição precária no mercado de trabalho, seja no sentido de rendimento ou de condições de trabalho, o faz como forma de garantir um nível mínimo de renda, como estratégia de sobrevivência.

A diversidade de objetivos e características dos países admitiu múltiplas abordagens sobre o conceito de economia informal, normalmente subdivida em setor informal e trabalho informal, considerando, respectivamente, a estrutura produtiva e a de mercado de trabalho (HALLAK NETO *et.al.*, 2012). Neste sentido, segundo recomendação da OIT,

(...) as modalidades de inserção no trabalho que se constituem em emprego informal são as seguintes: trabalhadores por conta própria e empregadores proprietários de unidades produtivas no setor informal, trabalhadores em ajuda a membro do domicílio e assalariados (se a relação de trabalho não está sujeita à legislação trabalhista nacional e à proteção social), membros de cooperativas de produtores informais e trabalhadores que produzem bens prioritariamente para o próprio uso (HALLAK NETO *et.al.*, 2012, p.6).

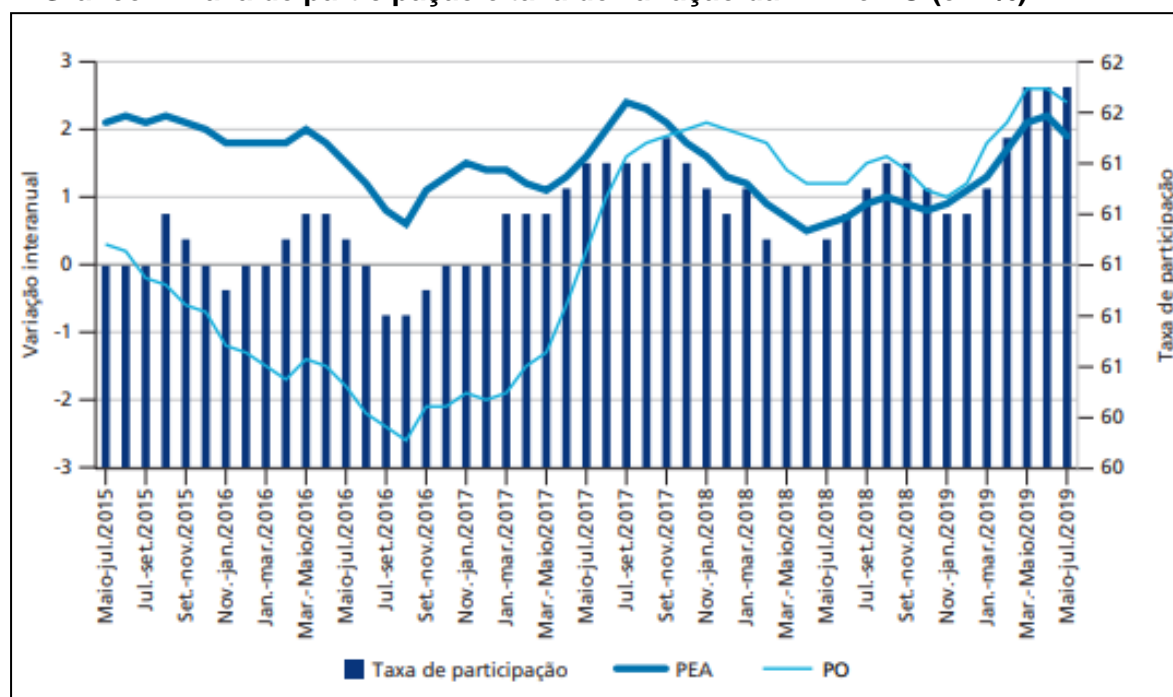
De acordo com o IBGE (2019), o setor informal compreende as unidades econômicas produtoras de bens e serviços com o principal objetivo de gerar ocupação e rendimento, operando, tipicamente, com baixo nível de organização, com alguma ou nenhuma divisão entre trabalho e capital como fatores de produção, e em pequena escala.

Neste sentido, a taxa de ocupação⁹ da população, conforme indica o gráfico 4, atingiu, em 2019, o nível mais alto do período recente, demonstrando a dinâmica mais favorável do mercado de trabalho, apesar da piora da composição da ocupação e do rendimento médio, como adverte o IPEA (2019). A expansão da taxa de ocupação está sendo impulsionada pelo aumento da informalidade e seus efeitos não mais significativos sobre a taxa de desemprego porque tem sido acompanhada

⁹ Refere-se a razão entre a população ocupada (PO) e a população em Idade de Trabalho (PIT), que são as pessoas de 14 anos ou mais em idade de trabalhar (IBGE, 2019).

pela expansão da força de trabalho, como indica a taxa da população economicamente ativa¹⁰.

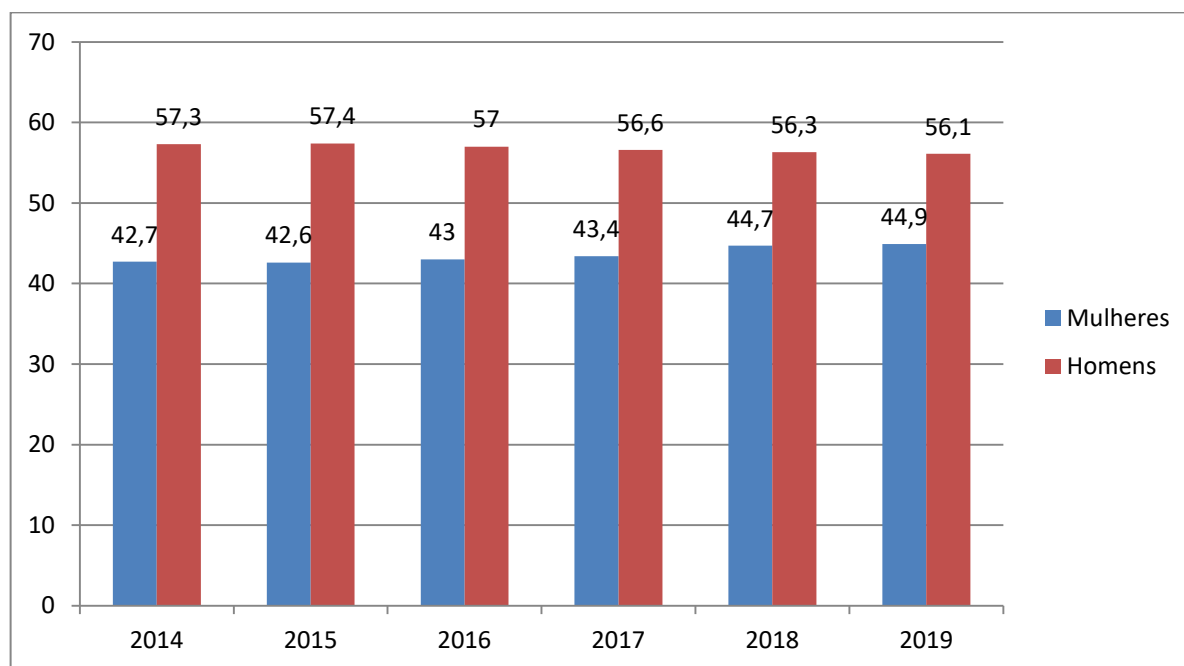
Gráfico 4: Taxa de participação e taxa de variação da PEA e PO (em %)



Fonte: IPEA, 2019, p.9

Ao analisar a população ocupada por sexo, não houve mudança estrutural nos anos entre 2014 e 2019, permanecendo a predominância masculina, cuja estimativa ao final de 2017, ano de entrada em vigor da Lei, foi de 56,6%. Ao longo do período ocorreu uma expansão na ocupação das mulheres, enquanto a dos homens permaneceu em tendência de queda, reduzindo a diferença ocupacional entre os sexos, como demonstrado no gráfico 5.

¹⁰ Corresponde à força de trabalho, ou seja, é a soma da população ocupada com a população desocupada, na semana de referência.

Gráfico 5: População ocupada por sexo - Brasil (2014-2019)

Fonte: Elaboração própria com base na PNAD Contínua (2014 – 2019).

Em relação ao emprego formal, houve crescimento para ambos os sexos, na comparação interanual 2017-2018. Porém, além da pouca variação, a representatividade do emprego feminino, em relação ao total foi quase inexpressiva, apenas 0,1%. As mulheres passaram de 20,36 milhões, 40% em 2017, para 20,54 milhões, 40,1% em 2018. Já a participação dos homens no mercado formal subiu de 25,9 milhões para 26,0 milhões.

Todavia, apesar de ter havido um aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, a diminuição das desigualdades entre homens e mulheres continua pouco expressiva, evidenciando que há uma desigualdade estrutural de gênero no mercado de trabalho. Além do que o aumento da participação delas está mais atrelado à expansão de atividades em que normalmente já são maioria ocupando as vagas, como o setor de serviços e comércio, e em ocupações mais precárias. O Quadro 3 apresenta os vínculos para o setor formal, ocupados por mulheres, em 2018.

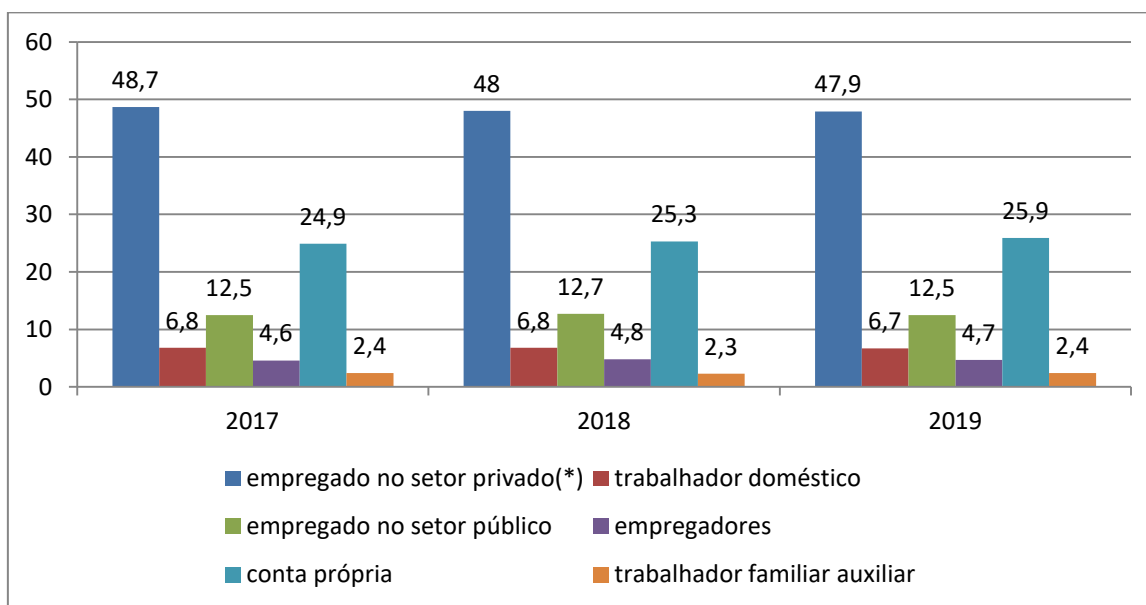
Quadro 3: Dez principais ocupações segundo o saldo de empregos (CAGED) – mulheres/2018 - Brasil

CBO – Ocupação	Vínculos registrados
Auxiliar de escritório	1.294.071
Assistente administrativo	1.291.933
Vendedora de comércio varejista	1.186.850
Faxineira	984.401
Operadora de caixa	984.401
Professora de nível médio no ensino fundamental	612.124
Técnica de enfermagem	475.286
Recepcionista	435.107
Cozinheira	414.997
Professora de nível superior do ensino fundamental	345.574

Fonte: Adaptado de MTE, 2019

A respeito da distribuição de pessoas ocupadas de 14 anos ou mais, por posição na ocupação¹¹, no período pós-reforma, a variação é pouco significativa, quando comparados os dados interanuais, referentes ao 2º trimestre de cada ano, evidenciados no Gráfico 6. Isto demonstra que os efeitos da reforma trabalhista não são promissores até o momento.

¹¹ A população ocupada distribuída por posição na ocupação diz respeito às formas de ocupação, e estão divididas em empregadores, empregados no setor privado com carteira assinada, empregados no setor público, trabalhador doméstico, trabalhador por conta própria e trabalhador familiar auxiliar.

Gráfico 6: Distribuição da população ocupada - Brasil (2017 - 2019)

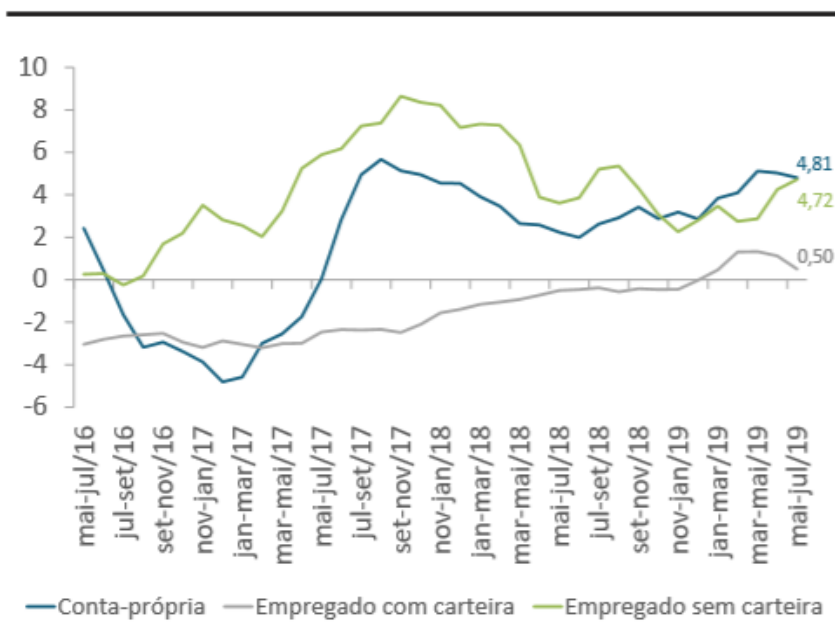
Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNAD contínua (2017 – 2019) (*) com carteira assinada

Houve redução do número de empregados no setor privado com carteira assinada em relação ao mesmo trimestre de 2017, bem como houve aumento da categoria de trabalhadores por conta própria, evidenciando indicativos de que a reforma trabalhista tem contribuído para que os novos postos de trabalho sejam mais precários. Entre as atividades que mais tiveram crescimento, algumas são mais atreladas à informalidade, como comércio e outros serviços. Assim, devido, a pouca oferta de postos de trabalho com carteira assinada, há uma forte tendência de busca por trabalhos voltados para a sobrevivência, como ambulantes, serviços de alimentação e motoristas de aplicativos. Portanto, ainda que tenha havido uma redução da taxa de desocupação, ela ainda representa quase o dobro do patamar de 2014, antes da crise econômica.

O Gráfico 7 retrata o comportamento do mercado de trabalho no que diz respeito às ocupações por tipo de vínculo, de 2016 a 2019, e a variação interanual da ocupação por tipo de vínculo. A partir do segundo semestre de 2017, houve uma expansão dos vínculos sem carteira, e de maneira mais acentuada no final de 2018 e início de 2019 para os vínculos por conta própria e sem carteira. Portanto, apesar da tendência de retração apresentada em 2018, e da leve recuperação do emprego com carteira assinada, em 2019 as duas categorias com maior sensibilidade aos

cenários de menor proteção social das condições do mercado de trabalho voltou a crescer em proporção maior que o emprego com carteira assinada.

Gráfico 7: Ocupação por tipo de vínculo - taxa de variação interanual (em %)



Fonte: IPEA, 2019, p.18.

4.2 Desemprego, desalento e subutilização da força de trabalho: características que persistem pós Reforma Trabalhista

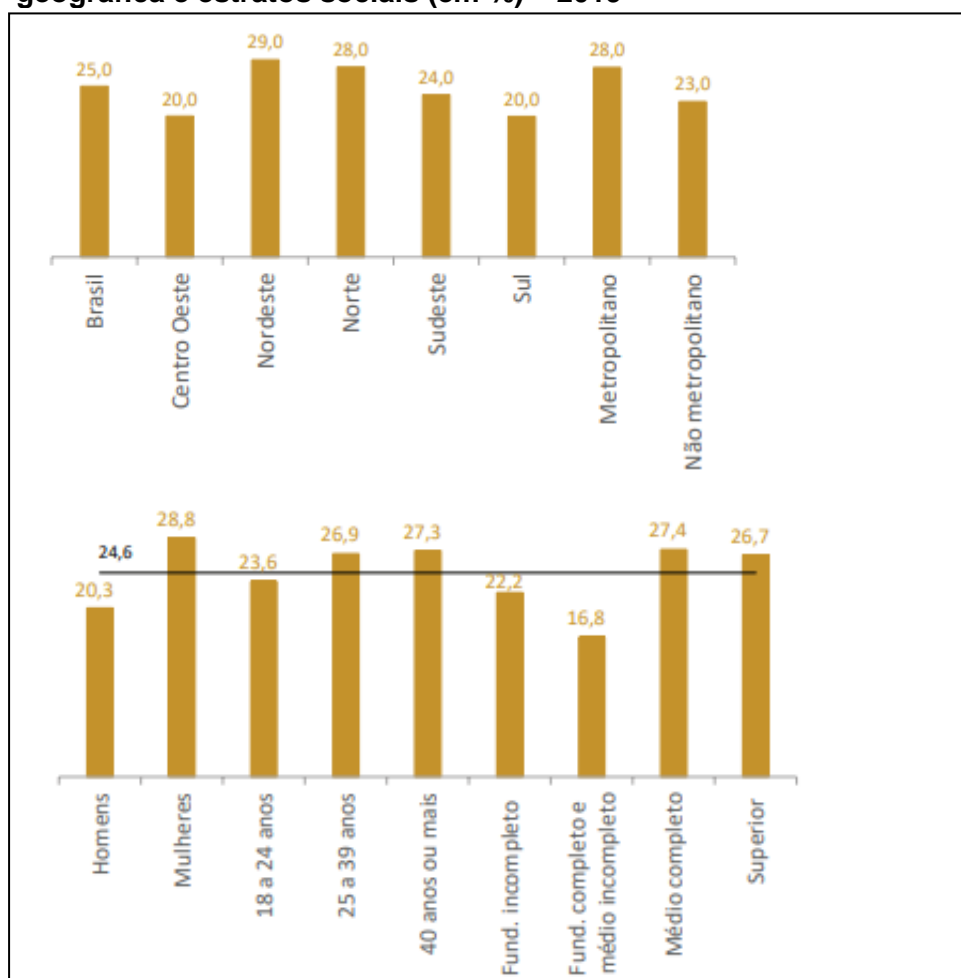
Os dados relativos ao mercado de trabalho do país demonstram que a queda da desocupação e a expansão da população ocupada, vem, gradativamente, apresentando uma melhora de desempenho nos últimos meses. Em 2019, a taxa de desocupação iniciou o ano em 12,7%, e encerrou julho em 11,8%. A respeito do comportamento do desemprego, segundo Pereira *et al* (2018 *apud* OLIVEIRA, 2019), no período de 2012 a 2017, houve intensificação do desemprego estrutural¹², e o nível de desemprego no Brasil aumentou para todos os grupos analisados, e estratificados por gênero, escolaridade, faixa etária, posição na família e localização geográfica de residência. No entanto, os mais afetados foram mulheres,

¹² Ocorre quando novos paradigmas tecnológicos-econômicos afetam o mercado de trabalho, com a perda de postos de trabalho, em certa medida, pelas novas formas de organização do trabalho e pela aplicação de novas tecnologias, e sem perspectiva da geração de novos. Incrementando o nível de desempregados de médio e longo prazo (SILVA, 2000).

trabalhadores que possuem ensino fundamental incompleto e médio completo, jovens, filhos, e trabalhadores da região nordeste.

Nesta perspectiva, a desagregação dessas informações conforme exposto na Figura 4, com base na PNAD Contínua, evidencia que, no primeiro trimestre de 2019, a proporção de desempregados há mais de dois anos era maior entre as mulheres (28,8%), entre os trabalhadores com ensino médio completo (27,4%) e entre os jovens de 25 a 39 anos (26,9%) e os adultos com mais de 40 anos (27,3%). Segundo o IPEA (2019), no caso dos trabalhadores mais jovens, o cenário de desemprego elevado combina fatores ainda mais adversos, quando comparado ao primeiro trimestre de 2015, são eles, baixo crescimento da ocupação (0,4%) e queda de rendimento real (-0,8%). A Figura 4 apresenta, portanto, a síntese de desempregados que buscam empregos há 2 anos ou mais, por região geográfica e por estratos sociais (em %) em 2019.

Figura 4: síntese de desempregados há dois anos ou mais, por região geográfica e estratos sociais (em %) – 2019

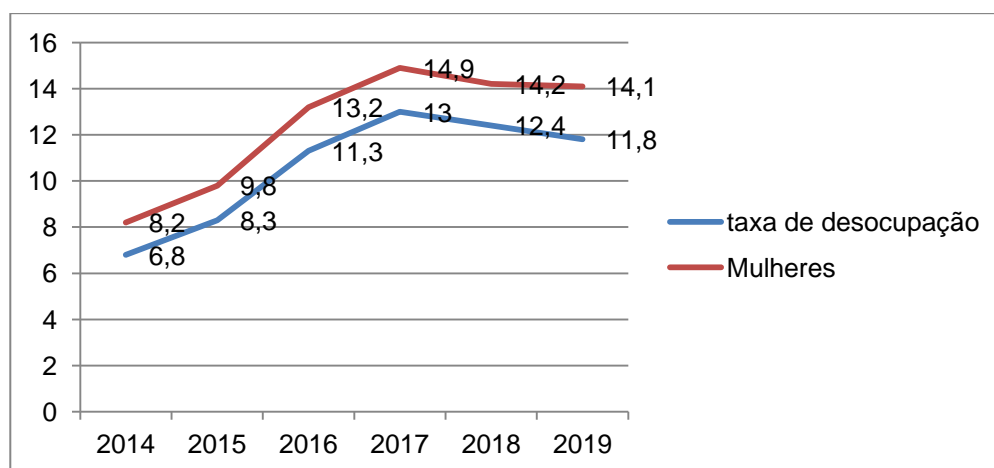


Fonte: IPEA, 2019, p.11.

No país, a taxa de desocupação é o indicador que mensura a parcela da população desocupada em relação à população em idade de trabalhar (IBGE, 2019). Traçando um panorama comparativo do comportamento nos segundos trimestres de cada ano: em 2014 a mesma foi de 6,8%;no confronto com o segundo trimestre de 2015, quando a taxa foi de 8,3%, o comportamento foi de expansão, tendência que perdurou nos anos subsequentes. Em 2017, ano que entrou em vigência a Lei da Reforma Trabalhista, a taxa foi de 13%, em 2018, foi de 12,4%, por sua vez, em 2019, foi de 12%, demonstrando sensível retração no último biênio. No que concerne aos dados referentes às mulheres, em todo o período analisado, a taxa de desocupação delas foi superior a dos homens e a taxa total do país, conforme evidencia o Gráfico 8.

Segundo os dados desagregados da PNAD contínua trimestral, na comparação interanual, o desemprego retraiu. Já a desagregação por gênero mostrou que a taxa de desocupação das mulheres manteve-se praticamente inalterada, em torno de 14,1%, enquanto a dos homens recuou de forma mais significativa, passando de 11,8%, em 2018, para 10,3%, em 2019.

Gráfico 8: Taxa de desocupação no Brasil - comparação trimestral (2014 - 2019)



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da PNAD contínua (2014 - 2019).

Ao analisar o comportamento da taxa de desocupação, no período de 2014 a 2019, ela teve um comportamento ascendente, com retração a partir de 2017, interrompendo a trajetória de crescimento anual ocorrida desde 2015. Porém em 2018 e no primeiro semestre de 2019, voltou a ter um leve aumento. Ao comparar os anos de 2014 a 2019, o contingente populacional praticamente dobrou de tamanho.

As mulheres continuam sendo a maioria na população desocupada, apesar do aumento da participação dos homens neste grupo, em 2018, elas representavam 51% e eles, 49%. Já no segundo trimestre de 2019, as mulheres representavam 52,8% e os homens 47,2%, e a taxa equivalente foi de 14,1%.

Comparando ao último trimestre de 2017, início da vigência da reforma trabalhista, houve expansão, visto que a taxa foi de 13,4%. Além do crescimento, é importante frisar que a taxa de desocupação manteve-se superior a dos homens e do país, em todo recorte temporal. Evidenciando que o desemprego feminino é estrutural no Brasil, bem como que a reforma trabalhista não tem servido para combater efetivamente o desemprego, tampouco o seu viés estrutural.

Em todos os anos do recorte temporal estabelecido, os dados mostraram que as mulheres representavam a maioria da população em idade de trabalhar, cerca de 52%. Ao fazer a desagregação dos dados por cor/raça, a maioria das pessoas desocupadas é negra. Em 2014, a taxa de desocupação desse estrato social foi de 52,8%, expandindo-se para 56%, em 2017, e em 2018, esse grupo representava 64,2% do total. Já em 2019, o contingente de pessoas negras desempregadas corresponde a 65,7% do total.

Até 2014, o mercado de trabalho brasileiro apresentou aumento da ocupação, sobretudo do emprego formal, redução da taxa de desocupação e expansão dos rendimentos do trabalho (IBGE, 2018). Os resultados da PNAD Contínua evidenciam, contudo, que a partir de 2014, os resultados passaram a ser revertidos, de forma mais significativa até 2017, conforme evidenciam os Quadros 4 e 5, com redução do emprego formal, aumento da taxa de desemprego e queda dos rendimentos do trabalho. Nos anos de 2018 e 2019 manteve-se a tendência de recuperação das variáveis em questão, porém de forma lenta.

Quadro 4: Taxa de desocupação - Brasil - 2012/2019

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
jan-fev-mar	7,2	7,9	10,9	13,7	13,1	12,7
abr-mai-jun	6,8	8,3	11,3	13,0	12,4	12,0
jul-ago-set	6,8	8,9	11,8	12,4	11,9	11,8
out-nov-dez	6,5	8,9	12,0	11,8	11,8	

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da PNAD Contínua(2014-2019)

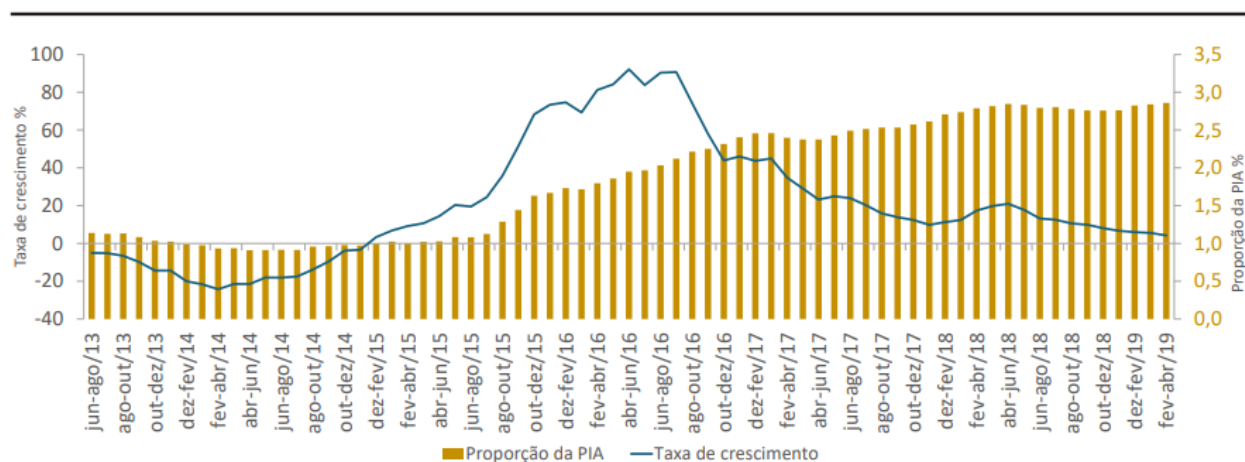
Quadro 5: Rendimento médio mensal habitual, de todas as pessoas ocupadas – Brasil - 2012/2019 (em R\$)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
jan-fev-mar	2.310	2.311	2.242	2.274	2.295	2.326
abr-mai-jun	2.296	2.299	2.209	2.253	2.302	2.297
jul-ago-set	2.314	2.270	2.228	2.262	2.295	2.298
out-nov-dez	2.310	2.233.	2.247	2.277	2.312	

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados da PNAD Contínua(2014-2019)

A respeito da taxa de desalento no país, até 2014 ela apresentou um comportamento estável e baixo. Com o acirramento da crise, a partir de 2015, aumentou sistematicamente o contingente de pessoas fora da força de trabalho por motivos associados ao desalento. Ainda que, desde 2018 tenha havido uma leve desaceleração da sua taxa de crescimento interanual, a parcela vem se mantendo constante, porém a um nível elevado, conforme indica o Gráfico 9.

Gráfico 9: Taxa de crescimento interanual de desalentados e proporção em relação à PIA (em %)



Fonte: IPEA, 2019, p.6.

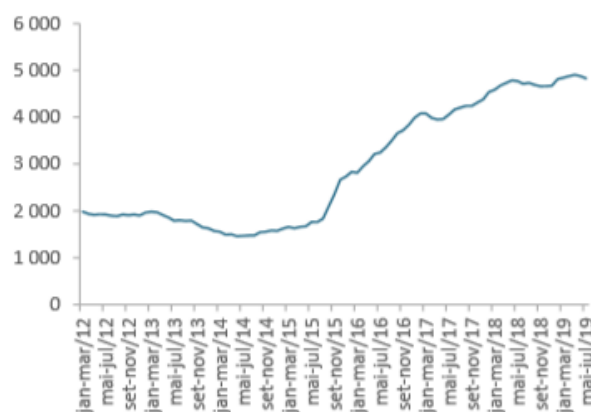
Conforme evidencia a figura 5, o aumento expressivo do desalento¹³ em 2015-2016, seguido da estabilização em 2017 e 2018 em níveis extremamente elevados, refletiram as desigualdades entre trabalhadores (BARBOSA, 2019). No 4º trimestre de 2017 (entrada em vigor da Reforma Trabalhista), os desalentados

¹³ Desalentadas são as pessoas fora da força de trabalho que não conseguiram trabalho, e que se tivessem conseguido, estariam disponíveis para assumir, e desistiram de procurar.

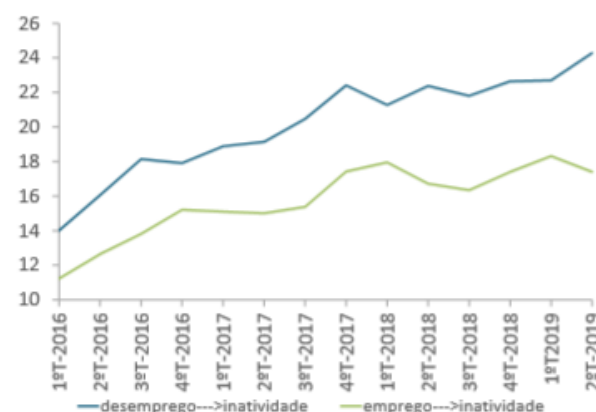
chegaram a 4,3 milhões de pessoas, das quais 55,7% eram mulheres, o índice mais alto desde o início da série histórica das PNAD contínua, no 1º trimestre de 2012, quando o total de desalentados foi de 1,9 milhão de pessoas (IBGE, 2018). Apesar do leve recuo da taxa de pessoas fora da força de trabalho por motivos de desalento, no segundo trimestre de 2019, o IPEA (2019) aponta que ela aumentou em 1,2% em relação ao mesmo período de 2018, e ainda que na transição do desemprego para a inatividade, no primeiro trimestre de 2016 a taxa era 14%, no mesmo período em 2019, atingiu o patamar de 24%. Uma expansão elevada para um período curto de tempo. Já a transição do emprego para a inatividade por motivo de desalento, entre o primeiro e o segundo trimestre de 2019, passou de 18,3% para 17,4%.

Figura 5: Síntese de indicadores de desalento – Brasil

População desalentada
(Em milhares)



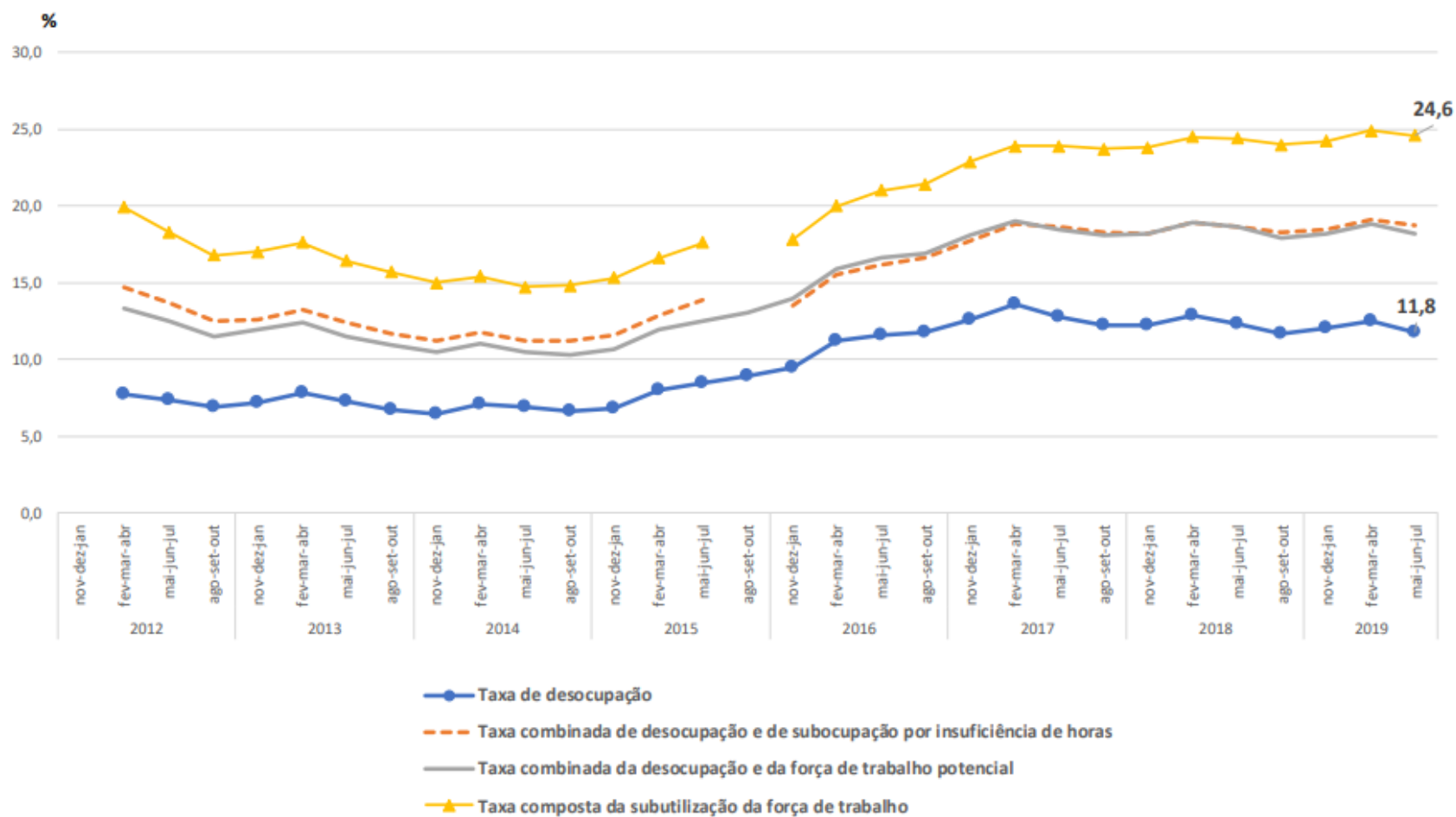
Transição de desalentados
(Em %)



Fonte: IPEA, 2019

Em que pese à possibilidade de melhora do panorama de emprego no país, as condições do mercado de trabalho ainda de se mostram adversas em 2019, uma vez que as taxas de desempregados, e subocupados continuam elevadas. O Gráfico 10 representa o comportamento destas variáveis para o conjunto do país, tornando evidente que os efeitos da reforma trabalhista não apresentam tendências favoráveis.

Gráfico 10: Medidas de subutilização da força de trabalho do Brasil – em (%)



Fonte: IBGE, 2019, p.73

Nos últimos quatro anos, a parcela de ocupados com carga de trabalho inferior às quarentas horas semanais, mas com disponibilidade de trabalhar mais, vem crescendo sistematicamente. Como aponta o IPEA (2019), do último trimestre de 2015 para o segundo de 2019, a taxa passou de 4,5% para 7,8%. Em termos absolutos, a população subocupada por insuficiência de horas trabalhadas representa 7,3 milhões de trabalhadores. Já a taxa combinada de desocupação e subocupação foi de 18,7% no segundo trimestre de 2019, permanecendo estável em relação ao mesmo período dos anos anteriores.

A respeito da análise das medidas de subutilização da força de trabalho das mulheres, o Quadro 4 apresenta alguns indicadores de subocupação da força de trabalho para o período, por trimestre, de 2014.1 a 2019.2. Como é possível observar, a taxa de desocupação das mulheres indica um problema estrutural do país, uma vez que o comportamento acompanha as tendências do país, porém é sempre superior à média brasileira.

Até o primeiro trimestre de 2017, a trajetória manteve-se ascendente e em uma proporção preocupante: para ambos os sexos, o total quase dobrou no período. A partir de então, o movimento é de oscilação, variando entre leve redução e expansão. Neste sentido, os valores apresentados em 2017.2, de vigência da reforma trabalhista, e 2019.2, é basicamente igual para o total do país, de 11,8% para 12,0%. Entretanto para as mulheres, a variação percentual é mais significativa e 13,4% para 14,1%. Houve aumento da subocupação no emprego feminino, no segundo trimestre de 2019. No que diz respeito à taxa de subutilização, ela cresceu de forma mais expressiva para as mulheres (0,8 p.p) do que para os homens (0,3 p.p), em comparação com trimestre anterior. Disto evidencia que há um maior impacto para elas, sobretudo quando há agravamento do cenário econômico. No tocante ao recorte pro cor/raça, a taxa de subutilização da população negra foi 66,1% do total da população subutilizada.

Quadro 6: Medidas de subutilização da força de trabalho (em %)

Ano	T	Taxa de desocupação (Brasil)	Taxa de desocupação (Mulheres)	Taxa combinada desocupação e subocupação (Brasil)	Taxa combinada desocupação e subocupação (Mulheres)	Taxa composta da subutilização da força de trabalho (Brasil)	Taxa composta da subutilização da força de trabalho (Mulheres)
2014	1	7,2	8,8	11,8	14,0	15,5	19,2
2014	2	6,8	8,2	11,3	13,2	14,8	18,1
2014	3	6,8	8,2	11,3	13,4	14,8	18,3
2014	4	6,5	7,7	11,2	13,0	14,9	18,1
2015	1	7,9	9,6	12,7	15,0	16,5	20,2
2015	2	8,3	9,8	13,5	15,8	17,2	20,7
2015	3	8,9	10,4	14,3	16,4	18,0	21,4
2015	4	8,9	10,6	13,0	15,4	17,3	21,2
2016	1	10,9	12,7	15,0	17,7	19,3	23,4
2016	2	11,3	13,2	16,0	18,8	20,8	25,3
2016	3	11,8	13,5	16,5	19,1	21,2	25,3
2016	4	12,0	13,8	17,1	19,8	22,2	26,3
2017	1	13,7	15,8	18,8	21,8	24	28,4
2017	2	13,0	14,9	18,6	21,5	23,7	28,0
2017	3	12,4	14,2	18,4	21,6	23,9	28,6
2017	4	11,8	13,4	18,0	20,9	23,5	28,0
2018	1	13,1	15,0	19,0	22,0	24,6	29,0
2018	2	12,4	14,2	18,7	21,7	24,5	28,9
2018	3	11,9	13,6	18,4	21,4	24,1	28,6
2018	4	11,6	13,5	18,1	21,4	23,8	28,4
2019	1	12,7	14,9	19,1	22,5	25,0	29,7
2019	2	12,0	14,1	19,0	22,5	24,8	29,7

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNAD contínua (2014 – 2019)

Os reflexos da crise econômica e política do país no mercado de trabalho, no final de 2014, implicaram na expansão do desemprego e na interrupção da geração de empregos formais em regime celetista. Com o agravamento, em 2015 e 2016, houve crescimento do número de desocupados, desalentados e inativos, aumentando o contingente de pessoas sem qualquer rendimento de trabalho. Com a expansão do mercado informal e a leve retração das perdas do setor formal, em 2017, os efeitos mais perversos da crise foram atenuados, em termos comparativos, em 2016.3 o total foi de 34.109.764, e em 2019.2, 33.074.674.

Neste contexto, Barbosa (2019) aponta que a desigualdade de renda do trabalho voltou a crescer no país em 2019, interrompendo a trajetória de convergência e os efeitos distributivos no período recente, resultado dos efeitos conjunturais associados à crise econômica iniciada no final de 2014, bem como às mudanças estruturais, de tal forma que o desemprego, o desalento, a informalidade e as disparidades salariais afetaram a desigualdade.

De acordo com o IPEA (2019), os indicadores de desigualdade apontavam que os 50% mais pobres da população se apropriavam de cerca de 5,7% do total da renda do trabalho, em 2014. E, no primeiro trimestre de 2019, houve uma redução para 3,5%. No outro extremo da distribuição, o grupo dos 10% mais ricos correspondia 49% em 2014, com expansão para 52% em 2019. A tabela 2 demonstra a proporção de domicílios brasileiros por faixas de renda do trabalho. Nota-se que, na comparação interanual o aumento mais significativo foi entre as faixas sem renda ou com renda muito baixa.

Tabela 2: Domicílios por faixa de renda do trabalho (em %)

Faixa de renda	2º tri 2014	2º tri 2016	2º tri 2018	2º tri 2019
Sem renda do trabalho	19,0	20,7	22,5	22,4
Renda muito baixa	29,8	28,8	29,4	29,6
Renda baixa	12,5	14,6	12,3	11,6
Renda média-baixa	18,1	16,5	16,0	17,1
Renda média	13,5	12,9	13,0	12,6
Renda média-alta	4,9	4,7	4,7	4,6
Renda alta	2,2	1,9	2,1	2,1

Fonte: IPEA, 2019, p.13.

De acordo com Barbosa (2019) com a redução do emprego sob regime celetista, benefícios e direitos típicos, como adicionais de férias e o 13º salário, se

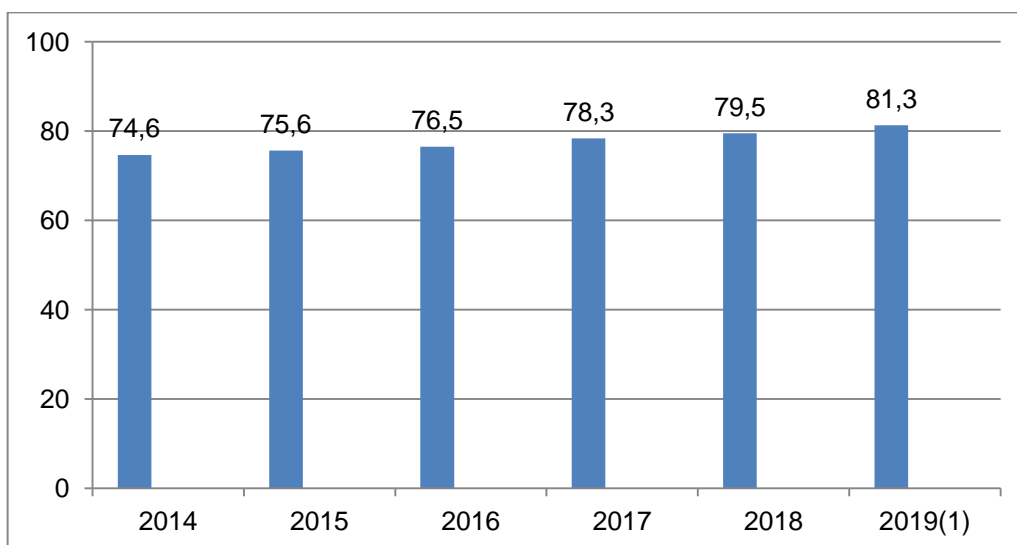
tornaram mais escassos e mal distribuídos, contribuindo, dessa maneira, para o aumento da desigualdade de renda do trabalho.

A recuperação do emprego segue o lento ritmo de retomada do crescimento da economia. Apesar da queda da taxa de desemprego, a retração tem sido bastante lenta. O nível atual voltou ao mesmo patamar do período pré-reforma, quando a taxa trimestral estava em 11,8%, em novembro de 2017. A expectativa era de que a reforma contribuísse para a geração dos empregos formais e redução da informalidade. O desemprego, de fato, apresentou uma leve retração, porém tendo como motivo principal o aumento da informalidade. Ademais, o comportamento do mercado de trabalho brasileiro é de subutilização da força de trabalho, cujos principais setores foram os de comércio e serviços.

4.3 Segregação ocupacional e disparidades de rendimentos entre sexos no mercado de trabalho

No que tange à diferença do rendimento entre os sexos, ela envolve diversos aspectos estruturais do mercado de trabalho, tais como idade, raça, tipos de ocupação e horas trabalhadas. Os arranjos familiares que, muitas vezes direcionam as mulheres a dividir o tempo entre afazeres domésticos e cuidados, além das possíveis interrupções nas carreiras e a rotatividade, tendem a levar à reinserção em novos postos de trabalho com rendimentos inferiores, bem como influencia no processo de evolução profissional ou planejamento de carreira, com consequentes efeitos na remuneração das mulheres.

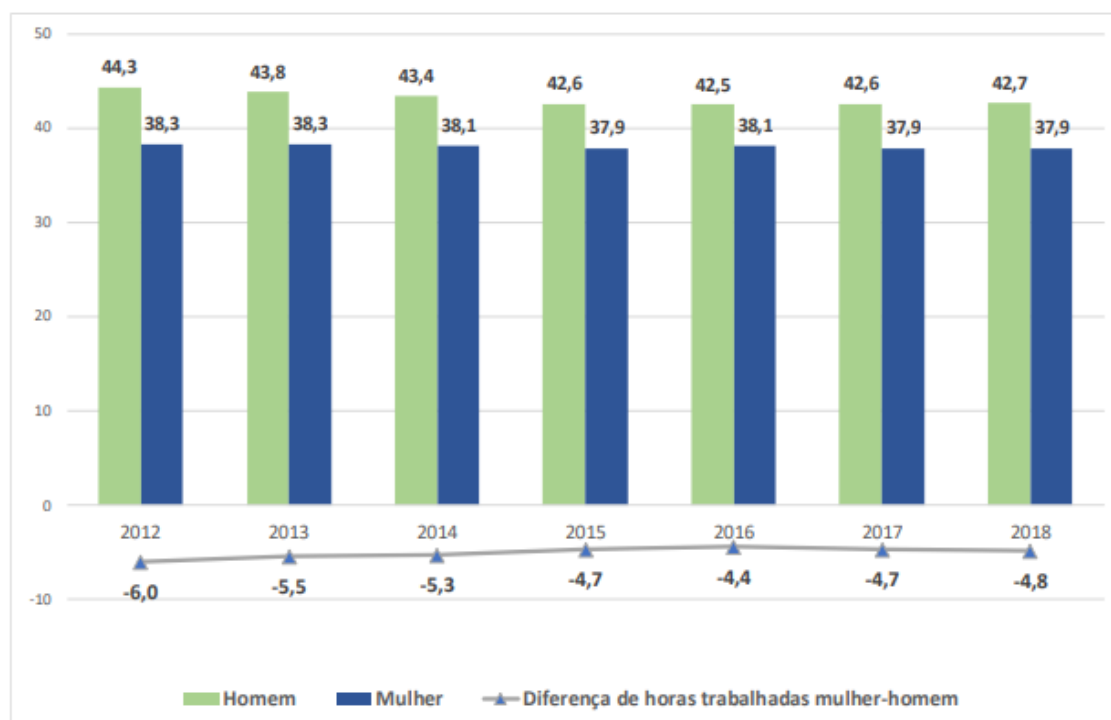
Quanto às disparidades existentes entre os rendimentos ao longo do período focado, as estatísticas apontam que não há grandes mudanças. A diferença se manteve, apresentando tendência decrescente, como mostra o Gráfico 11. Em 2014, as mulheres recebiam, em média, 74,6% do rendimento médio dos homens, o que equivalia a R\$ 1818,00 e os homens, R\$ 2399,00. Em 2018, o rendimento médio delas foi de R\$ 2050,00, enquanto o dos homens foi de R\$ 2579,00, o que representa 81,3% e demonstra que no período em questão houve redução.

Gráfico 11: Razão do rendimento médio entre homens e mulheres (em %)- Brasil

Fonte: elaboração própria com base na PNAD Contínua (2012 – 2019).

Desagregando os dados por grupos etários, observa-se que há tendência de queda da razão do rendimento da mulher em relação ao do homem com o aumento da idade. De acordo com o IBGE (2019), em 2018, as mulheres do grupo de 25 a 29 anos recebiam 86,9% do rendimento médio dos homens da mesma faixa etária; as de 30 a 39 anos recebiam 81,6% e as de 40 a 49 recebiam 74,9%. Em que pese, este movimento de queda dos rendimentos é acompanhado pela redução da jornada média de trabalho. O Gráfico 12 apresenta o número médio de horas trabalhadas em todos os trabalhos, por sexo, para o grupo de 25 a 49 anos, bem como a diferença de horas trabalhadas.

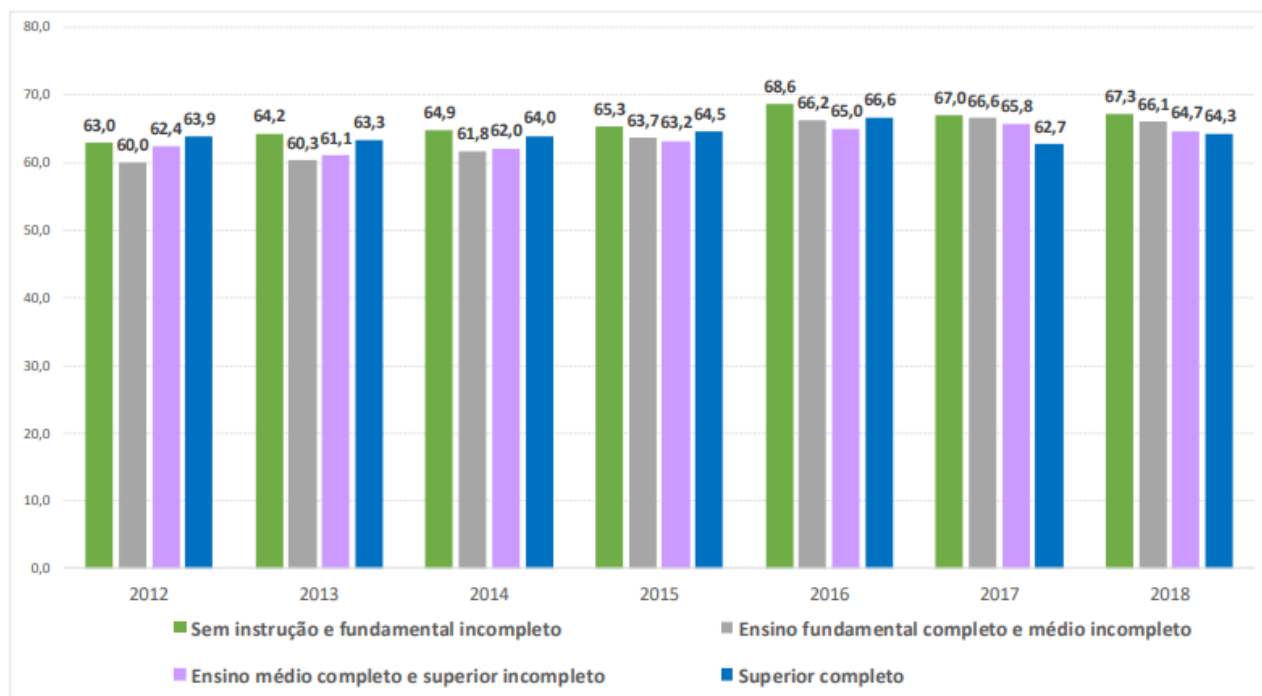
Gráfico 12: Número médio de horas habitualmente trabalhadas em todos os trabalhos, por sexo e diferença de horas trabalhadas entre mulheres e homens de 25 a 49 anos - Brasil - 4º trimestres (2012-2018)



Fonte: IBGE, 2019, p.15.

Em 2018, o rendimento médio mais baixo, considerando como fator de análise o nível de escolaridade, era o da mulher sem instrução ou com fundamental incompleto. Para estas, o rendimento médio foi de R\$ 880,00 (IBGE, 2019). Em contrapartida, o nível de escolaridade das mulheres ocupadas de 25 a 49 anos tem aumentado sistematicamente. Até 2016 a razão do rendimento entre os sexos apresentava trajetória de crescimento de acordo com o nível educacional. No ano de 2017 a tendência se inverteu apenas os estratos sem instrução/ensino fundamental incompleto e nível superior, e afetou principalmente as mulheres com nível superior, passando de 66,6% para 62,7%. Em 2018 estes dois grupos apresentaram recuperação da taxa de crescimento, enquanto os grupos com ensino fundamental completo e ensino médio completo apresentaram tendência de queda, como demonstra o Gráfico 13.

Gráfico 13: Razão (%) de rendimento médio habitual de todos os trabalhos de mulheres em relação ao de homens de 25 a 49 anos de idade ocupados, por nível de instrução - Brasil - 4º trimestres (2012-2018)



Fonte: IBGE, 2019, p. 16

Ao analisar a evolução do nível de mulheres fora da força de trabalho ao longo dos anos, tem-se que o coeficiente de variação¹⁴ tem caído a uma taxa lenta, indicando que há um comportamento estrutural da sociedade que mantém as mulheres fora do mercado de trabalho. De acordo com o IBGE (2019), no segundo trimestre de 2014, as mulheres correspondiam a 66,5% do total da população fora da força de trabalho. Tendo reduzido, em 2017, para 65%, e em 2019, para 64,6%. Apesar da leve tendência de queda, os dados representam ainda percentuais elevados. Por isso, a investigação e o enfrentamento de fatores que dificultam o acesso e a permanência delas no mercado de trabalho fazem-se urgente.

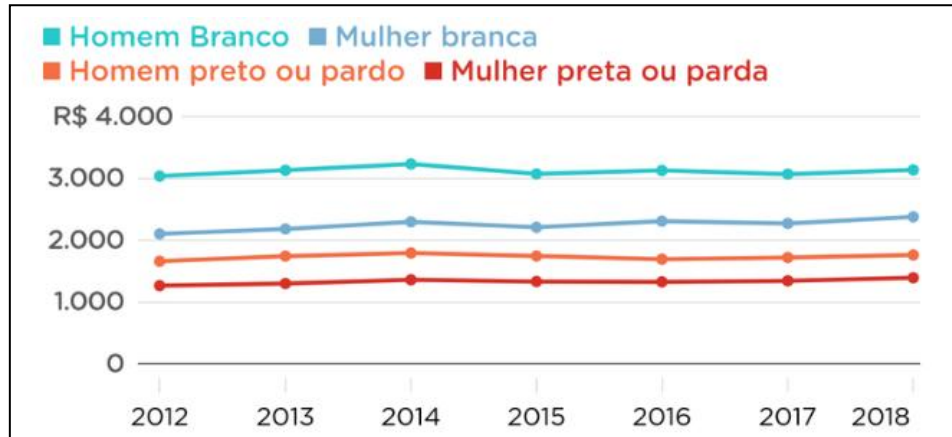
Educação não é um deles. No conjunto da população, bem como no âmbito do trabalho, as mulheres são mais escolarizadas que os homens (MEIRELES et. al, 2019). Contudo, o rendimento médio delas é inferior ao dos homens. Além disso, quando analisada as ocupações de cargos gerenciais, a diferença entre homens e mulheres é elevada, em 2014, elas ocupavam apenas 36,5% das vagas. Em 2015,

¹⁴ Distribuição percentual da população, de 14 anos ou mais de idade, fora da força de trabalho, na semana de referência.

houve expansão para 39,1% do total de postos, e retração em 2016, quando foi 37,8%. Em 2017 e em 2019, elas representavam, respectivamente, 38% e 41% do total.

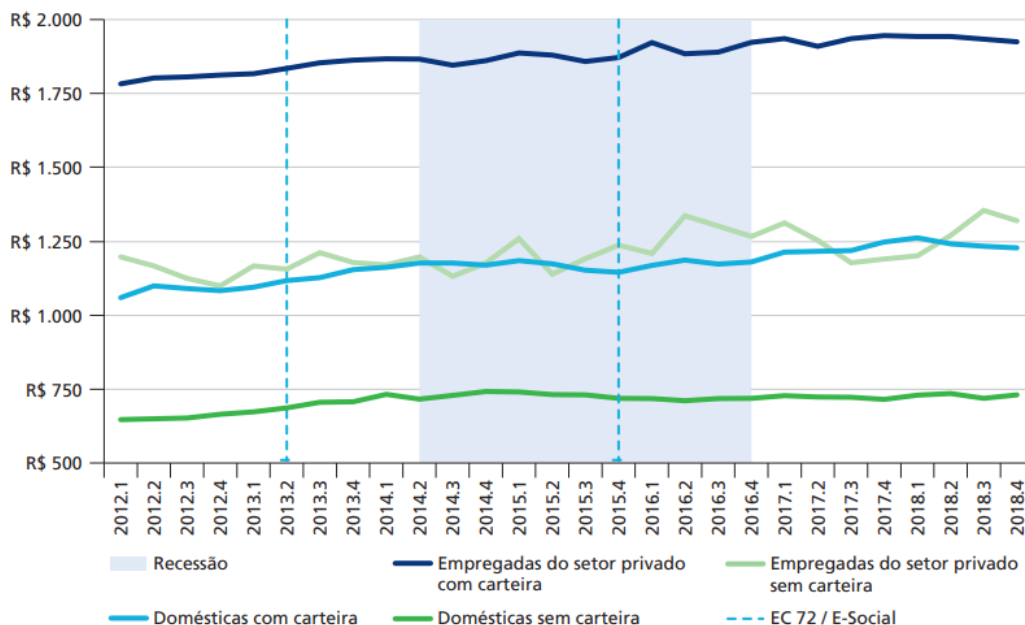
Ainda que as mulheres tenham níveis de instrução mais elevados que o dos homens, é importante apontar que na esfera educacional há também desigualdade entre as mulheres, segundo cor ou raça. De acordo com o IBGE (2018), na conclusão do ensino superior, as mulheres brancas (23,5%) apresentam cifras percentuais duas vezes maior que o de mulheres negras (10,4%). Ainda sobre a questão racial, Carneiro (2011) evidencia que as mulheres negras estão ausentes de todas as estruturas de poder da sociedade, são minorias absolutas em espaços de decisões. O que resulta em dois tipos de opressões: de raça e de gênero. Então, convém apontar que os avanços das questões de gênero são vivenciados de maneira desigual entre os grupos de mulheres porque esbarram também no racismo, um dos pilares estruturantes da sociedade brasileira.

No tocante à segregação dos rendimentos médios por gênero e raça, há um abismo social que permeia a estrutura da sociedade brasileira na composição de acesso ao mercado de trabalho e às formas de ocupação. As desigualdades de gênero e racial aparecem nas duas categorias do emprego, o formal e o informal. Mulheres brancas ganham, em média, mais que mulheres e homens negros. Os homens brancos, no topo dos rendimentos, ganham mais que o dobro das mulheres negras, elas recebem cerca de 44% do rendimento deles. Ou seja, as mulheres negras continuam na base da desigualdade de renda brasileira. Quando comparados apenas por sexo, em ambos os extratos raciais, os homens ganham mais que as mulheres, de acordo com o IBGE (2019). O Gráfico 14 retrata a desigualdade de rendimento médio real por sexo e cor/raça.

Gráfico 14: Rendimento médio real por sexo e cor e raça - Brasil

Fonte: Jornal Nexo, 2019, p.3.

Em tese, é importante pontuar ainda que existem grandes diferenças salariais entre as trabalhadoras. As empregadas privadas com carteira assinada tem salários cerca de 60% mais altos que as empregadas domésticas sem carteira assinada, para evidenciar o fato. As empregadas sem carteira e as empregadas domésticas com carteira auferem ganhos salariais equivalentes. Já as empregadas domésticas sem carteira vivenciam uma realidade extremamente crítica no que tange às condições de vida proporcionada pelo trabalho, cujos salários são muito baixos. O Gráfico 15 retrata o que aqui foi exposto.

Gráfico 15: Evolução do rendimento habitual do trabalho principal, em reais: empregadas do setor privado e trabalhadoras domésticas - Brasil (2012-2018)

Fonte: IPEA, 2019, p.7

No que tange ao grau de formalidade, a PNAD Contínua aponta que em 2014 foram gerados 49,71 milhões de empregos formais, com o acirramento da crise, em 2015, houve retração de -3,5%, correspondendo a um total de 48,06 milhões. A partir de 2017 observou-se a retomada do crescimento do emprego formal, que manteve-se nos anos seguintes: no segundo semestre de 2019 o emprego formal aumentou em 1,12% quando comparado com o mesmo período de 2018, cujo total foi de 46,63 milhões. Entretanto, de acordo com o IPEA (2019), a intensidade do crescimento do emprego formal foi menor que a do emprego informal e dos que trabalham por conta própria. Os dados do CAGED, mostram que para o nível de emprego com carteira assinada, comparando os dados referentes ao primeiro trimestre de 2015 (51,4%) com o do mesmo período no corrente ano (47,1%), teve retração. Acompanhada pelo crescimento significativo da população ocupada sem carteira ou por conta própria, que passaram de 17,6% e 23,6% para, respectivamente, 20,0% e 25,9%.

No que tange à composição da atividade empreendedora, no âmbito do mercado de trabalho brasileiro, duas formas de ocupação são definidas: como empregador, refere-se à pessoa que trabalha explorando o próprio empreendimento com pelo menos um empregado; e por conta própria, pessoa que trabalha explorando o próprio empreendimento, sozinha ou em sociedade, sem ter empregado, mas com possibilidade de contar com ajuda de trabalhador familiar auxiliar. A Tabela 3 apresenta a composição do total de empreendedores formalizados no Sistema MEI, em 2019, e evidencia indicativos de precarização laboral para uma parcela significativa do contingente, haja vista o expressivo percentual na categoria porta a porta, postos móveis ou ambulantes, que, possivelmente, buscou na atividade uma alternativa de renda frente ao desemprego.

Tabela 3: Empreendedores formalizados no Brasil, em 2019 – por forma de atuação

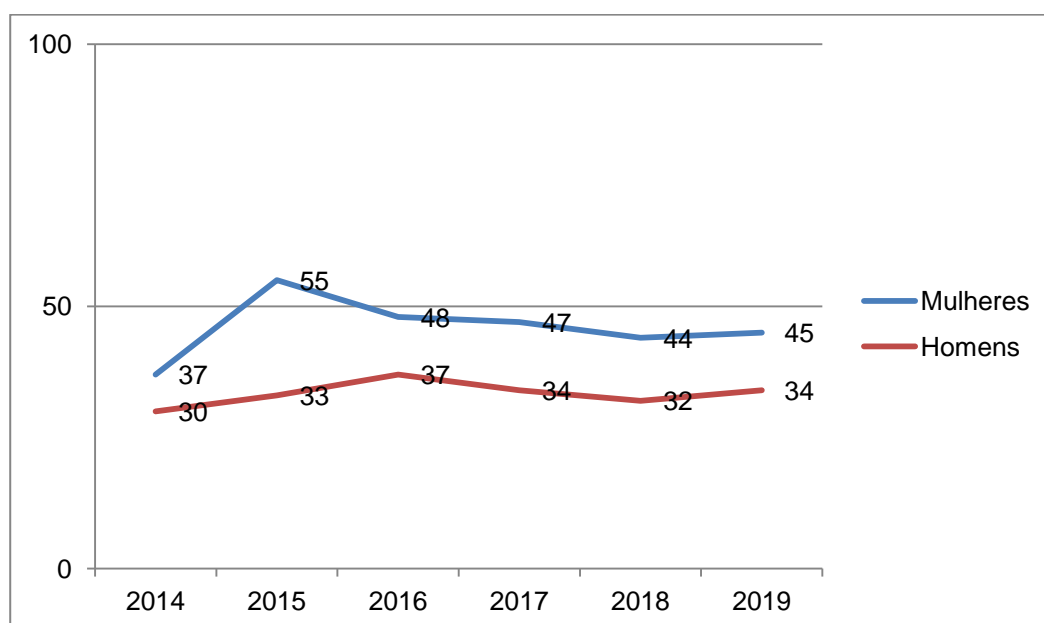
Forma Atuação	% em relação ao Brasil	No. MEI
Estabelecimento fixo	44,45	5.878.296
Em local fixo, fora de loja	10,41	1.376.918
Porta a porta, postos móveis ou ambulantes	24,90	3.294.100
Internet	12,39	1.639.110
Televendas	4,06	537.234

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados do <http://www.portaldoempreendedor.gov.br/>

Em um cenário de busca por emprego, o empreendedorismo por necessidade surge como alternativa de subsistência. De acordo com o SEBRAE (2018), as mulheres são a maioria na proporção de negócios por necessidade, em toda série histórica, conforme evidencia o Gráfico 16. Aponta ainda que cerca de 52 milhões de brasileiros possuíam um negócio próprio, no primeiro trimestre de 2019. Segundo o IBGE, em 2014, 29% dos empreendedores abriram negócios por necessidade, em 2017 esse percentual subiu para 39,9% e recuou para 37% em 2018, o que representava neste ano, 28,4 milhões de empreendedores no país neste perfil. No segundo semestre de 2019, houve crescimento substancial, atingindo o total de 43%, para as mulheres negras esse percentual foi de 49%.

A respeito dos rendimentos para a atividade empreendedora em geral, as empreendedoras negras recebem cerca de R\$ 1.384,00, as mulheres brancas R\$ 2.681,00 e homens brancos R\$ 3.284,00, evidenciando que as mulheres negras ocupam-se em atividades cujos rendimentos são menores.

Gráfico 16: Empreendedores por necessidade no Brasil - por sexo (2014-2019)



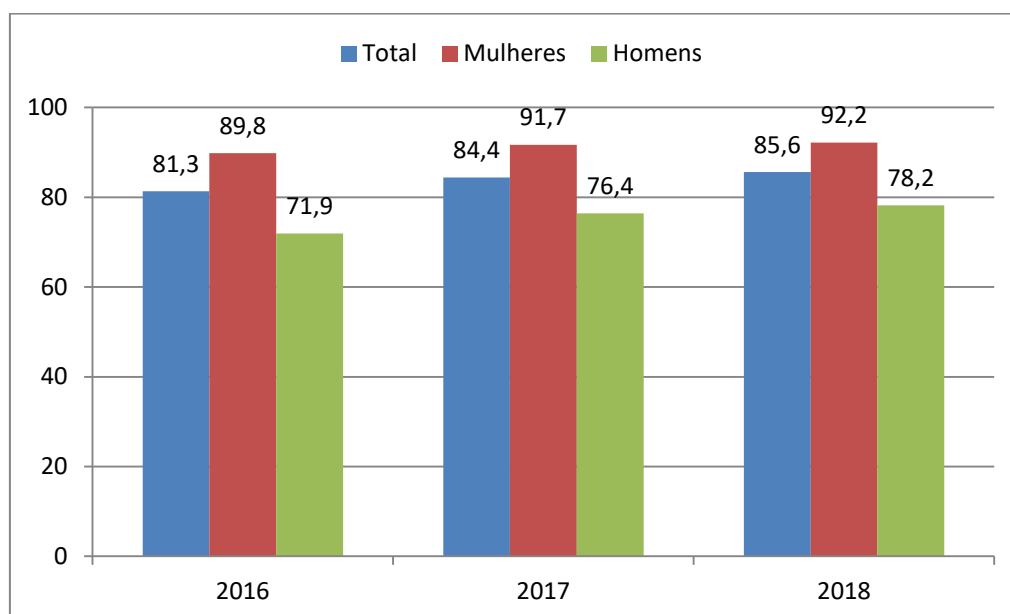
Fonte: Adaptado de SEBRAE (2018)

O mercado de trabalho, após entrada em vigor da reforma trabalhista, em 2017, apresenta poucos indícios de recuperação. Isto porque a diminuição do desemprego e do desalento advém, basicamente, da geração de postos de trabalho

no setor informal. Portanto, para os trabalhadores mais pobres, cuja renda continua em queda, há mais insegurança, instabilidade e baixa proteção social.

A PNAD Contínua investiga ainda outras formas de trabalho, que engloba os afazeres domésticos, o cuidado de pessoas, o trabalho voluntário e a produção para o próprio consumo. Exceto nesta última modalidade, as mulheres foram maioria em todo período analisado. Assim, ainda que a taxa de realização de afazeres domésticos tenha crescido mais para os homens (1,8 p.p) do que para as mulheres (0,5p.p), a diferença entre os gêneros segue elevada. O Gráfico 17, retrata a evolução nos últimos anos, da divisão entre gênero da ocupação com afazeres domésticos, evidenciando seu crescimento.

Gráfico 17: Distribuição outras formas de trabalho - afazeres domésticos - Brasil



Fonte: Adaptado de IBGE, 2018.

Pinheiro e Medeiros (2016) apontam que a divisão entre trabalho pago (mercado) e não pago (doméstico) permite que a desigualdade de gênero no uso do tempo para trabalho seja mensurada e sirva, em certa medida, para explicar a questão das desigualdades na sociedade. Como o trabalho doméstico masculino não é frequente, as mulheres invariavelmente trabalham mais que os homens, quando pensadas as jornadas que demandam do mercado e das famílias.

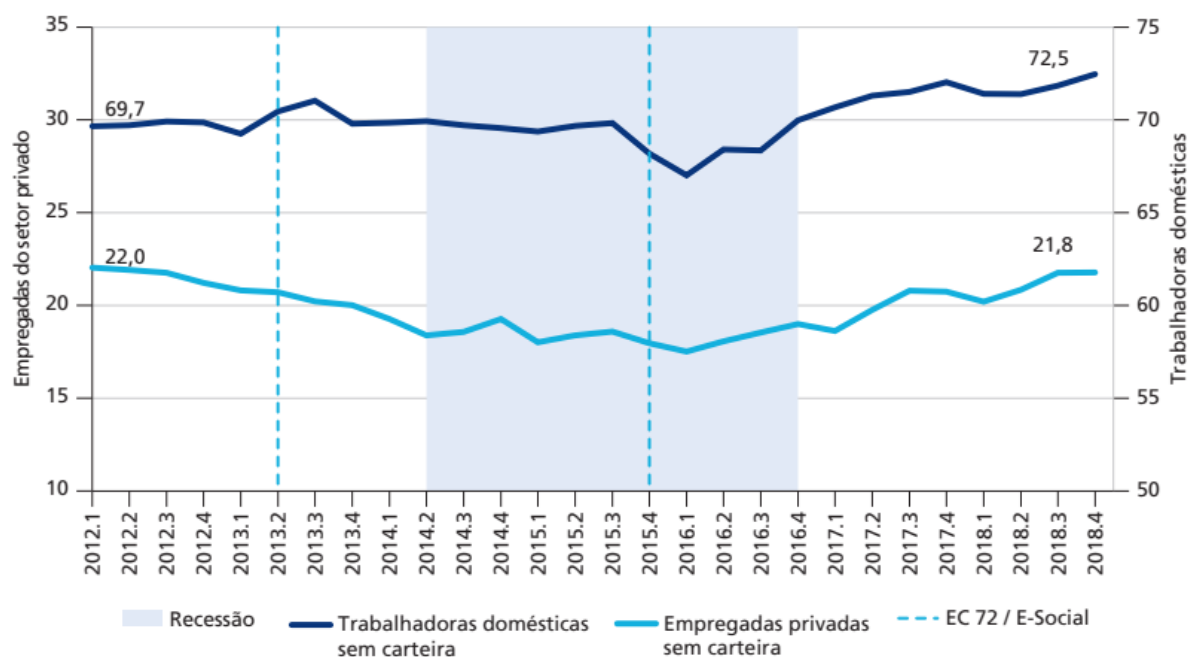
As autoras afirmam ainda que as formas de alocação do tempo em diferentes atividades influenciam as oportunidades auferidas. Assim, a alocação de tempo em

trabalho é uma questão central para compreensão do funcionamento da sociedade, visto que envolve a maior parcela do tempo das pessoas ao longo da vida adulta, seja trabalho remunerado ou não.

Segundo IBGE (2019), 90% dos trabalhadores domésticos são mulheres. Dentre elas, a maioria é negra, aproximadamente 60%. Essa ocupação é historicamente associada à informalidade, salários baixos, más condições de trabalho e horas semanais elevadas. No primeiro trimestre de 2012, cerca de 15% das mulheres ocupadas eram empregadas domésticas. Essa proporção reduziu para 13,9% no primeiro trimestre de 2019. O que demonstra que, apesar do pequeno recuo, o emprego doméstico foi afetado pela crise econômica, assim como todo o mercado de trabalho brasileiro, em que muitos trabalhadores transitaram do emprego para a inatividade e o desemprego. É importante pontuar que o emprego doméstico passou por ampla e recente reforma em sua legislação para garantia dos mesmos direitos trabalhistas das demais ocupações.

O Gráfico 18 representa a evolução entre empregadas do setor privado e as empregadas domésticas. Note-se que o período de recessão apresenta um movimento de redução da taxa, para o que adverte Costa et al (2019), é possível que os vínculos informais sejam os primeiros eliminados durante períodos de recessão por terem menor custo de extinção. Como a recuperação da economia tem ocorrido de forma lenta e mais atreladas às atividades informais, isso explica o aumento na proporção dos trabalhos sem carteira assinada nos últimos anos. Ao final de 2018, 21,8% e 72,5% das trabalhadoras no setor privado e em empregos domésticos, estavam, respectivamente, na informalidade.

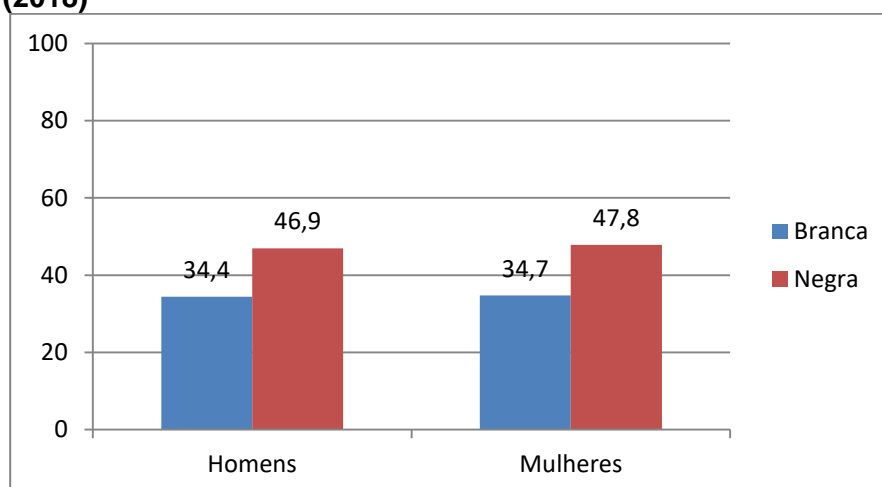
Gráfico 18: Evolução da informalidade feminina no Brasil - setor privado e emprego doméstico - Brasil (2012-2018)



Fonte: IPEA, 2019, p.11.

No que concerne ao comportamento da informalidade no mercado do trabalho brasileiro, o recorte por sexo e raça demonstra que as mulheres negras são as mais vulneráveis. Em 2018, a taxa de participação delas era superior a todos os outros grupos, conforme estabelecido no Gráfico 19.

Gráfico 19: Segregação das ocupações informais (em %) – por sexo e raça (2018)



Fonte: Adaptado de IBGE (2019)

4.4 Mercado de Trabalho: um olhar sobre as novas modalidades de trabalho

Sobre a dinâmica do mercado de trabalho brasileiro, no que tange às novas modalidades de trabalho sob a perspectiva de gênero, de acordo com dados do Caged de novembro de 2017 a abril de 2019, foram criados 507.140 novos postos de trabalho com carteira assinada, os quais 58.630 foram contratos de trabalho intermitente e 19.765 de trabalho parcial, gerados basicamente nos setores de serviços e comércio. No tocante as estatísticas por gênero, as mulheres representam a maior parcela dos empregados contratos parciais, 60,7%, e 36,4% dos contratos de trabalho intermitentes.

No que concerne à análise da segregação ocupacional por gênero, do mercado de trabalho brasileiro, os dados apontam que proporção de trabalhadores em ocupações por tempo parcial é maior entre as mulheres. Isto pode estar relacionado à predominância delas nos afazeres domésticos e cuidados. Como demonstrado nos gráficos anteriores, às mulheres compete, majoritariamente, a responsabilidade com os afazeres domésticos, significando para muitas, duplas jornadas. A afirmação de que há uma divisão sexual do trabalho e que nesta divisão a responsabilidade maior é feminina, encontra respaldo em estudos diversos (HIRATA, 2017; LEITE, 2017; SAFFIOTI, 2013).

Oliveira (2019) aponta que, apesar de até 2018 os números do rendimento médio dos salários para o país terem se mantido estáveis em comparação com o ano anterior, para as novas modalidades, o cenário é de incertezas e, segundo os dados do CAGED, de baixos rendimentos. Para os contratos intermitentes, 59,3% dos empregados recebem até 3 salários mínimos, para os contratados por jornada parcial, 75,4% recebem salários inferiores a 1,5 salário mínimo.

No período de 18 meses pós-reforma trabalhista, houve mais fechamento de postos de trabalho do que aberturas, segundo dados do Caged. A implementação de novas formas de contratação, mais precárias, não foram suficientes para alavancar a criação de vagas. De janeiro de 2018 a junho deste ano, o saldo total de postos de trabalho formais no país foi de 938.054. No que concerne aos resultados individuais das novas modalidades, o trabalho intermitente foi de 88.437 e parcial foi de 33.315, correspondendo juntos a 13% do total, um total de 121.752. Já os desligamentos por acordo, corresponderam a mais que o dobro da criação de vagas nestas categorias totalizaram 276.284.

De acordo com o Caged, de novembro de 2017 a abril de 2019, foram abertos 507.140 novos postos de trabalho, dos quais 19.765 foram de trabalho parcial e 58.630 foram contratos de trabalho intermitente. Ou seja, juntas, estas duas modalidades representaram 15,5% do total de empregos com carteira assinada. Segundo o IPEA (2019), no tocante ao trabalho intermitente 49,2% foram no setor de serviços, sobretudo nos segmentos de alimentação e transportes, e 27,6% no comércio. Já no caso dos contratos com jornada parcial, 56,8% do total gerado foram no setor de serviços, principalmente nas áreas de educação e alimentação, e 29% no comércio. Desagregando os dados por gênero, os homens ocuparam 63,3% das vagas de trabalhos intermitentes, e as mulheres foram maioria dos trabalhadores com contratos parciais, 60,7% do total.

No que concerne ao trabalho em regime de tempo parcial, em março de 2019 foram registradas 7.085 admissões e 4.956 desligamentos, gerando um saldo de 2.129 empregos. Em comparação ao mesmo mês do ano anterior, houve redução do saldo de empregos em 33,3%, quando o saldo total observado foi de 3.193 empregos. Nesta modalidade, os setores de comércio e serviços foram os que obtiveram a maior quantidade de vagas.

Na modalidade trabalho intermitente, o pagamento é por período trabalhado, o trabalhador recebe por hora, não podendo ser inferior ao mínimo, nem ao dos profissionais que exerçam a mesma função na empresa, e os benefícios são proporcionais ao tempo trabalhado (CAMPOS, 2017). A expectativa do governo para esta nova modalidade era de 55 mil vagas por mês. De novembro de 2017 até setembro de 2018 foram criadas 47,1 mil vagas nesta modalidade. Em março de 2019, houve 10.329 admissões e 4.287 desligamentos, gerando um saldo de 6.041 empregos. Na comparação interanual, este resultado representa expansão de 88%, pois o saldo do mesmo período em 2018 foi de 3.199 empregos intermitentes, e os setores de comércio e serviços também foram as principais áreas. O Quadro 7 apresenta as dez principais ocupações segundo o saldo de empregos neste mês.

Quadro 7: Dez principais ocupações segundo o saldo de empregos intermitentes – março 2019 – Brasil

Ocupações	Saldo
Vendedor de comércio varejista	975
Faxineiro	739
Vigilante	692
Auxiliar de escritório, em geral	674
Operador de caixa	595
Assistente administrativo	545
Motorista de caminhão	498
Alimentador de linha de produção	461
Porteiro de edifícios	321
Recepcionista, em geral	284

Fonte: Adaptado de IPEA, 2019

No quesito desligamento mediante acordo entre empregador e empregado, os dados do Caged apontam que, em março de 2019, houve 18.777 desligamentos. Em comparação com o mesmo período do ano anterior, este resultado representa um crescimento de 68,8%, quando verificou-se 11.118 desligamentos. Pela perspectiva setorial, segundo o IPEA (2019), os que apresentaram maiores índices foram serviços (8.977 desligamentos) e comércio (4.779). Como dito anteriormente, estes são os setores onde há maior participação das mulheres. Em 2018, era elevado o contingente de mulheres ocupadas entre as seguintes ocupações: os trabalhadores dos serviços domésticos em geral (95%), professores do ensino fundamental (84,0%), trabalhadores de limpeza de interior de edifícios, escritórios, hotéis e outros estabelecimentos (74,9%) e trabalhadores de centrais de atendimento (72,2%).

Segundo Barbosa (2019), na grande maioria dos tipos de vínculo e posições na ocupação, a classe trabalhadora passou a assistir ao aumento da desigualdade em suas categorias, o que demonstra que a incerteza e as instabilidades afetam todo o mercado de trabalho, mas de forma distinta para os segmentos menos protegidos.

No tocante às novas modalidades de emprego, a Reforma possibilitou, através da inserção de novas formas de contratos de trabalho, a criação de vagas,

porém abaixo do que se propôs, assim como evidencia que ela, por si só, não é capaz de gerar empregos, contrariando o argumento de que serviria como ferramenta modernizadora e propulsora de emprego e renda.

4.5 Discussões acerca dos aspectos da Lei 13.467/2017 condicionados por sexo

Ainda que a presente pesquisa não discorra acerca da participação sindical das mulheres, visto que a reforma trabalhista trouxe alterações nas negociações coletivas e sindicais, é importante pontuar que apesar do aumento da participação feminina na taxa de sindicalização, elas continuam sub-representadas nos espaços de poder (LEITE, 2017). É neste cenário que a livre negociação coletiva entre trabalhadores e empregados, estabelecida a partir da reforma trabalhista, merece atenção, posto que é fundamental a preparação de lideranças femininas para que haja abordagem e enfrentamento das problemáticas específicas das mulheres nas condições e relações de trabalho.

Pois, a atividade econômica das mulheres, considerando o ciclo de vida, é descontínua para uma grande parcela (YANNOULAS, 2002). Um dos fatores de maior relevância que afeta a participação feminina no mercado de trabalho é a maternidade. Ao tornarem-se mães, aproximadamente 50% das trabalhadoras saem do trabalho (MACHADO E NETO, 2016) e são impelidas ao empreendedorismo. A falta de programas de apoio nas empresas e a falta de vagas em creches podem configurar fatores que conduzem à busca do trabalho por conta própria.

No Brasil, 28,5 milhões de famílias são chefiadas por mulheres, o que corresponde a dizer que houve um crescimento de 105% entre 2001 e 2015. Yannoulas (2002) adverte que as famílias chefiadas por mulheres negras são as mais pobres, quando analisado o perfil das famílias em situação de pobreza e extrema pobreza no país. Assim, tanto nas regiões mais pobres, como no conjunto do país, as mulheres negras vivem as piores condições de emprego, maior instabilidade e recebem os menores salários médios.

É fundamental a elaboração de políticas públicas e iniciativas da sociedade civil organizada para recolocação profissional de mulheres mães. É preciso ainda que haja iniciativas empresariais para promoção de equidade de gênero, como monitoramento da equiparação salarial entre homens e mulheres, ações, proibição

de questões de gênero que sejam levados em consideração no processo de recrutamento ou de promoção profissional, como estado civil e maternidade.

Evidenciando novamente as questões de cor e raça, as mulheres negras são 55,6 milhões de pessoas no país, o que corresponde a 25% da população brasileira. Elas compõem um dos grupos sociais mais vulneráveis às desigualdades e vivências do machismo e do racismo, suas diferentes formas de discriminação, dificultando o acesso às oportunidades de desenvolvimento social e econômico. Neste sentido, grande parte das mulheres negras tem a participação no mercado de trabalho brasileiro atrelada a atividades de menores rendimentos e possibilidades de ascensão, como o de serviços domésticos. É nesse contexto que com o avanço da informalidade, o trabalho ambulante feminino também aumenta, e é marcado por alto grau de vulnerabilidade.

No que diz respeito aos pontos específicos da Lei que versam sobre as mulheres, ela revogou o artigo que previa o direito de usufruto de 15 minutos de intervalo antes de iniciar a prestação de horas extras. Tal artigo (384-CLT) foi inserido em 1943, para que as mulheres pudessem pedir autorização dos maridos para a permanência no trabalho até mais tarde (CARVALHO, 2017). A revogação, considerando que já não há mais necessidade de autorização do cônjuge, faz sentido, mas não diminui a necessidade de pausa entre intervalos de jornadas de trabalho. Na contramão da lógica da exploração econômica do trabalhador ao máximo possível para diminuição dos custos do trabalho, o benefício de pausa que antecede a jornada extra poderia ter sido mantido e concedido indistintamente para ambos os sexos.

Ademais, a Lei 13.467/2017 possibilita o trabalho de gestantes e lactantes em locais insalubres, independente do grau de insalubridade. Este aspecto foi alterado pela medida provisória 808/17, restringindo a locais de insalubridade em grau mínimo e médio, desde que a mulher apresente, voluntariamente, atestado médico que autorize, como adverte Teixeira (2017). Ora, em uma relação de hipossuficiência entre as partes e pela necessidade de manter o emprego, muito dificilmente as trabalhadoras neste perfil, deixarão de se submeter a condições de riscos. Portanto, tal medida como forma de aumentar postos de trabalho formais para as mulheres é permeada por condições piores de trabalho para elas. Uma vez que a proteção ao trabalho não pode se sobrepor à proteção à saúde e à vida da

gestante/lactante e do nascituro/recém-nascido, isto configura-se como retrocesso social.

Sobre as novas modalidades de contrato estabelecidas pela Lei, que permitiram a flexibilidade da jornada de trabalho, elas poderiam ser apontadas como vantagens para as mulheres no intuito de possibilitar a conciliação com as demandas familiares. Contudo, esta premissa serve apenas para reforçar papéis de gênero, de mulher/cuidadora e homem/provedor, além de que, conforme evidenciado, estão atreladas a postos de trabalho com condições mais precarizadas, salários mais baixos, maiores incertezas sobre o futuro e menores perspectivas de crescimento profissional. No tocante às disparidades salariais, a Lei não estabelece a aplicação de sanções punitivas, nem especifica mecanismos de combate, de fiscalização efetiva e de monitoramento desta problemática.

Sobre as questões de desigualdade de gênero no mercado de trabalho, expostos ao longo dos resultados aqui apresentados, a Lei não apresenta inovações que possibilitem o enfrentamento deste problema. Expondo como exemplo o elevado grau de dispensa das mulheres pós-licença maternidade, de acordo com Machado e Neto (2016), a maior parte das saídas do mercado de trabalho se dá por iniciativa do empregador e sem justa causa: 35% para mulheres com maior escolaridade e 51% para mulheres com nível educacional mais baixo. Uma possível alteração a ter sido implementada seria a concessão de licença parental, onde homens e mulheres poderiam dividir o período.

Conforme a discussão dos resultados apresentados neste capítulo da pesquisa, e com o objetivo de melhor entender a dinâmica do mercado de trabalho brasileiro sob a perspectiva de gênero, pode-se afirmar que o mesmo passou por mudanças profundas conjunturais, enfatizadas pelas relações com os ciclos econômicos e que a recuperação da economia tem sido lenta. Apresentou também evidências de que as mulheres são mais vulneráveis aos efeitos adversos no mercado de trabalho, quando analisados indicadores que mensuram a sua dinâmica, bem como a desigualdade de renda no país, e que as diferenças entre homens e mulheres continuam sendo uma problemática estrutural do país. Diante destes fatores, o panorama do mercado de trabalho pós reforma trabalhista não é favorável, nem apresenta uma tendência promissora.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A reforma trabalhista, reivindicação antiga de vários setores da economia e aprovada em 2017, teve como principal argumento favorável a necessidade de modernizar as relações laborais, buscando, através dela, o aumento dos empregos formais, a flexibilização e diversificação das formas de ocupação, e a diminuição das demandas na Justiça do Trabalho. Além disso, outros pontos a caracterizam, são eles: a valorização dos acordos coletivos, a maior flexibilidade em relação a direitos e garantias, como a definição de férias e horas extras, e o fim da contribuição sindical obrigatória.

O atual cenário do mercado de trabalho brasileiro é de lenta queda da taxa de desemprego e leve expansão da ocupação. É inconteste que para melhorar o nível de emprego é preciso dinamizar a economia. Contudo, formas de trabalho que reduzem os possíveis ganhos salariais, as perspectivas de crescimento profissional e apresentam baixa proteção social não representam progresso. Por isso, a presente monografia buscou evidenciar indícios de precarização das relações laborais no Brasil sob a perspectiva de gênero comparando dados antes da reforma com o pós-reforma.

Analisar o país através da dinâmica do seu mercado de trabalho permitiu vislumbrar as desigualdades estruturais da sociedade, sobretudo nos aspectos de classe, raça e gênero, decorrentes do seu processo de formação socioeconômica. Tal panorama possibilita, em certa medida, analisar as relações laborais e sua correlação com as condições de vida das trabalhadoras brasileiras. Disparidade salarial entre gênero e segregação ocupacional feminina são duas fortes características do mercado de trabalho brasileiro. Neste último quesito, os estereótipos de gênero contribuem para que haja uma segregação ocupacional com base no sexo, fazendo com que algumas profissões sejam entendidas simbolicamente como para mulheres ou para homens. Além disso, diferenciais salariais entre os sexos por setores, com o mesmo nível educacional, persistem como realidade para as mulheres brasileiras.

Por isso, é importante que haja a proposição de políticas de ações de prevenção e enfrentamento de práticas sexistas e racistas no mercado de trabalho, e na sociedade como um todo, e de iniciativas que incentivem e promovam a equidade de gênero, como dever moral, mas também como estratégia de

desenvolvimento social e econômico. É importante também, como traçar estratégias que mensurem e evidenciem o impacto econômico gerado pela paridade de gênero.

Com o crescimento da desigualdade de renda do trabalho, cujos principais fatores responsáveis foram a informalidade, o desemprego, o desalento e as disparidades de rendimentos entre trabalhadores, é de substancial importância a investigação dos indicativos de deterioração dos vínculos laborais, sobretudo para os grupos sociais mais vulneráveis, visto que, direitos e benefícios característicos do setor formal tendem a se tornar reduzidos e concentrados.

Além disso, a redução de postos formais e a flexibilização de algumas formas de contratação em regime CLT, com o advento da reforma trabalhista, e em um contexto de crise econômica e política, configuram-se como efeitos evidenciados para o período recente. Assim, não obstante a sinalização de um comportamento mais favorável, considerando apenas os dados referentes à elevação da geração de empregos, o mercado de trabalho brasileiro continua caracterizado por altos índices de desocupados, subocupados e desalentados. Nesta perspectiva, apesar da implantação das medidas, até o presente momento o mercado de trabalho permanece se deteriorando, com crescentes taxas de informalidade e dos indicativos de precarização das relações laborais, em certa medida como resultado das alterações vigentes. Isto se reflete em um cenário de aumento da concentração de renda e da pobreza no país.

Em comparação com os anos iniciais desta década, até 2015 houve expansão do emprego formal, redução das ocupações por conta própria e das ocupações sem carteira assinada. O crescimento econômico foi acompanhado por medidas que possibilitaram ganhos para a classe trabalhadora, como as políticas de ampliação do acesso à educação para qualificação e desenvolvimento profissional, como o Prouni e o Fies.

Em decorrência da crise de 2015, além da elevada taxa de desemprego, a precarização das relações laborais acentuou-se de formas distintas: aumento da informalidade e da subocupação por insuficiência de horas trabalhadas, assim como de vínculos mais precários e instáveis no setor formal, pelo aumento dos contratos intermitentes e por tempo parcial. Este crescimento da precarização no mercado de trabalho é reflexo da lenta recuperação da economia brasileira e da redução de direitos e benefícios trabalhistas, em curso pós-reforma, e afeta de forma mais acentuadas as mulheres.

O desemprego também é marcado por desigualdades de gênero, visto que atinge de maneira desigual homens e mulheres, sendo as taxas destas superiores ao total do país. Além disso, as mulheres são menos propensas a estarem inseridas no mercado de trabalho formal, e apresentam menor probabilidade de permanecerem nos respectivos empregos, quando comparadas aos homens.

Apesar dos avanços e mudanças significativas no que diz respeito à participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, não se registrou uma diminuição significativa das desigualdades entre homens e mulheres. O aumento da participação delas está mais atrelado à expansão dos setores em que já são tradicionalmente maioria nos postos ocupados, do que no acesso a atividades com maior predominância masculina. As disparidades salariais também persistem, a taxa de desemprego continua sendo superior, e aumenta a participação das mulheres em ocupações mais precárias.

Por isso, é importante apontar que o que estimula a economia a gerar empregos são investimentos e programas de incentivo à produção, de diversificação produtiva e de fortalecimento das cadeias produtivas. Portanto, propor ações mitigadoras do desemprego que acarretem em ocupações precárias e outras condições adversas para a classe trabalhadora não promove bem estar social e desenvolvimento econômico do país.

Nesse sentido, avaliar o mercado de trabalho sob a perspectiva de gênero possibilitou apontar a urgente necessidade de aprofundar as reflexões acerca da reforma trabalhista e seus impactos nas relações laborais, sobretudo para as mulheres, visto que as desigualdades entre homens e mulheres são persistentes em suas distintas dimensões de análise. Serviu também para corroborar a relevância do papel do Estado brasileiro na manutenção de uma agenda pública que coloque o enfrentamento às desigualdades de gênero e a promoção da equidade como eixos estruturantes das políticas públicas no país, pois, relações de gênero igualitárias devem ser fomentadas através de políticas públicas, já que o mercado de trabalho não conseguirá regular-se por si só.

REFERÊNCIAS

ABREU, M. A. **Redistribuição, reconhecimento e representação**: diálogos sobre igualdade de gênero. Brasília: IPEA, 2011.

BALTAR, P.E.A. **Rotatividade da mão de obra e diferenciação das remunerações no Estado de São Paulo**. Economia e Sociedade. Unicamp: 1999. Disponível em <http://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/artigos/419/07BALTAR.pdf>. Acesso em 06 de dezembro de 2019

BARBOSA, R. J. **Estagnação desigual**: desemprego, desalento, informalidade e a distribuição da renda do trabalho no período recente (2012 – 2019). Brasília: IPEA, 2019.

BEAUVOIR, S. **O segundo sexo**. São Paulo: Difusão europeia do livro, 1975.

BONFIGLIOLI, J.C. **Trabalho temporário e prestação de serviços a terceiros**: aspectos legais e sociais. São Paulo: Job Center do Brasil LTDA, 2018.

BORJAS, G. **Economia do trabalho**. 5 ed. Porto Alegre: AMGH, 2012.

BRASIL. **Gênero, raça, pobreza e emprego**: o Programa GRPE no Brasil/ Programa de Fortalecimento Institucional para Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego (GRPE). Brasília: OIT/Brasil, Secretaria Internacional do Trabalho, 2006.

BRASIL. **Presença feminina aumenta no mercado formal de trabalho**. 2016. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2015/03/presenca-feminina-aumenta-no-mercado-formal-de-trabalho>>. Acesso em 31 de agosto de 2019

CAMARGO, M (org). **Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1996.

CAMPOS, A. G. **A atual reforma trabalhista**: possibilidades, problemas e contradições. Rio de Janeiro: IPEA, 2017.

CARNEIRO, S. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011.

CARVALHO, S. S. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista**. Brasília: IPEA, 2017.

CESIT. **As mulheres e o mercado de trabalho**. São Paulo: Unicamp, 2017.

CORSEUIL, C. H. **Estrutura salarial**: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil. Rio de Janeiro: IPEA, 2002.

COSTA, J. et al. Crise econômica e transição do emprego doméstico no Brasil. In: **Mercado de trabalho: conjuntura e análise**, nº 67. Brasília: IPEA, 2019. Disponível em:

http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/191101_bmt_67.pdf Acesso em 10 de Nov de 2019

DAVIS, A. **Raça, gênero e Classe**. São Paulo: editora Boitempo, 2016.

DELGADO, M.G. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2007.

DEL PRIORE, M. **História das Mulheres no Brasil**. Contexto. 2004. São Paulo

FEBRATEX. **Cadeia têxtil**: entenda as oportunidades deste segmento de acordo com a ABIT. Mar, 2019. Disponível em:

<https://fcem.com.br/noticias/cadeia-textil-entenda-as-oportunidades-deste-segmento-de-acordo-com-a-abit/>. Acesso em 08 de dezembro de 2019

FGV. **Efeitos fiscais da queda da taxa de juros no Brasil**. 2019. Disponível em: <<http://blogdoibre.fgv.br/post/efeitos-fiscais-da-queda-da-taxa-de-juros-no-brasil>> Acesso em 31 de agosto de 2019.

FGV. **Taxa de investimentos no Brasil**: menor nível dos últimos 50 anos.

Disponível em: <<http://blogdoibre.fgv.br/post/taxa-de-investimentos-no-brasil-menor-nivel-dos-ultimos-50-anos>> Acesso em 31 de agosto de 2019.

GUIMARÃES, N. A. **Trabalho flexível, empregos precários?** Uma comparação Brasil, França, Japão/ Nadya Araújo Guimarães, Helena Hirata e Kurumi Sugita, org. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2009.

HALLAK NETO, J.; NAMIR, K.; KOZOVITS, L. **Setor e emprego informal no Brasil: análise dos resultados da nova série do sistema de contas nacionais – 2000/07**. In: Revista Economia e Sociedade. V.21. Campinas, 2012. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/ecos/v21n1/04.pdf>. Acesso em: 04 de dezembro de 2019

HIRATA, G. I; MACHADO, A. F. **Conceito de informalidade/formalidade e uma proposta de tipologia**. Mercado de Trabalho. Ipea, 2007. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/04Nota2.pdf>. Acesso em: 04 de dezembro de 2019.

HORTA, G. T. L; GIAMBIARGI, F. **Perspectivas DEPEC 2018**: o crescimento da economia brasileira 2018-2023. Disponível em https://web.bndes.gov.br/bib/jspui/bitstream/1408/14760/1/Perspectivas%202018-2023_P.pdf. Acesso em 31 de agosto de 2019

IBGE. **Diferença do rendimento de trabalho de mulheres e homens nos grupos ocupacionais**. 2018. Disponível em <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv65857.pdf>. Acesso em: 02 de setembro de 2019

IBGE. **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira - 2019. Rio de Janeiro: IBGE, 2019.

IBGE. Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. **Estudos e pesquisas: informação demográfica e socioeconômica**. 2019. Disponível em https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 31 de outubro de 2019.

IBGE. **Indicadores mensais produzidos com informações do trimestre móvel terminado em julho de 2019**. Disponível em https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/d12e28f89183a325025c7073a02ba535.pdf. Acesso em 3 de setembro de 2019

IPEA. **Mercado de trabalho**. Carta conjuntura, n 42. Disponível em http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/190320_cc_42_mercado_de_trabalho.pdf. Acesso em 12 de setembro de 2019

IPEA. **Mercado de trabalho**. Carta conjuntura, n 43. Disponível em http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/190618_cc_43_mercado_de_trabalho.pdf. Acesso em 7 de outubro de 2019

IPEA. **Mercado de trabalho**. Carta conjuntura, n 44. Disponível em http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34894:carta-de-conjuntura-2019-3o-trimestre-no-44&catid=146:dimac&directory=1. Acesso em 31 de outubro de 2019.

JORNAL NEXO. **A desigualdade de gênero no mercado de trabalho mundial em 3 pontos**. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2018/03/08/A-desigualdade-de-g%C3%AAnero-no-mercado-de-trabalho-mundial-em-3-pontos>. Acesso em 02 de agosto de 2019

JORNAL NEXO. **A desigualdade racial do mercado de trabalho em 6 gráficos**. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2019/11/13/A-desigualdade-racial-do-mercado-de-trabalho-em-6-gr%C3%A1ficos>. Acesso em 15 de novembro de 2019

LEITE, M. **Gênero e trabalho no Brasil**: os desafios da desigualdade. In: Revista Ciência do Trabalho: ago de 2017

MACHADO, C; NETO, V.P. **The labor market consequences of maternity leave policies**: evidence from Brazil. Rio de Janeiro: FGV, 2016.

MARIANO, F. Z.; COSTA, E. M.; GUIMARÃES, D. B.; SOUZA, D. T.; **Diferenciais de rendimentos entre raças e gêneros, nas regiões metropolitanas, por níveis ocupacionais**: uma análise através do pareamento de Ñopo. In: Estud. Econ. vol 48. São Paulo, 2018

MATTOS, A.; CARNEIRO E CORDEIRO, T.; ARAÚJO, T.; ALMEIDA, M. **Desigualdades de gênero**: uma revisão narrativa. In: Rev. Saúde.Com. 2015.

Disponível em: <http://periodicos2.uesb.br/index.php/rsc/index>

MEIRELLES, D. FREGUGLIA, R.; CORSEUIL, C. H. **Discriminação por gênero e poder de mercado como determinantes do emprego relativo de mulheres.** Texto para discussão. Brasília: IPEA, 2019.

MINCATO, R.; DORNELAS FILHO, A.; SOARES, L. **Desigualdades de gênero: disparidade salarial e segregação ocupacional.** In: XII Encontro sobre os aspectos econômicos e sociais da região nordeste do RS, out de 2013, Caxias do Sul, RS. Disponível em: https://www.uces.br/site/midia/arquivos/TEC_09_XII_EAESRNE_Desigualdade_de_genero.pdf. Acesso em 14 de setembro de 2019

OCDE. **Education at a Glance 2019: OECD Indicators.** OECD: Paris, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1787/f8d7880d-en>. Acesso em 14 de setembro de 2019

OLIVEIRA, A. L. M.; GUERRA, A.; SILVA, R. A. Variação da desocupação no Brasil (2016 – 2017). In: **Contribuições críticas à reforma trabalhista.** Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017.

OLIVEIRA, T. E. G. **Mercado de Trabalho Brasileiro: um olhar sobre a reforma trabalhista e tendências à precarização laboral.** TCC. Recife: UFRPE, 2019.

OIT. **Panorama Laboral 2016: America Latina y El Caribe.** Lima: OIT/Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2016.

OIT. **Perspectivas sociales y de empleo en el mundo: avance global sobre las tendencias del empleo femenino.** Ginebra: OIT, 2018.

PEREIRA, I. S.S.; **Diferenciais de gênero no mercado de trabalho brasileiro: uma análise regional.** TCC. Rio de Janeiro: PUC, 2017

PERROT, Michelle. **As mulheres ou os silêncios da história.** Bauru, SP: EDUSC, 2005.

SAFFIOTI, H. **A mulher na sociedade de classes.** São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SEBRAE. **Empreendedorismo no Brasil.** Disponível em https://m.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Relat%C3%B3rio%20Executivo%20BRASIL_web.pdf. Acesso em 12 de novembro de 2019.

SILVA, F.J; PIRES, L.S. **Evolução do desemprego no Brasil no período 2003 – 2013: análise através das probabilidades de transição.** Brasília: Banco Central, 2014.

SILVA, K.S. **Globalização e exclusão social.** Curitiba: Juruá, 2000.

SILVA, S.P. **A estratégia argumentativa da reforma trabalhista no Brasil à luz de dados internacionais.** Brasília: IPEA, 2018.

SOUTO MAIOR, J. L. **História do direito do trabalho no Brasil:** curso de direito do trabalho, volume I: parte II. São Paulo: LTr, 2017

TEXEIRA, M. O; et.al. **Contribuições críticas à reforma trabalhista.** Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017.

TEIXEIRA, D. L. P.; SOUZA, M. C. A. F.; **Organização do processo de trabalho na evolução do capitalismo.** Rev. Adm. Empres. Vol 25. São Paulo, 1985. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901985000400007. Acesso em 09 de dezembro de 2019

YANNOULAS, S. **Políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho.** Brasília: CFEMEA, 2002.

Apêndice A - Admissões e demissões de empregados no Brasil, sob o regime da CLT (mensal) – 2014.1 a 2019.6

Data	Empregados – admissões	Empregados – demissões	Empregados – saldo
2014.01	1.778.077	1.748.482	29.595
2014.02	1.989.181	1.728.358	260.823
2014.03	1.767.969	1.754.852	13.117
2014.04	1.862.515	1.757.131	105.384
2014.05	1.849.591	1.790.755	58.836
2014.06	1.639.407	1.614.044	25.363
2014.07	1.746.797	1.735.001	11.796
2014.08	1.748.818	1.647.393	101.425
2014.09	1.770.429	1.646.644	123.783
2014.10	1.718.373	1.748.656	-30.282
2014.11	1.613.006	1.604.625	8.381
2014.12	1.176.896	1.732.404	-555.508
2015.01	1.600.094	1.681.868	-81.774
2015.02	1.646.703	1.649.118	-2.415
2015.03	1.719.219	1.699.937	19.282
2015.04	1.527.681	1.625.509	-97.828
2015.05	1.464.645	1.580.244	-115.599
2015.06	1.453.335	1.564.534	-111.199
2015.07	1.397.393	1.555.298	-157.905
2015.08	1.392.343	1.478.886	-86.543
2015.09	1.326.735	1.422.337	-95.602
2015.10	1.237.454	1.406.585	-169.131
2015.11	1.179.079	1.309.708	-130.629
2015.12	917.031	1.513.239	-596.208
2016.01	1.205.040	1.304.734	-99.694
2016.02	1.276.620	1.381.202	-104.582
2016.03	1.374.485	1.493.261	-118.776
2016.04	1.258.970	1.321.814	-62.844
2016.05	1.209.991	1.282.606	-72.615
2016.06	1.204.763	1.295.795	-91.032
2016.07	1.168.011	1.262.735	-94.724
2016.08	1.253.728	1.287.681	-33.953
2016.09	1.142.797	1.182.079	-39.282
2016.10	1.104.431	1.179.179	-74.748
2016.11	1.103.767	1.220.514	-116.747
2016.12	869.439	1.331.805	-462.366
2017.01	1.225.262	1.266.126	-40.864
2017.02	1.250.831	1.215.219	35.612
2017.03	1.261.332	1.324.956	-63.624
2017.04	1.141.850	1.081.994	59.856
2017.05	1.242.433	1.208.180	34.253
2017.06	1.181.930	1.172.109	9.821
2017.07	1.167.770	1.131.870	35.900
2017.08	1.254.951	1.219.494	35.457
2017.09	1.148.307	1.113.915	34.392
2017.10	1.187.819	1.111.220	76.599

2017.11	1.111.798	1.124.090	-12.292
2017.12	910.586	1.239.125	-328.539
2018.01	1.284.498	1.206.676	77.822
2018.02	1.274.965	1.213.777	61.188
2018.03	1.340.153	1.248.002	56.151
2018.04	1.305.225	1.189.327	115.898
2018.05	1.277.576	1.243.917	33.659
2018.06	1.167.531	1.168.192	-661
2018.07	1.219.187	1.171.868	47.319
2018.08	1.353.422	1.242.991	110.431
2018.09	1.234.591	1.097.255	137.336
2018.10	1.279.502	1.221.769	57.733
2018.11	1.189.414	1.130.750	58.664
2018.12	961.145	1.295.607	-334.462
2019.01	1.325.183	1.290.870	34.313
2019.02	1.453.284	1.280.145	173.139
2019.03	1.261.177	1.304.373	-43.196
2019.04	1.374.628	1.245.027	129.601
2019.05	1.347.304	1.315.164	32.140
2019.06	1.248.106	1.199.670	48.436

Fonte: MTE/CAGED

(*) a área hachurada corresponde ao período sob vigência da reforma trabalhista

Apêndice B - Evolução do emprego formal por nível geográfico, segundo setor de atividade econômica - serviços – junho 2019

NÍVEL GEOGRÁFICO	JUNHO/2019				EM 12 MESES ***			
	TOTAL ADMIS.	TOTAL DESLIG.	SALDO	VARIAC. EMPR % *	TOTAL ADMIS.	TOTAL DESLIG.	SALDO	VARIAC. EMPR %
TOTAL	531.137	508.117	23.020	0,13	6.714.565	6.330.793	383.772	2,24
NORTE	18.112	16.797	1.315	0,18	233.983	217.269	16.714	2,36
NORDESTE	64.743	65.848	-1.105	-0,04	864.346	810.977	53.369	1,93
SUDESTE	302.465	287.590	14.875	0,15	3.746.330	3.551.788	194.542	2,05
SUL	96.361	91.354	5.007	0,18	1.265.040	1.184.753	80.287	2,92
CENTRO-OESTE	49.456	46.528	2.928	0,20	604.866	566.006	38.860	2,77
REGIÕES METROPOLITANAS	263.273	247.932	15.341	0,18	3.220.480	3.081.932	138.548	1,66
BELÉM	4.025	3.903	122	0,07	53.663	49.931	3.732	2,07
FORTALEZA	10.898	10.671	227	0,05	144.833	137.117	7.716	1,88
RECIFE	10.138	10.479	-341	-0,08	127.379	129.697	-2.318	-0,52
SALVADOR	10.692	11.008	-316	-0,07	147.674	139.420	8.254	1,78
BELO HORIZONTE	24.836	23.428	1.408	0,19	312.782	293.169	19.613	2,74
RIO DE JANEIRO	40.087	40.114	-27	0,00	486.016	490.359	-4.343	-0,30
SÃO PAULO	124.075	113.263	10.812	0,29	1.476.755	1.395.079	81.676	2,25
CURITIBA	19.840	18.402	1.438	0,28	242.487	227.557	14.930	3,03
PORTO ALEGRE	18.682	16.664	2.018	0,37	228.891	219.603	9.288	1,72

FONTE: MTE-CADASTRO GERAL DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS-LEI 4923/65

* A variação mensal do emprego toma como referência o estoque do mês anterior.

** Resultados acrescidos dos ajustes; a variação relativa toma como referência os estoques do mês atual e do mesmo mês do ano anterior, ambos com ajustes.

Apêndice C – Principais alterações da Reforma Trabalhista para regulação das relações individuais

Principais alterações da Reforma Trabalhista para regulação das relações individuais	
Horas in itinere	
	O tempo de deslocamento do trabalhador entre residência e trabalho, com transporte fornecido pela empresa, deixa de ser obrigatoriamente pago.
Tempo na empresa	
	deixam de integrar a jornada de trabalho, atividades como descanso, estudo, alimentação, higiene pessoal e troca do uniforme. Apenas é considerado o período à disposição do empregador como serviço efetivo.
Descanso	
	Intervalo para descanso ou alimentação (antes de uma a duas horas para a jornada padrão de oito horas), deve ter, no mínimo, meia hora, podendo ser negociado entre empregado e empregador. Caso não seja concedido, ou seja concedido parcialmente, o funcionário terá direito a indenização no valor de 50% da hora normal de trabalho sobre o tempo não concedido.
Rescisão	
	Revogação da necessidade de homologação da rescisão do contrato de trabalho. E a rescisão de “comum acordo entre as partes” passa a ser permitida. Nesse caso, o trabalhador tem direito a receber metade do valor do aviso prévio, de acordo com o montante do FGTS, até o máximo de 80%, mas não recebe o seguro-desemprego.
Representação coletiva	
	Empresas com mais de 200 empregados deve ter uma comissão de representantes para negociar com o empregador. A escolha é feita por eleição, e não podem participar os trabalhadores temporários, com contrato suspenso ou em aviso prévio.
Indenização	
	A indenização por acidente a ser paga passa a ser calculada de acordo com o valor do salário do funcionário. E, em caso de reincidência, passa a ser cobrada em dobro da empresa; a indenização por danos morais passou a ter limite de, no máximo, 50 vezes o último salário do trabalhador.
Termo de quitação anual	
	Termo a ser assinado, anualmente pelo trabalhador, na presença de um representante do sindicato, que declara o recebimento de todas as parcelas das obrigações trabalhistas, com as horas extras e adicionais devidas.
Justa causa	
	A cassação de registros profissionais ou de requisitos para exercer a profissão passa a configurar como possibilidade de demissão por justa causa.
Salários	
	Benefícios como auxílios, prêmios e abonos deixam de integrar a remuneração. Dessa maneira, não são contabilizados na cobrança dos encargos trabalhistas e previdenciários. Já os trabalhadores

que tem nível superior e recebem acima do dobro do teto dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social (cerca de R\$ 11 mil) perdem o direito de representação sindical e passam a ter as relações contratuais negociadas individualmente.
Jornada de trabalho
Legaliza a jornada de 12 horas com 36 horas de descanso. Os limites de 44 horas semanais e 220 horas mensais permanecem; flexibiliza a jornada de trabalho e uso do banco de horas, estendendo-o para todos os trabalhos, sem necessidade de acordo coletivo. Estabelece o prazo de seis meses para compensação em acordos por escrito e de um mês para compensação sem a necessidade de acordos por escrito.
Acordos e leis
Algumas questões regulamentadas pela CLT podem ser negociadas entre patrões e empregados, e tem prevalência sobre a lei.
Férias
Podem ser parceladas até três vezes, a maior parcela deve ter no mínimo 14 dias e as menores não podem ter menos de 5 dias. Antes poderia ser parcelada em até duas vezes, e a menor não poderia ter menos do que 10 dias.
Gratuidade da justiça
A gratuidade passa a ser concedida àqueles que recebem menos de 40% do teto do INSS e a quem comprovar que não possui recursos. Anteriormente era concedida aos que recebem menos de dois salários-mínimos ou declararem não ter condições de pagar.
Novas modalidades de contrato individuais
Estabelece modalidades de contratos por período trabalhado (intermitente), autônomo, teletrabalho, por tempo parcial.
Fim do intervalo de descanso para mulheres
Revogação do intervalo de descanso de 15 minutos para mulheres antes da jornada extraordinária
Pagamento pelo INSS do salário-maternidade
Transferência da responsabilidade pelo pagamento direto do salário-maternidade às trabalhadoras de empresas optantes pelo Simples em licença-maternidade
Encargos incidentes durante a licença-maternidade
Isenção da contribuição previdenciária e transferência dos pagamentos do FGTS, do proporcional de férias e dos demais encargos incidentes durante a licença-maternidade para o INSS
Prazo para garantia da estabilidade provisória da gestante
Estabelecimento de um prazo para que a gestante, cujo contrato foi reincluído, informe à empresa sobre a gravidez e seja reintegrada
Trabalho de gestantes e lactantes em locais insalubres
Locais de insalubridade em grau mínimo e médio, mediante a apresentação voluntária de atestado médico autorizando

Fonte: Adaptado de Lei 13.467/2017; agência Brasil (2017)