

## DESAFIOS DA EFETIVAÇÃO DA IGUALDADE SUBSTANTIVA DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

*Mariana Alexandre Colombo<sup>1</sup>  
Giovana Ilka Jacinto Salvaro<sup>2</sup>*

### **Resumo:**

O artigo tem por escopo analisar os desafios da efetivação da igualdade substantiva de gênero nas relações de trabalho. O caminho traçado enfatizou a divisão sexual do trabalho e as desigualdades de gênero, que revelam assimetria e hierarquização, por meio de sua estruturação e reprodução. Trata-se de um estudo bibliográfico que permitiu demonstrar os desafios da efetivação da igualdade substantiva de gênero nas relações de trabalho, os quais envolvem a proposição de ações afirmativas, a mobilização da sociedade civil e a consciência social.

**Palavras-chave:** Divisão Sexual do Trabalho. Desigualdades de Gênero. Discriminação. Igualdade Substantiva.

### **Abstract:**

The article aims to analyze the challenges in achieving substantive gender equality in labor relations. The path outlined emphasized the sexual division of labor and the gender inequalities, which reveal asymmetry and hierarchy through its structuring and reproduction. It is a bibliographical study that has demonstrated the challenges of achieving substantive gender equality in labor relations, which involve affirmative action, civil society mobilization and social awareness.

**Keywords:** Sexual Division of Labor. Gender Inequalities. Discrimination. Substantive Equality.

---

<sup>1</sup> Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD/UNESC). Graduada em Direito (UFSC/SC). membro do Núcleo Pesquisa em Estado, Política e Direito (NUPED/UNESC). Especialista em Direito Municipal (Anhanguera). Advogada inscrita na OAB/SC. Contato: mari\_acolombo@hotmail.com

<sup>2</sup> Doutora em Ciências Humanas pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Professora da Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC).

## 1 Introdução

O artigo propõe a análise dos antagonismos na divisão sexual do trabalho relacionados ao gênero, por trazerem na base da desigualdade construções sociais, as quais designam impositivamente as ocupações laborais, numa causalidade de diferença biológica, os espaços socialmente considerados masculinos e femininos.

Mesmo superado cientificamente o aspecto biológico, a discriminação e os estereótipos continuam a perpetuar no imaginário social, permitindo uma injusta imposição de normatividades femininas, as quais oprimem as mulheres, na medida em que são alocadas na periferia do trabalho social, considerado inferior e de menor valor na comparação aos designados para homens. Logo, a divisão sexual do trabalho se mostra assimétrica, hierárquica e discriminatória.

Assim, o objetivo do artigo foi analisar os desafios da efetivação da igualdade substantiva de gênero nas relações de trabalho. Para a compreensão das estruturas complexas envolvidas, far-se-á a análise das categorias: i) relações sociais de sexo; ii) gênero e patriarcado; iii) diferenças entre os sexos e, por último, iv) discriminações e desigualdades de gênero. No último item, far-se-á a defesa e a exposição de medidas necessárias à promoção da igualdade substantiva de gênero nas relações de trabalho.

A abordagem aqui proposta será estabelecida com base na origem da construção do conceito de divisão sexual do trabalho. Isso porque, sua teorização foi cunhada acerca de 30 anos atrás na França. A sua origem epistemológica está baseada em duas vertentes: uma que analisa as tensões das desigualdades, ou a soma delas, entre homens e mulheres e outra voltada a descobrir o cerne dessas desigualdades, bem como elas processadas e reproduzidas. A segunda linha de concepção será a adotada, ou seja, o estudo será guiado pela análise da origem das desigualdades de gênero, as quais bifurcam e causam assimetria no trabalho entre os sexos, não impedindo que algumas delas sejam postas em evidência pela sua importância, apesar de não ser o foco aqui proposto.

Trata-se de uma pesquisa bibliográfica com o objetivo de reunir as evidências e a caracterização que consubstanciam este trabalho. A importância científica do trabalho é pautada na tentativa de colaborar nas desmistificações acerca das construções simbólicas, de uma normatividade feminina opressora imposta as mulheres, impedindo o pleno exercício da sua cidadania, bem como da sua autonomia econômica.

É importante apontar horizontes ou direcionamentos para o alcance do ideal de igualdade na vida prática das mulheres, superando as barreiras discriminatórias nas relações sociais. Assim, estima-se contribuir para a análise dos padrões de inserção política voltados a incidir na formulação de agendas públicas, na geração de mudanças culturais orientadas à equidade de gênero e à expansão da cidadania feminina.

## **2 Divisão sexual do trabalho e desigualdades de gênero**

No que se refere à gênese do conceito, Hirata e Kergoat (2007) ressaltam que foi na França, na década de 1970, com impulso do movimento feminista, que os estudos relacionados à divisão sexual do trabalho ganharam enfoque, assentando marcos interpretativos do conceito. Foi à conscientização e o descontentamento do movimento de mulheres quanto à invisibilidade e falta de reconhecimento na execução de excessiva carga de afazeres domésticos, exercidos gratuitamente por elas, alguns dos fatores determinantes para o início das teorias acerca da divisão sexual do trabalho. (HIRATA; KERGOAT, 2007, p.597).

Conforme observado por Michèle Ferrand, em entrevista publicada na Revista Estudos Feminista (GROSSI; LAGO; RIAL, 2005, p. 679), “as primeiras pesquisadoras feministas tinham como objetivo principal a denúncia da opressão vivida pelas mulheres”, sobrecarregadas por tarefas designadas como de essência feminina, surgindo a necessidade de mostrar seu aspecto histórico e social e da sua reprodução na sociedade. Tais práticas, como demonstra Bedía (2014, p.9), eram derivadas de estruturas simbólicas relacionadas a elas, as quais lhes eram impostas por meio da vivência, nos moldes desse modelo normativo.

Entretanto, a gênese do pensamento em termos de divisão sexual do trabalho avançou, quando o trabalho doméstico, imputado as mulheres, foi considerado de mesmo peso ao do trabalho profissional, além da percepção concomitante da simultaneidade do exercício de ambos. (FARIA, 2011; KEGOART, 2009). Assim, foi necessário estabelecer ferramentas como suporte teórico, no intuito de por em evidência essas diversas formas de dominação masculina, além de englobar todos os fenômenos de opressão, exploração e sujeição das mulheres aos homens. (DEVREUX, 2005, p. 565; GROSSI; LAGO; RIAL, 2005, p.679).

Nesse sentido, cunhou-se como divisão sexual do trabalho “a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos.” (HIRATA; KERGOAT,

2007, p.599). Ou a organização social da partilha do trabalho (DEVREUX, 2005, p.567) entre homens e mulheres, decorrente das relações sociais entre os sexos<sup>3</sup>.

Vale dizer que a divisão sexual do trabalho atravessa toda a sociedade e tem como característica sistematizar a designação dos campos do trabalho reprodutivo e produtivo, respectivamente, atribuído às mulheres e aos homens, sendo que a estes últimos eram reservadas as funções com maior valor social agregado. (DEVREUX, 2005, p.567-568; FARIA, 2011; HIRATA; KERGOAT, 2007, p.599).

Também, é fato que a separação entre as esferas produtiva e reprodutiva, com a respetiva divisão entre os sexos, não é um dado imutável, é modulada no tempo, espaço, na história e nas sociedades: ou seja, são articuladas a exclusão ou a incorporação das mulheres à esfera produtiva, a mercê da vontade dos dominantes de figura masculina, realocando-as, de acordo com a sua conveniência, novamente, à esfera reprodutiva. (DEVREUX, 2005; HIRATA; KERGOAT, 2007).

Frisa-se que a divisão sexista no trabalho em campos distintos consigna a representação simbólica voltada diretamente na lógica de que a reprodução e sustentação da vida humana, a cargo da mulher, vale menos que o trabalho voltado para a produção de mercadorias, dirigido aos homens. Ou seja, deixa evidente a suposta “superioridade” das funções masculinas, além de relegar a prática dos afazeres domésticos também designados como atribuições femininas, desvendando a sua invisibilidade. (ÁVILA, 2011; FARIA, 2011; MELO; SABBATO, 2011, p.53-54).

Nesse sentido, evidencia-se a assimetria hierárquica e desigual dessa bipartição das esferas de trabalho, que inferioriza e subjuga as mulheres. Superada a justificativa na diferença biológica entre os sexos, tais representações do feminino e do masculino, construídas social e culturalmente, produzem efeitos na entrada de homens e mulheres no mundo do trabalho e se constroem como fator fundamental da segmentação ocupacional e da divisão sexual do trabalho. (NEVES, 2013, p. 413).

As mulheres serão destinadas a ocupações impostas socialmente como femininas, em grande medida, consideradas inferiores e desvalorizadas quando comparadas a dos homens, além de serem prejudicadas e exploradas na execução

---

<sup>3</sup> Aqui a categoria relações sociais de sexo será descrita por opção metodológica. Porém, minha posição é que o termo é análogo a gênero e as relações de gênero. É importante ressaltar que há certa resistência da terminologia gênero pelas autoras francesas, como explica Michèle Ferrand: “[...] o termo *relações sociais de sexo* era longo, pesado, difícil de utilizar nos títulos, etc... e, com a influência das anglo-saxãs e a ajuda das instituições internacionais, as feministas francesas puseram-se, pouco a pouco, a utilizar o termo; [...] porém, sempre com uma certa reticência, em razão de seu aspecto redutor. Por isso, emprega-se frequentemente a terminologia bastarda de *relações de gênero*, no sentido de manter uma idéia dinâmica.” (GROSSI; LAGO; RIAL, 2005, p.681-682).

exclusiva dos trabalhos domésticas, naturalmente determinadas como de seu encargo, o que as coloca em desvantagem, eis que:

No capitalismo, é considerado produtivo só aquilo que gera troca no mercado, ou seja, aquilo que pode se “mercantilizar”. O trabalho reprodutivo deixa de ser trabalho porque não se troca no mercado. Ao mesmo tempo, o trabalho mercantil depende do trabalho doméstico e de cuidados que é feito em casa, realizado pelas mulheres. A economia feminista demonstrou a conexão entre os lucros do mercado e o trabalho invisível das mulheres. (FARIA, 2011, p.231)

Assim, a divisão sexual do trabalho, torna-se um desafio para a construção da autonomia econômica das mulheres. (FARIA, 2011). Ademais, “essa forma particular da divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher).” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p.599). O primeiro pressupõe que homens e mulheres devam exercer diferentes atividades sob a justificativa de serem biologicamente mais adequados para determinadas tarefas e não a outras. Já o segundo, está embasado na concepção de que o valor do trabalho dos homens é superior ao das mulheres. (HIRATA; KERGOAT, 2007, p.599-600; ÁVILA, 2011, p.195-196).

Tais princípios tendem a partir do pressuposto da distinção biológica entre os sexos, ao qual supostamente estabelece diferenças nas qualidades, habilidades e características que homens e mulheres carregariam naturalmente em seus corpos. Portanto, a natureza dos corpos justificaria a existência de “trabalhos femininos” e “trabalhos masculinos”, os quais rebaixam o gênero ao não considerar as práticas sociais. (HIRATA; KERGOAT, 2007, p.599-600).

Estabelecidas as bases iniciais na compreensão da dinâmica da divisão sexual do trabalho, passa-se a exposição das categorias que estão na base da origem das desigualdades. Com fulcro na didática, serão objeto de análise as seguintes categorias: a divisão sexual do trabalho e as relações sociais do sexo; o gênero e as relações de gênero; as diferenças de sexo; a discriminação e as desigualdades.

Ressalva-se que, na primeira categoria, ao falar sobre relações sociais de sexo, será de cunho acadêmico, pela importância das teóricas francesas na vanguarda dos estudos da divisão sexual do trabalho, pois há relutância nas interações com a categoria gênero, ao qual já restou explicado. Portanto, a partir do exame das categorias acima ilustradas, compreender-se-á a dinâmica na construção sistemática, que originou as desigualdades de gênero, na divisão sexual do trabalho.

## 2.1 Divisão sexual do trabalho e as relações sociais de sexo

As relações sociais de sexo das quais decorrem a divisão sexual do trabalho são certos fatos sociais oriundos do tensionamento de grupos de homens e mulheres em antagonismo, acerca da questão trabalho e suas divisões. (KERGOAT, 2009). Ao pensar como categorias sociais, vislumbra-se o rompimento com a definição puramente biológica dos sexos, formando um sistema ao qual estrutura e organiza a sociedade e está presente em todos os seus níveis. (GROSSI; LAGO; RIAL, 2005, p.680).

Além disso, as relações sociais de sexo apresentam quatro características: categorização ou bicategorização, antagonismo, transversalidade e dinâmica. (DEVREUX, 2005; GROSSI; LAGO; RIAL, 2005; HIRATA, 2010; KEGOART, 2009). A categorização ou bicategorização parte do pressuposto da formação de dois grupos sociais sexualmente divididos, onde são estabelecidas normatizações “consensuais”, que definem posições, valores, comportamentos aceitáveis e “naturalizados”, impostos para um modo de ser feminino e outro masculino. (DEVREUX, 2005; GROSSI; LAGO; RIAL, 2005, p. 681; KEGOART, 2009).

Estabelecida de forma assimétrica, tais categorias colocam os homens em posição dominante, não precisando estabelecer o que é o masculino, uma vez que o masculino é a norma de referência. (DEVREUX, 2005, p.569). Em resumo, é mostrar “[...] como a dominação masculina resulta de um duplo processo: a ‘biologização do social’ e a ‘socialização do biológico’, ou seja, que o social interpretava o sexo biológico, conferindo-lhe um determinado sentido.” (GROSSI; LAGO; RIAL, 2005, p.681).

Já o antagonismo, sugere que os grupos de sexo se opõem por interesses contrários, mesmo que as relações entre homens e mulheres mais visíveis sejam feitas no seio familiar. Ocorre que, as duas classes em questão, opõem-se na medida em que um procura manter sua dominação e o outro tenta se libertar. (DEVREUX, 2005; GROSSI; LAGO; RIAL, 2005; KEGOART, 2009).

Segundo Anne-Marie Devreux (2005, p. 577-580), não se trata de “guerra dos sexos”, mas uma luta incansável dos dois grupos, para melhorar ou para manter sua posição na sociedade. Isso seria extinto caso houvesse o desaparecimento da opressão da classe dos homens sobre a outra, formada pelas mulheres. Ademais, as relações sociais de sexo tem o caráter da transversalidade, visto que operam em todas as áreas da sociedade, não se limitando apenas a esfera familiar. (DEVREUX, 2005; GROSSI; LAGO; RIAL, 2005; HIRATA, 2010).

Por último, destaca-se a sua capacidade dinâmica, pois são relações sociais que construídas no curso da história, em movimento contínuo, não possui dados imutáveis. (DEVREUX, 2005; GROSSI; LAGO; RIAL, 2005; KEGOAT, 2009). Por isso:

Afirmar que a dominação masculina pode ser encontrada em todas as sociedades não significa que ela constitua um “invariante”: é uma construção sócio-histórica, podendo, portanto, ser subvertida. Homens e mulheres nascem dentro de uma sociedade definida por relações sociais de sexo, mas todos participam da produção e da reprodução dessas relações. (GROSSI; LAGO; RIAL, 2005, p.680).

Logo, sabendo que a marcha da história não é necessariamente estática, depreende-se que as relações sociais de sexo seguem na coerência desse mesmo fluxo. Na sequência, após o breve relato de algumas práticas sociais envolvidas na estrutura conceitual da divisão sexual do trabalho, analisar-se-á como ainda o diferencial biológico é determinante na desigualdade e inferioridade das mulheres frente aos homens deste sistema.

## **2.2 Divisão sexual do trabalho, diferenças de sexo, gênero e relações de gênero**

Como já explanado, as diferenças de atribuições entre homens e mulheres, além da hierarquia de posições ocupadas por cada sexo, são construções sociais não provenientes de uma causalidade biológica, como bem esclarece Danièle Kergoat (2009, p.67):

As condições em que vivem homens e mulheres não são produtos de um destino biológico, mas são antes de tudo construções *sociais*. Homens e mulheres não são uma coleção – ou duas coleções – de indivíduos biologicamente distintos. Eles formam dois grupos sociais que estão engajados em uma relação social específica: as relações sociais de sexo. Estas, como todas as relações sociais, têm uma base material, no caso o trabalho, e se exprimem através da divisão social do trabalho entre os sexos, chamada, de maneira concisa: divisão sexual do trabalho.

Ou seja, são os modelos normativos construídos socialmente e não as diferenças biológicas, aos quais colocam a mulher em posição de desvantagem e inferioridade em relação aos homens, que estão intimamente ligados a essa segregação entre os sexos no trabalho. Nesse sentido, constata-se sob a ótica da descrição do real, articulada a uma reflexão sobre os processos sociais de diferenciação para hierarquizar e criar atividades sexuadas, que a aceção divisão sexual do trabalho é baseada em um sistema de gênero. (HIRATA; KERGOAT, 2007, p.596).

Por esse motivo, infere-se que é inevitável relacionar ou equalizar (embora a existência de celeuma pertinente entre autores contrários) as relações sociais de sexo

com a categoria gênero e suas relações, que decorrem no patriarcado.<sup>4</sup> Dessa forma, a dinâmica da divisão sexual do trabalho pode ser interpretada, não só pelas relações sociais de sexo, mas também a partir da teoria feminista, pois ela é paradigma revelador dos mecanismos e estruturas ideológicas, aos quais perpetuam as discriminações ou exclusões cujas mulheres estão subjugadas em diferentes âmbitos da sociedade. (BEDÍA, 2014, p.9).

Além disso, ela também elucida a utilização pela sociedade de processos para hierarquizar e masculinizar atividades, tendo por base características humanas biológicas diferenciadas, fundadas no sexo, que demandam um sistema de gênero.

Na direção teórica apresentada, é possível destacar que as categorias centrais da teoria feminista são o gênero e o patriarcado, os quais explicam a existência de um sistema social em que os homens ocupam uma posição social hegemônica e as mulheres uma posição subordinada.

Portanto, primeiramente para elucidar a interação da divisão sexual do trabalho, gênero, as relações de gênero, torna-se importante conhecer as três acepções da categoria gênero, que preconizam: i) à existência de uma normatividade feminina construída sobre a anatomia sexual, ii) que normatividade feminina se baseia num sistema social em que o gênero é um princípio de hierarquização que designa espaços e distribui recursos a homens e mulheres; e iii) que forma uma estrutura de poder, onde as sociedades estão organizadas dispendo de lógicas sociais de dominação. (BEDÍA, 2014, p. 9-10).

A normatividade feminina se configura no fato de que “ser mulher” “significa assumir um modo de estar no mundo no qual a maternidade, os cuidados, o trabalho doméstico, a heterossexualidade e a ausência de poder são características constitutivas do gênero feminino.” (BEDÍA, 2014, p. 9).

Nesse sentido, destaca-se que as representações de gênero, codificada em padrões culturais androcêntricos, institucionalizou uma padronização que agrega valor cultural a todos os aspectos relacionados ao masculino e, em contrário, desvaloriza os ligados ao feminino. (FRASER, 2008; NEVES, 2013).

---

<sup>4</sup> Argumenta-se que as características da construção teórica da relação social de sexo são também abarcadas pela categoria gênero e suas relações, além de mais abrangentes em conceitos e referenciais teóricos para o entendimento estrutural da divisão sexual do trabalho. Heilborn e Sorj (1999, p.2) reiteram: “a consolidação dos estudos de gênero nas ciências sociais indica que o discurso sociológico é permeado e reformulado por novas reflexões e entendimentos que se originam fora de seus limites organizacionais”. Ainda, sobre gênero: “Deve-se salientar que o conceito em pauta pertence claramente a uma tradição anglo-saxã. A linha de investigação francesa jamais incorporou essa categoria, consagrando em seu lugar o termo relações sociais de sexo (*rappports sociaux de sexe*). Esse modo de cunhar a expressão tem uma inequívoca ascendência marxista, oriunda do termo relações sociais de produção. (HEILBORN; SORJ, 1999, p. 9)

No trabalho, essa “essência feminina” vai influenciar na segregação das ocupações profissionais:

Em suma, as representações de gênero são construídas social e culturalmente, e influenciam a entrada de homens e mulheres no mundo do trabalho e se constroem como fator fundamental da segmentação ocupacional e da divisão sexual do trabalho. Se a divisão sexual do trabalho é um conceito mais afeito ao terreno específico do trabalho, a categoria relações de gênero amplia a análise ao incorporar as construções históricas e culturais e os significados das representações do feminino e do masculino. (NEVES, 2013, p. 413).

Disso decorre a formulação relativa ao gênero, de hierarquização de espaços do gênero, as quais o espaço público-político foi desenhado por homens e para os homens, enquanto o espaço privado-doméstico foi criado pelos homens para as mulheres. Ainda, associam a razão e o poder ao masculino, tendendo reservar posições subordinadas às mulheres. (BEDÍA, 2014; DAUNE-RICHARD, 2003).

No mais, as normatividades masculina e feminina se inscrevem em espaços sociais marcados pela divisão sexual do trabalho, pois introduzem a sexualização do poder no emprego, produzindo a hierarquização e a diferenciação na ocupação de cargos. (BEDÍA, 2014; DAUNE-RICHARD, 2003). Essa hipótese constata que a divisão social dos espaços do masculino e do feminino é assimétrica e hierarquizada, que dentro de uma perspectiva distributiva:

[...] gênero aparece como uma diferenciação semelhante a classe, enraizada na própria estrutura econômica da sociedade. Trata-se de um princípio básico para a organização da divisão do trabalho, dá sustentação à divisão fundamental entre trabalho ‘produtivo’ pago e trabalho doméstico ‘reprodutivo’ não pago, sendo este último designado como Responsabilidade primária das mulheres. Como consequência, vemos uma estrutura econômica que gera formas específicas de injustiça distributiva baseada no gênero. (FRASER, 2008, p. 174).

Como visto, o conjunto de espaços institucionais e simbólicos, sobre os quais se assentam as normatividades de gênero, está ligado a categorização, assimetria e injustiça distributiva decorrentes da divisão sexual do trabalho. Isso tudo perpassa pela terceira acepção do gênero: a estrutura de poder. Isso porque, o gênero é uma categoria que organiza hierarquicamente as relações entre homens e mulheres em cada sociedade, identificando os espaços materiais e simbólicos nos quais as mulheres têm uma posição de desvantagem social e a figura masculina detentora de poder é quem estrutura. (BEDÍA, 2014, p. 10).

Em tal base se apoia um sistema de dominação, que produz e organiza as relações de gênero, em que a categoria patriarcado figura como o articulador. Nessa perspectiva, o patriarcado é um sistema de domínio de homens sobre as mulheres, cujo foco é a manutenção e reprodução dessa organização, ou seja:

O patriarcado se assenta em um sistema de pactos entre os varões, a partir do qual se assegura a hegemonia sobre as mulheres. É um sistema de práticas simbólicas e materiais que estabelece hierarquias e, [...], implanta espaços. E não só isso, pois também classifica as práticas em anômicas e normais, e indica e distribui o alcance e a força das vozes que se hão de ouvir. Todo sistema de dominação, para sê-lo e para reproduzir sua hegemonia, deve ter a força e o poder suficiente para produzir as definições sociais. Em outros termos, os sistemas de dominação o são porque os dominadores possuem o poder da heterodesignação sobre os dominados, o da autodesignação sobre si mesmos e o da designação sobre as realidades práticas e simbólicas sobre as quais se assenta seu domínio. (BEDÍA, 2014, p. 11-12)

Percebe-se que o sistema patriarcal consegue colocar o feminino como “diferente”, justificando e mascarando a exploração. Além disso, com seu poder socializador dispõe de mecanismos que evitam a dissolução e reproduzem o seu domínio. É ele que infunde o imaginário de “natureza” ou “essência feminina”. (BEDIA, 2014; GROSSI; LAGO; RIAL, 2005).

Com esse panorama, entende-se como o conceito de relações de gênero abriu espaço para a compreensão desse sistema complexo formado pela divisão sexual do trabalho, além do seu dinamismo, possibilitando desmistificar diversos fenômenos sociais e históricos, de modo a superar, principalmente, a falácia do determinante biológico para explicar as diferenças masculinas e femininas. (NEVES, 2011, p.160).

Finalizando, Bourdieu (2002, p.44) consegue sintetizar com habilidade todas as estruturas e sistemas que revelam a divisão sexual do trabalho:

A dominação masculina encontra, assim, reunidas todas as condições de seu pleno exercício. A primazia universalmente concedida aos homens se afirma na objetividade de estruturas sociais e de atividades produtivas e reprodutivas, baseadas em uma divisão sexual do trabalho de produção e de reprodução biológica e social, que confere aos homens a melhor parte, bem como nos esquemas imanentes a todos os *habitus*: moldados por tais condições, portanto objetivamente concordes, eles funcionam como atrizes das percepções, dos pensamentos e das ações de todos os membros da sociedade, como transcendentais históricos que, sendo universalmente partilhados, impõem-se a cada agente como ranscendentes. Por conseguinte, a representação androcêntrica da reprodução biológica e da reprodução social se vê investida da objetividade do senso comum, visto como senso prático, dóxico, sobre o sentido das práticas. E as próprias mulheres aplicam a toda a realidade e, particularmente, à relação de poder em que se veem envolvidas, esquemas de pensamento que são produto da incorporação dessas relações de poder e que se expressam nas oposições fundantes da ordem simbólica.

Na tentativa de clarear de forma breve, a origem da assimetria hierárquica oriunda da divisão sexual do trabalho, passa-se a análise das desigualdades, demonstrando que essas desigualdades são sistemáticas. (HIRATA; KERGOAT, 2007, p.596).

### **3 Divisão sexual do trabalho, discriminações e desigualdades de gênero**

Embora as mulheres venham superando obstáculos e conquistando posições consideradas masculinas, há ainda um longo e árduo caminho a percorrer para superar as desigualdades oriundas da divisão sexual do trabalho. Nessa linha, Nalu Faria (2011, p.234) sintetiza o cenário da divisão sexual do trabalho:

A presença das mulheres no mercado de trabalho cresceu permanentemente durante as últimas décadas e já é quase a mesma proporção em relação aos homens. Porém, essa inserção se dá em condições de forte desigualdade. A presença das mulheres está profundamente marcada pela divisão sexual do trabalho, e, portanto, as mulheres estão em postos de menor prestígio e reconhecimento social.

Isso porque, as desigualdades de gênero estão ligadas ao imaginário cultural da sociedade, arraigados numa normatividade feminina, ao qual a realização e maior dedicação profissional da mulher, não possuem espaço. Por isso, a presença das mulheres no trabalho assalariado não altera o fato de que são responsáveis, quase exclusivamente, pelo trabalho doméstico. Essa identidade primária ligada à maternidade, docilidade, cuidados, faz parte da construção ideológica patriarcal, em que os trabalhos reprodutivos continuem ao seu encargo (FARIA, 2011; RISSARDI; SCHAFFRATH, 2014).

Por esse motivo, é imprescindível avaliar os reflexos do trabalho doméstico imputado às mulheres, uma vez que “[...] só através de uma análise que contemple a relação entre mercado de trabalho e trabalho doméstico no cotidiano é possível aprofundar a compreensão da relação de desigualdade das mulheres na divisão sexual do trabalho.” (ÁVILA, 2011, p. 200).

As assimetrias de gênero na divisão sexual do trabalho são as mais variadas, formando um complexo sistema de desigualdades integradas com acúmulo de desvantagens femininas. Fatores de vulnerabilidade, pobreza e privação fazem parte do contexto da precariedade vivida por essas mulheres, numa dinâmica quase intransponível. A chefia da família pode ser considerada um dos estados de vulnerabilidade de maior exposição, pois acumulam o trabalho fora de casa, com, o não somente trabalho doméstico propriamente dito, mas, também, ao trabalho parental e a todas as tarefas de cuidados, além da percepção de baixos salários. (DEVREUX, 2005, p. 568; NEVES, 2011, p.164).

Nesse sentido, observa-se que, embora havendo incontáveis desigualdades de gênero oriundas da divisão sexual do trabalho, a chamada “dupla jornada” exercida por muitas mulheres, é um dos dados mais preocupantes, a exemplo do caso acima explicitado. Usual na linguagem popular, a dupla jornada nada mais é que a sobreposição de tarefas. Afeta mais as mulheres devido ao fato de estar ligada a gestão do trabalho reprodutivo em conjunto com o produtivo, que ganha destaque nos estudos da divisão

sexual do trabalho pela simbologia dos afazeres domésticos atribuídos ao feminino. Dentro dessa dinâmica há outra conotação desigual encontrada: um trabalho sem valor que é o trabalho reprodutivo doméstico. (ÁVILA, 2011, p.195-200).

O impacto do trabalho doméstico/reprodutivo é preocupante, pois aumenta o abismo das desigualdades de gênero na divisão sexual do trabalho:

Esta permanência das obrigações domésticas e do cuidado como tarefas de responsabilidade predominantemente femininas no mundo privado impactam a segregação sexual, no mercado de trabalho. Mesmo que as mulheres tenham alcançado uma participação crescente no mercado de trabalho obtendo efeitos mais positivos na busca pela igualdade e cidadania, elas ainda encontram limites para a realização de sua autonomia. [...]. (NEVES, 2011, p.161).

Ademais, não esgotando em termos de número as desigualdades de gênero vivenciadas pela divisão sexual do trabalho, infere-se que a discrepância de remuneração e a ocupação das profissões são as mais expressivas. (RISSARDI; SCHAFFRATH, 2014, p.193).

Dentre as maiores desigualdades de gênero enfrentadas no mercado de trabalho, a discriminação de salários é a mais flagrante. Na análise da quase totalidade de profissões é constatado o menor grau de ganhos femininos em relação aos masculinos, ou seja, permanecem ainda diferenciais de rendimentos entre os dois sexos. (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2000, p.101; MELO; SABBATO, 2011, p. 54; NEVES, 2011, p.160).

Quanto à ocupação das profissões, embora as boas perspectivas futuras e a gradativa conquista de novos espaços de trabalho, as mulheres continuam submetidas aos padrões discriminatórios por gênero.

Nesse sentido, vale resgatar a ideia “colarinho rosa” no contexto de trabalho:

A expressão colarinho rosa quando associada a empregos e ocupações, significam um grupo de atribuições consideradas tradicionalmente femininas, por envolverem menos riscos, serem desempenhadas em ambientes seguros e exigirem menor qualificação e preparo educacional. Além disso, as ocupações do colarinho rosa são normalmente menos prestigiadas e pior remuneradas. (FRASER, 2008, p. 172).

Essas ocupações são as que a presença das mulheres tem se dado tradicionalmente, chamadas também de “guetos ocupacionais” ou “nichos femininos” que persistem em elevados contingentes. Inclui-se também, entre as continuidades a enfermagem, o magistério, as secretárias, para citar apenas alguns exemplos. (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2000, p.68; NEVES, 2011).

Caracterizadas pelo pouco prestígio social e baixos níveis de remuneração, são ocupações:

[...] que abarca desde o emprego doméstico e as profissões do *care* até o trabalho familiar não remunerado de cuidado. Nela, há domínios mercantis, fortemente

“comeditizados” [...]. Mas esses domínios convivem consubstancialmente (até porque, com frequência, vivificados pelas mesmas personagens) com formas não-mercantis, assentadas na obrigação dos papéis e das regras, de afeto e reciprocidade; regras que pesam sobre os ombros das mesmas mulheres. (GUIMARÃES, 2016, p.640).

Pode-se concluir que se ao homem foi dado o poder de decisão e direção, a mulher foi dado o papel de submissão. Tal fato decorre da aceitação da sociedade que determinou determinadas posições consideradas masculinas e femininas, dando a homens e mulheres educação e preparo diferenciados. A aprendizagem diferenciada estereotipou comportamentos e originou diversas desigualdades de gênero, não sendo inerente à natureza. Vencer essas desigualdades, discriminações, estereótipos e tabus são grandes desafios, mas necessitam e devem ser superados. A seguir, são apresentadas considerações sobre discriminações derivadas das desigualdades de gênero.

### **3.1.Discriminação como uma das faces das desigualdades de gênero**

A discussão proposta possui enfoque nas questões de gênero e não propriamente de sexo, mas se torna imperioso a articulação deles para se traçar as considerações acerca da discriminação, oriunda da divisão sexual do trabalho.

Mesmo sabendo que o ordenamento jurídico coíbe a discriminação por gênero ou sexo no âmbito do trabalho, na esfera constitucional (art. 7º e incisos da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988), isso não implica sua prática reiterada na sociedade, constituindo

[...] clara a manifestação da discriminação motivada por relações de gênero nos impedimentos ao acesso ao emprego, nos critérios seletivos para vagas de trabalho, no recebimento de salários inferiores, nas dificuldades de ascensão profissional, nas demissões ditas *imotivadas*, *no assédio sexual*, *no assédio moral*, e nas *práticas discriminatórias em razão da cor e de características racial-étnicas*. (COUTINHO, 2006, p. 39).

Isso pressupõe trazer a tona novamente uma normatividade feminina, constituída, em virtude do que é “socialmente construído, em oposição ao que é biologicamente dado” (NICHOLSON, 2000, p. 09). Ou seja, rememorar as opressões impostas pela sociedade patriarcal, que impõe “um modo de ser mulher”. Diante dessa reprodução, que inferioriza, oprime, hierarquiza, as mulheres por questão biológica, criou-se estruturas simbólicas que vigoram até hoje na perpetuação de práticas discriminatórias ligadas ao feminino, que refletem no acesso desigual ao emprego entre homens e mulheres.

Esse imaginário perpetua, causando desigualdades e discriminações na divisão sexual do trabalho, no acesso a cargos e melhoras de salário, ao qual:

[...] tendem a reservar para as mulheres posições subordinadas. Os processos pelos quais se introduz esta “sexualização” do poder no emprego são múltiplos e complexos. Eles passam também pela mediação da sexualidade. Nos espaços mistos do trabalho onde convivem homens e mulheres pode-se identificar um mecanismo quase universal: a construção da diferença. Ora, em matéria de categorização social, a via é estreita entre diferenciar e hierarquizar. (DAUNE-RICHARD, 2003, p. 74).

Portanto, esses estereótipos arraigados pelas construções sociais, dentro de um sistema patriarcal, são perpetuadores dessas discriminações, de modo que, sem mudança da consciência social, a positivação de direitos iguais se torna sem eficácia “[...] na medida em que a própria cultura se altere. É necessário que as mentalidades se modifiquem além do fato de que às mulheres cabe uma luta para a efetiva implementação dos dispositivos constitucionais.” (BASTOS, 2002, p.326).

Dessa forma, não há como atenuar ou mesmo coibir as discriminações e desigualdades de gênero na base da divisão sexual do trabalho sem medidas eficazes da promoção da igualdade substantiva, por meios que resultem numa real mudança desse cenário. É o que será proposto no item seguinte.

#### **4 Promoção da igualdade substantiva de gênero nas relações de trabalho**

A Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) foi paradigmática para os direitos das mulheres, tendo em vista a consagração, em seu art. 5º, inciso I, ao qual estabeleceu a igualdade material ou substantiva, garantindo legalmente, o dever de tratamento equânime entre homens e mulheres. Entretanto, embora se vivendo em uma época de avanços nas questões de gênero em diversas áreas, inclusive na trabalhista, a consolidação da igualdade no plano fático não surtiu a eficácia necessária para uma real isonomia entre homens e mulheres. Isto é, mesmo com a existência de normas jurídicas afirmando igualdade entre os sexos, preconceitos de toda a ordem determinam comportamentos retrógrados, tornando, não raras vezes, as normas garantidoras da igualdade dos direitos ineficazes.

É inegável que as transformações sociais, econômicas e jurídicas ocorridas no mundo trouxeram às mulheres a oportunidade de prestar atividades lucrativas, antes destinadas exclusivamente aos homens. No entanto, o avanço jurídico conquistado não corresponde muitas vezes a um real tratamento equânime, como se mostrou na exposição da divisão sexual do trabalho. Diante dessa realidade, proposições para a efetiva promoção da igualdade substantiva de gênero, no combate as desigualdades e discriminações oriundas da divisão sexual do trabalho são cruciais.

Para maior compreensão, passa-se a expor as interações entre igualdade substantiva, discriminação e desigualdades na divisão sexual do trabalho com o intuito de enumerar algumas propostas para a efetivação da equidade de gênero.

#### **4.1 Discriminação e desigualdade de gênero nas relações de trabalho**

A promoção da igualdade é pressuposto indispensável para assegurar condições equânimes na oportunidade de acesso de homens e mulheres ao mercado de trabalho, além de dar efetividade no combate e superação da discriminação, ao qual permeia o ambiente laboral, cuja abrangência incorre também na divisão sexual do trabalho. (COUTINHO, 2006; FARIA, 2011, FRASER, 2008; GOMES, 2003).

Trata-se do princípio da igualdade substancial, interpretado considerando a existência de desigualdades de um lado, e de outro, as injustiças causadas por tal situação, para, assim, promover-se uma igualização, evitando-se o agravamento e a reprodução dessas mesmas desigualdades dentro da sociedade (GOMES, 2003; COUTINHO, 2006). Dessa forma, há uma relativização da discriminação apenas permitida:

[...] quando justificada diante do objetivo fundamental, que aponta para a busca da promoção do bem de todos, e da redução das desigualdades sociais. Somente sob a garantia da realização desses valores é que serão exercidos os direitos sociais, que asseguram às pessoas as condições para assumir diversos papéis na sociedade. (COUTINHO, 2007, p. 177-178).

Logo, é um princípio constitucional que, por um lado, representa promessa legislativa de busca da igualdade substantiva e, por outro, mostra a necessidade da conscientização de que promover a igualdade é, também, levarem-se em consideração as particularidades que desigualam os indivíduos.

No que tange à autonomia econômica das mulheres, as quais são vítimas de um sistema patriarcal opressor, em que se insere a assimetria hierárquica e separatista da divisão sexual do trabalho, há o necessário combate as discriminações por intermédio da promoção da igualdade no viés da oportunidade. (COUTINHO, 2006; FARIA, 2011; MELO; SABBATO, 2011).

A quebra dessa dinâmica discriminatória imposta mulheres, infligindo tanta desigualdade no ambiente de trabalho, só será possível com a efetivação de medidas eficazes, as quais garantam a igualdade de oportunidades, no acesso e nas margens salariais, o que é imperativo necessário no enfrentamento desses desequilíbrios. (COUTINHO, 2006; FARIA, 2011; MELO; SABBATO, 2011).

Por fim, é importante colocar que a plena autonomia econômica das mulheres só será efetivada se houver uma superação da divisão sexual do trabalho, nos marcos da construção de uma sociedade igualitária (FARIA, 2011, p. 243), que se almeja ser conquistada por meio de medidas políticas, ativismo da sociedade civil e mudanças sociais nas concepções discriminatórias de uma normatividade de gênero.

#### **4.2 Medidas para a promoção da igualdade substantiva de gênero nas relações de trabalho**

A igualdade de oportunidades no emprego, bem como a dicotomia discriminatória da divisão sexual do trabalho, exige "[...] medidas afirmativas, públicas ou privadas, que venham beneficiar aqueles trabalhadores, cujas diferenças provocam desigualdades injustificadas, [...]". (COUTINHO, 2006, p.178).

Alguns dos objetivos das ações afirmativas são a concretização da igualdade de oportunidades e a indução de uma maior representatividade das mulheres, considerada como minoria, possibilitando o rompimento de barreiras culturais coletivas que as subordinam e subalternizam (GOMES, 2003).

As ações afirmativas são fontes de efetivação no acesso equitativo de gênero ao trabalho propondo justiça social de reconhecimento, redistribuição e representação, combatendo a assimetria da divisão sexual do trabalho, pondo fim as desigualdades injustificadas. (COUTINHO, 2006; MATOS, 2011; MELO; SABBATO, 2011).

Além disso, a mobilização social, por meio da sociedade civil organizada, movimentos de mulheres, não se restringindo as dimensões de políticas públicas, mas também de iniciativa privada, é de suma importância na efetivação, aperfeiçoamento da igualdade substantiva, bem como na mudança de comportamento social de práticas discriminatórias de gênero. (ÁVILA, 2011; BASTOS, 2002; COUTINHO, 2006; MATOS, 2011 ).

Outro obstáculo é, senão o mais difícil, a mudança cultural arraigada no consenso social de estereótipos e simbologias discriminatórias de gênero, as quais refletem no tratamento desigual no mercado de trabalho, cerne primordial da divisão sexual do trabalho. (BASTOS, 2002; COUTINHO, 2006; GUIMARÃES, 2016; PIAZZETA, 2000; RISSARDI; SCHAFFRATH, 2014).

Portanto, a construção da igualdade substantiva/material somente poderá ser efetivada por meio de ações públicas e programas que evidenciam as prioridades promovedoras da harmonização dos direitos da cidadania.

## **5 Conclusão**

Como foi exposto, muito já se avançou na desconstrução de imaginários sociais fortemente enraizados na sociedade, aos quais foram (e são) os grandes “vilões” das discriminações e desigualdades de gênero que promove a divisão sexual do trabalho.

Entretanto, ainda está longe o ideal a ser alcançado de igualdade substantiva de gênero, motivo de injusta opressão a que vem sofrendo as mulheres ao longo de tantos séculos. A divisão sexual do trabalho, como decorrente das relações sociais entre os sexos, mostra-se diretamente ligada com as categorias de gênero e patriarcado construídas pela teoria feminista.

Logo, pode-se constatar que as teorias feministas se mostram uma grande aliada nos estudos e edificações epistemológicas no que tange a divisão sexual do trabalho. Ademais, possibilitam revelar as tramas sociais na construção e reprodução de um modelo de sociedade, onde as mulheres são inferiorizadas em relação aos homens, por meio de uma falsa normatividade feminina, hierarquização e separação de espaços institucionais sexistas, bem como estruturas de poder e modos de subordinação.

Ainda, restou assente que a divisão sexual do trabalho, cujos pilares interagem com a discriminação e a desigualdade de gênero, é fruto de falácias culturais e sociais propagadas de geração em geração, não havendo motivos racionais para a segregação. Dessa forma, o combate à assimetria discriminatória da divisão sexual do trabalho, urge a necessidade da real promoção da igualdade substantiva da mulher, já constitucionalmente assegurada.

Nesse sentido, as ações afirmativas se mostram instrumentos eficazes na conquista dessa igualdade, mas dependem também da consciência, organização e mobilização dos movimentos de representação e da consciência social.

Por isso, as ações afirmativas devem envolver toda a sociedade civil (mídia, empresas, escolas) fomentando o debate acerca de estereótipos relativos à divisão sexual do trabalho, que criam discriminações e desigualdades de gênero.

A caminhada para promover a igualdade substantiva, modificando a dinâmica da divisão sexual do trabalho não é tarefa fácil, mas por meio de ações afirmativas, mobilização social numa perspectiva de alteridade, na conscientização da injusta opressão ao qual está sujeito o seu semelhante, não será impossível.

## **Referências**

ÁVILA, Maria Betânia. Reflexões sobre as Desigualdades de Gênero e Raça no Mercado de Trabalho. Separata de **Autonomia econômica e empoderamento da mulher**: textos acadêmicos. Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, p. 185-205, 2011.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Celso Bastos, 2002.

BEDÍA, Rosa Cobo. Aproximações à teoria crítica feminista. **Comitê Latino Americano e do Caribe para a Defesa dos Direitos das Mulheres**, Boletim do Programa de Formação, n.1, p.1-52 jun.2014. Disponível em: <<http://www.cladem.org/pdf/BOLETIN-CLADEM-VERSION-PORTUGUES.pdf>>. Acesso em: 10 ago. 2017.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução de Maria Helena Kühner. 2.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 110, p. 67-104, jul. 2000.

Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0100-15742000000200003&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742000000200003&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 10 ago. 2017.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no trabalho**: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades. Brasília: OIT, 2006.

DAUNE-RICHARD, Anne-Marie. Qualificações e representações sociais. *In*: MARUANI, Margaret; HIRATA, Helena (Orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade**: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Senac, 2003. p. 65-76

DEVREUX, Anne-Marie. A teoria das relações sociais de sexo: um quadro de análise sobre a dominação masculina. **Sociedade e Estado**, Brasília, v. 20, n. 3, p.561-584, set./dez. 2005.

FARIA, Nalu. Desafios para a Construção da Autonomia Econômica para as Mulheres. **Autonomia econômica e empoderamento da mulher**: textos acadêmicos. Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, p. 229-248, 2011.

FRASER, Nancy. Redistribuição, Reconhecimento e Participação: Por uma Concepção Integrada da Justiça. *In*: SARMENTO, Daniel; IKAWA, Daniela; PIOVESAN, Flávia (Coords.). **Igualdade, Diferença e Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

GOMES, Joaquim Barbosa. O debate constitucional sobre as ações afirmativas. *In*: SANTOS, Renato Emerson dos. LOBATO, Fátima (orgs.). **Ações afirmativas**: políticas públicas contra as desigualdades raciais. Rio de Janeiro: DP&A, p. 15-57, 2003.

GROSSI, Miriam Pillar; LAGO, Mara Coelho de Souza; RIAL, Carmen. Relações sociais de sexo e relações de gênero: entrevista com Michèle Ferrand. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v.13, n.3, p.677-690, nov/dez. 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v13n3/a13v13n3.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2017.

GUIMARÃES, Nadya Araujo. A igualdade substantiva e os novos desafios nas relações de gênero no trabalho. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 24, n. 2, p.639-643, maio/ago. 2016.

Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v24n2/1805-9584-ref-24-02-00639.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2017.

HEILBORN, Maria Luiza; SORJ, Bila. “Estudos de gênero no Brasil”. In: MICELE, Sérgio (org.) **O que ler na ciência social brasileira (1970-1995)**, ANPOCS/CAPES. São Paulo: Editora Sumaré, 1999, p. 183-221. Disponível em: <[http://www.clam.org.br/bibliotecadigital/uploads/publicacoes/102\\_653\\_EstudosdeGenero noBrasil1.pdf](http://www.clam.org.br/bibliotecadigital/uploads/publicacoes/102_653_EstudosdeGenero noBrasil1.pdf)>. Acesso em: 24 set.2017.

HIRATA, Helena, KERGOAT, Danièle. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. Disponível em: <<http://scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132>>. Acesso em: 10 Ago. 2017.

HIRATA, Helena. **Mundialização, Divisão Sexual do Trabalho e Movimentos Feministas Transnacionais**. Texto apresentado na XI Conferência Regional sobre La Mujer de America Latina y del Caribe. CEPAL. Brasília, julho, 2010.

KERGOAT, Daniele. Divisão Sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena et al. (Org.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Unesp, p. 67-75, 2009.

MATOS, Marlise. Mulheres e Política – da cidadania inacabada das mulheres no Brasil a um projeto de desenvolvimento brasileiro sustentado. Separata de **Autonomia econômica e empoderamento da mulher: textos acadêmicos**. Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, p. 207-228, 2011.

MELO, Hildete Pereira de; SABBATO, Alberto Di. Divisão Sexual do Trabalho e Pobreza. Separata de. **Autonomia econômica e empoderamento da mulher: textos acadêmicos**. Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, p. 157-175, 2011.

NEVES, Magda de Almeida. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho: precarização e discriminação salarial. Separata de **Autonomia econômica e empoderamento da mulher: textos acadêmicos**. Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, p. 53-76, 2011.

NEVES, Magda de Almeida. Anotações sobre Trabalho e Gênero. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 43, n. 149, p. 404-421, maio/ago. 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v43n149/03.pdf>>. Acesso em: 24 set.2017.

NICHOLSON, Linda. Interpretando o gênero. **Revista Estudos Feministas**. Florianópolis, CFH/CCE/UFSC, v.8, n. 2, p. 09-41, 2000. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/11917/11167>> Acesso em: 10 ago. 2017.

PIAZZETA, Naele Ochoa. Previsão Constitucional da Igualdade de Gênero. **Consulex- Ano IV**. v.1, n. 2, 30 jun.

RISSARDI, Viviam Fiabane; SCHAFFRATH Evaldo. Mercado de Trabalho: desigualdades de gênero e enfrentamento ao conflito. **Unoesc & Ciência - ACSA Joaçaba**, v. 5, n. 2, p. 187-194, jul./dez. 2014

