

# MULHERES E TRABALHO



# Mulheres e Trabalho: um retrato dos impactos das questões de gênero nos direitos trabalhistas, mercado urbano e rural e carga de trabalho não pago

## **Iniciativa:**

ActionAid Brasil

### **Rio de Janeiro**

Rua Moraes e Vale, 111/ 5ª andar

Centro – Rio de Janeiro – RJ – CEP: 20021-260

### **Recife**

Av. Dantas Barreto, nº324

Edifício Pernambuco – 10º andar

Santo Antônio – Recife – PE - CEP: 500.10-360

## Estudo

Miriam Nobre

## Sumário Executivo e edição

Beatriz Mota

## Coordenação Editorial

Glauce Arzua, Juliana Câmara e Emmanuel Ponte

Foto Capa

CTA/ActionAid

Projeto Gráfico

Rafael Nunes

*Rio de Janeiro, 2019*

# SUMÁRIO EXECUTIVO

Neste 8 de março de 2019, a ActionAid torna público o presente documento que busca apreender quais são as condições dadas no país para que as mulheres acessem e permaneçam no mercado de trabalho, quebrando, assim, ciclos de pobreza. O diagnóstico torna evidente: o terreno do Brasil ainda é de batalha por oportunidades igualitárias para que elas se mantenham profissionalmente ativas em condições dignas e com salários equiparados aos dos homens.

O estudo mostra a mulher brasileira em primeiro lugar em índices desfavoráveis—de pobreza, de desocupação, no mercado informal e no trabalho não remunerado e de sobrecarga nos cuidados com as pessoas. Mas quando se trata de rendimentos e remuneração, os resultados se invertem: os homens **ganham, em média, 25% a mais que as mulheres.**

A desigualdade entre os gêneros é perene nas análises, mesmo que em meio a condições gerais mais favoráveis. A julgar pelo índice de feminidade da pobreza acompanhado pela Cepal (Comissão Econômi-

ca para a América Latina e o Caribe), que compara a porcentagem de mulheres de 20 a 59 anos em domicílios pobres em relação aos homens desta mesma faixa etária. Os números apontam que os **lares com maiores índices de pobreza têm mais mulheres do que homens**, tendo havido um crescimento desta proporção de assimetria justamente no período de redução da taxa de pobreza no Brasil, entre os anos de 2003 e 2013. Ou seja, **a década de resultados positivos na atividade econômica do país atingiu de forma e velocidade diferentes as brasileiras e os brasileiros.**

Os indícios são de que não falta à mulher vontade de ampliar sua presença na vida pública e sua autonomia financeira. A taxa de participação na força de trabalho — relação entre a população economicamente ativa e a população total — demonstra **contínuo crescimento da inserção das mulheres no mercado nos últimos anos.** De acordo com a Síntese de Indicadores Sociais 2017, do IBGE, o diferencial entre as taxas de homens e mulheres caiu entre 2012 e 2016, com

um novo dado vindo à tona: **as oportunidades criadas no período de expansão econômica puderam ser mais aproveitadas pelas mulheres brancas do que pelas negras**, estas atingidas por outras condições limitadoras sugeridas mais adiante.

Seja em zonas rurais ou urbanas, **a área de maior concentração da força de trabalho feminina é o setor de serviços**, que recobre atividades bastante heterogêneas quanto ao porte das empresas, remuneração média, uso de tecnologias, tais como tarefas prestadas a famílias e serviços de transporte, informação e comunicação. Entre eles, destaca-se o trabalho doméstico remunerado. Em 2015, **10,3% das mulheres brancas e 18% das mulheres negras com 10 anos de idade ou mais estavam ocupadas como empregadas domésticas**. Entre estas 30,4% possuíam carteira de trabalho assinada; 39,7% contribuía para a Previdência Social e 44,7% eram chefes de família.

Para além da inserção no mercado, o fator cor também sobressai como determinante quando o desemprego bate à porta. Em 2016, uma em cada quatro mulheres jovens (de 16 a 29 anos) estava desocupada, com índices maiores entre a população negra. **Uma jovem negra tinha 2,3 vezes mais chance que**

**um jovem branco de estar sem estudo nem ocupação**. Entre as mulheres negras de 18 a 24 anos, 42% estavam nesta condição.

Questiona-se: do que se ocupam essas mulheres e por que é tão difícil manterem a rotina de um trabalho formal? Os dados da relação entre o trabalho remunerado e o de cuidados sugerem algumas reflexões. **Em 2016, as mulheres dedicavam 18,1 horas semanais aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos enquanto os homens dedicavam apenas 10,5 horas semanais**. Mais uma vez, as diferenças são mais agudas quando a comparação envolve as mulheres negras. São elas as que mais se dedicam a essas tarefas, com 18,6 horas semanais, aproximadamente 80% de tempo a mais que os homens, sejam eles negros ou brancos.

Neste ponto, faz-se relevante uma reflexão que leve em conta conjuntamente os fatores de gênero e raça para pensar a realidade laboral feminina, marcada por tamanha desigualdade. É importante questionar as razões não apenas das diferenças entre homens e mulheres, mas também entre mulheres brancas e mulheres negras. Inegavelmente, as mulheres sempre foram sobrecarregadas pelos trabalhos de cuidados,



mas a história brasileira mostra que, enquanto algumas mulheres brancas puderam construir autonomia para lutar pelo direito à emancipação educacional e profissional, as negras eram mantidas em condições estabelecidas desde o período escravocrata, dedicando-se a trabalhos braçais, vinculados a ações de serviços e cuidados. Uma expressão concreta desta realidade é o papel das empregadas domésticas, em sua maioria, negras, na construção da sociedade brasileira. Em 2015, das 6,2 milhões de pessoas dedicadas à atividade doméstica remunerada, 92% eram mulheres. Entre elas, 65% eram negras, de acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). Sobre elas, recai a responsabilidade de realizar o trabalho de cuidado que é terceirizado pelas brasileiras brancas que conseguem se inserir no mercado formal.

A necessidade de se responsabilizar pelas tarefas invisíveis (e não remuneradas) dentro do lar e de cuidados com familiares empurra as mulheres para ocupações com cargas horárias reduzidas e inserção precarizada no mercado de trabalho. Não por escolha delas. **A proporção de ocupados trabalhando por tempo parcial (até 30 horas semanais) é o dobro no grupo feminino (28,2%), quando comparado**

**aos homens (14,1%). No Norte e Nordeste, a proporção de mulheres nessas condições sobe para 36%.**

Outro indicador dos reflexos da dinâmica familiar brasileira na composição de gênero e raça no mercado de trabalho é o nível de ocupação das pessoas em idade reprodutiva quando há crianças pequenas em casa. **Os homens tendem a trabalhar mais fora quando têm filhos, enquanto as mulheres, em particular as negras, diminuem significativamente a ocupação.** Números que também retratam outra realidade: segundo dados da PNAD 2017, **32,7% das crianças de 0 a 3 anos frequentavam creche no Brasil, com menor acesso das crianças negras (29,8%) e residentes em áreas rurais (18,3%).**

**No campo, as informações da PNAD permitem verificar uma acentuada queda na taxa de participação laboral das mulheres em atividades rurais — de 1995 (64,4%) a 2015 (51,2%) — e, ao mesmo tempo, um aumento de seus rendimentos provenientes do trabalho. O estudo aponta que esse crescimento pode ser decorrente de uma maior inclusão em empregos não agrícolas, sobretudo na condição de assalariadas em atividades de serviço e comércio. Já em 2017, os resultados preliminares do Censo apontam**

**para um aumento das mulheres responsáveis por estabelecimentos agropecuários (18,7%).** O registro pode indicar a melhor captura de dados pela pesquisa ou uma resposta positiva às políticas de incentivo e fortalecimento das mulheres na agricultura familiar, durante os anos anteriores.

A leitura dos dados sistematizados nesta nota nos permite afirmar que a histórica falta de condições de acesso e permanência das mulheres no mercado de trabalho formal deixa as brasileiras em situação ainda mais vulnerável na atual conjuntura nacional e internacional, marcada pela inflexão e diminuição de garantias trabalhistas, bem como pelas tendências de uma economia globalizada, as mudanças nas tecnologias e formas laborais. Entre gráficos e porcentagens, traça-se neste estudo um perfil de mulher que se depara com equação pouco favorável para um desempenho profissional digno no Brasil. Não faltam às trabalhadoras potência e vontade, mas ferramentas e estímulos que não partem somente de uma transformação cultural e comportamental, mas, essencialmente, da construção de políticas públicas sociais.

## Sobre a ActionAid

A ActionAid é uma organização internacional de combate à pobreza, presente em 45 países. Mulheres e meninas estão no centro de seu trabalho, pois são elas que mais sofrem com as desigualdades e a violência. A organização apoia projetos de capacitação, geração de renda, agricultura sustentável e combate à violência de gênero. Além disso, produz relatórios sobre as situações das mulheres no Brasil e no mundo, e promove campanhas que ajudem na construção da autonomia feminina para superar a desigualdade e a pobreza.

# Mulheres e Trabalho: um retrato dos impactos das questões de gênero nos direitos trabalhistas, mercado urbano e rural e carga de trabalho não pago

*Estudo realizado por Miriam Nobre*

## **Apresentação**

Este é um material que se propõe a contribuir com o entendimento sobre a realidade do trabalho feminino no Brasil. Com informações sobre a legislação brasileira, desde a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Constituição de 1988 até as mais recentes mudanças da reforma trabalhista, apresentam-se indicadores de uma trajetória de busca por direitos, marcada por desigualdades de gênero, raça e geração.

Gráficos e dados sobre as taxas de participação e desemprego, área de ocupação, formalização empregatícia, rendimentos e relação entre tarefas remuneradas e cuidados contribuem para compreensão dos avanços e retrocessos das mulheres urbanas e rurais no mercado de trabalho.

## **1. Legislação**

No Brasil, os direitos trabalhistas estão disciplinados pela Constituição Federal de 1988 e pela CLT de 1943. Instrumentos normativos (convenções e acordos coletivos) firmados pelos sindicatos também são mecanismos importantes para consolidar o que está previsto em lei. No entanto, se restringem apenas às pessoas inseridas no mercado de trabalho formal.

A Constituição garante a plena igualdade entre os sexos, direitos sociais à educação, à saúde, ao trabalho, à moradia, ao lazer, à segurança, à Previdência Social, à proteção à maternidade e à infância, à assistência aos desamparados, além de indicar a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos. A Constituição determina que é um direito do trabalhador urbano e rural

a “assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas”. Para que o empregador seja obrigado a cumprir este direito é preciso regulamentá-lo em lei ordinária ou assegurá-lo nos contratos coletivos de trabalho.

A CLT dedica um capítulo específico à proteção ao trabalho da mulher, que prevê, entre outros direitos:

- » Proteção à maternidade: não é permitido qualquer restrição ao direito da mulher ao emprego por motivo de casamento ou gravidez.
- » Garantia de emprego à mulher grávida: a empregada não pode ser despedida desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.
- » Licença-gestante ou licença-maternidade: a empregada tem direito a 120 dias de licença gestante, com pagamento de seu salário. A trabalhadora doméstica, a avulsa e a produtora rural têm o salário-maternidade pagos diretamente pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS).

- » Licença-paternidade: o trabalhador teve o direito previsto na CLT de um dia remunerado prorrogado a cinco dias pela Constituição Federal.
- » Amamentação: a mulher tem direito a dois descansos especiais, de meia hora cada, durante a jornada de trabalho, para amamentar seu filho até 6 meses de idade.

A Lei 11.770/2008 define incentivo por meio de renúncia fiscal às empresas que concederem a extensão de mais 60 dias na licença-maternidade (total de 180 dias) e de mais 15 dias de licença-paternidade (total de 20 dias). Também prevê a adoção destes prazos por administração pública, direta, indireta e fundacional.

A Emenda Constitucional EC 72/2013, aprovada em abril de 2013, assegurou às trabalhadoras e trabalhadores domésticos jornada de oito horas por dia, 44 horas semanais, com direito à hora-extra e piso de um salário mínimo ao mês — ou piso regional nos estados que o possuam. A Lei complementar 150/2015 assegurou a obrigatoriedade do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), adicional noturno, adicional de viagem e definição do banco de horas. No entanto, adotou critério temporal para o reconhecimento do vínculo empregatício (mais de dois dias



por semana no mesmo domicílio), excluindo as trabalhadoras “diaristas”, aquelas que realizam serviço em mais de um domicílio. Os direitos das empregadas domésticas com registro em carteira foram equiparados aos dos demais trabalhadores, com exceção do abono salarial (PIS) e seguro-desemprego, que é limitado a um salário mínimo dividido em três parcelas.

O Brasil ratificou a Convenção 189 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que prevê a equiparação dos direitos dos trabalhadores domésticos aos dos demais trabalhadores, com entrada em vigor em 31 de janeiro de 2019. No entanto, ativistas pelos direitos das trabalhadoras apontam o descumprimento dos direitos conquistados e remetem o problema à falta de fiscalização.

O registro em carteira é obrigatório desde 1982. Entretanto, no 4º trimestre de 2017, 23% das trabalhadoras domésticas brancas e 48,1% das negras não tinham carteira assinada<sup>1</sup>. O Ministério do Trabalho e Emprego regulamentou em 2014 a aplicação de multa para o caso de descumprimento da lei, mas não está prevista uma fiscalização ativa, apenas o recebimento de denúncias. Por fim, a flexibilização da jornada

de trabalho definida pela reforma trabalhista, permitindo jornadas de até 12 horas (desde que seguidas de 36 horas de descanso), desmonta um direito recém-conquistado.

Sancionada em 27 de outubro de 2016, a Lei 13352, conhecida como “Salão parceiro — profissional parceiro” desobriga proprietários de salões de beleza a reconhecerem o vínculo empregatício de manicures, depiladora(e)s, cabeleireira(o)s, barbeiro(a)s, maquiadora(e)s e esteticistas. O estabelecimento se torna responsável por prover a infraestrutura necessária para que suas “parceiras” e “parceiros”, agora legalmente autônomos, realizem seu trabalho. Ainda que uma pessoa trabalhe oito horas por dia ou mais, seis dias na semana, em um mesmo salão, ela poderá ser considerada apenas prestadora de serviços.

## Reforma trabalhista

A chamada reforma trabalhista se institucionalizou pela Lei Federal 13.467/2017, sancionada pelo então presidente Michel Temer, em julho de 2017. Ela recolhe propostas de organizações patronais como a Confederação Nacional da Agricultura (CNA) e Con-

---

1. TEIXEIRA e FARIA, 2018.

federação Nacional das Indústrias (CNI), incorporadas em 2015 ao programa “Uma ponte para o futuro”, apresentado pelo Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB), de Temer. A reforma alterou mais de cem itens da CLT com objetivo de aumentar a produtividade por intensificação ou extensão das jornadas, combinada à menor apropriação da riqueza por aquelas pessoas que a produzem.

### **A reforma introduziu:**

- » Formas de contratação precarizada e atípicas
- » Flexibilização da jornada de trabalho
- » Rebaixamento da remuneração
- » Alteração das normas de saúde e segurança do trabalho
- » Fragilização sindical e mudanças na negociação coletiva
- » Limitação do acesso à Justiça do Trabalho e limitação do poder da Justiça do Trabalho<sup>2</sup>

A economista Marilane Teixeira<sup>3</sup> considera que os

contratos intermitentes (que permitem a prestação de serviços de forma descontínua, podendo alternar períodos com pagamento proporcional ao número de horas efetivamente trabalhadas) e contratos parciais (permissão para a contratação inferior a 26h e salário pago de forma proporcional) são expressões das formas precarizadas de inserção das mulheres no mercado de trabalho. São condições que não representam a vontade das trabalhadoras, mas a única opção disponível para elas.

De acordo com a economista, não é possível considerar que esta seja uma livre escolha das trabalhadoras, já que muitas delas são empurradas a este tipo de contrato para que possam conciliar o trabalho remunerado com responsabilidades no serviço doméstico e de cuidados. Muitas mulheres também têm necessidade de buscar mais de um emprego para compor a renda mensal. Outro exemplo de precarização é o trabalho remoto, apresentado como alternativa. Mesmo para as profissionais especializadas — como as que atuam em TI (Tecnologias da Informação) —, o formato domiciliar proporciona

---

2. TEIXEIRA et al, 2017.

3. TEIXEIRA, 2017.

enorme sobrecarga física e emocional, além das desigualdades no uso do tempo e dos rendimentos em relação aos homens, sejam eles seus companheiros ou os colegas de profissão<sup>4</sup>.

A terceirização de todas as atividades (meio ou fim) da empresa, já permitida pela Lei 13.429/2017 sancionada em março de 2017, é retomada na reforma trabalhista. Trabalhadoras e trabalhadores podem ser contratados por meio de cooperativas, pessoa jurídica (PJ) e microempreendedor individual (MEI). O novo formato é uma realidade em setores como o de comunicação e jornalismo, nos quais a chamada pejetização tem implicações na remuneração, condições de trabalho e na própria qualidade do trabalho dos profissionais<sup>5</sup>.

A figura do MEI foi criada pela Lei Complementar nº 128/2008 e, desde então, vem contribuindo para o incremento da formalização dos trabalhadores por conta própria, como está descrito mais à frente no item sobre trabalho informal. Segundo uma tabulação realizada por Marilane Teixeira com base em dados do Portal do Empreendedor para 2018, as mulheres representavam 47% do total de mais de 7 milhões de

MEI registradas. Atividades de cabeleireiro e outros tratamentos de beleza representavam 10% das MEI e, destas, 81% eram mulheres. Os serviços domésticos correspondiam a 0,9% do total, sendo quase na totalidade prestado por mulheres (96%).

A Lei 13.467/2017, a da reforma trabalhista, traz ainda artigos que explicitamente revogam ou alteram aspectos importantes da CLT que protegem as mulheres frente a determinadas condições de trabalho, tais como:

- » Permissão para gestante ou lactante trabalhar em local insalubre;
- » Livre negociação com o empregador para definir pausas para amamentação;
- » Exigências que caracterizam o trabalho de igual valor para demanda de salário igual.

A nova lei define que, caso queira demandar sua equiparação salarial com colegas que ganhem mais desempenhando a mesma tarefa, a trabalhadora ou o trabalhador deverá ter ao menos quatro anos na empresa e dois anos na função. Tendo em vista que o

---

4. CASTRO, 2011.

5. CRUZ, 2018.

tempo médio de contratos de baixo valor de remuneração é curto e que há forte movimentação de contratações e desligamentos durante um mesmo ano<sup>6</sup>, esta exigência, na prática, inviabiliza uma demanda das mais comuns entre as mulheres ativas no mercado: o reconhecimento e retificação da discriminação de gênero nos ambientes de trabalho.

Já a reparação decorrente de danos morais passa a ser precificada a partir do valor do salário. As indenizações, portanto, não têm como referência a severidade do dano nem a capacidade econômica do ofensor, mas sim a posição e remuneração da trabalhadora. Além da falta de isonomia, a medida é um desestímulo a denúncias e ações de proteção contra o assédio moral e sexual contra trabalhadoras em situação de baixo salário.

Como prática habitual, as empresas já transferem custos de produção às famílias de seus empregados, principalmente às suas mulheres, já que são elas que preparam a comida, lavam a roupa, asseguram o bem-estar dos trabalhadores atuais e futuros. Agora, a nova Lei sanciona esta transferência de custos ao

trabalho doméstico, quando determina, por exemplo, que a higienização do uniforme seja de responsabilidade dos funcionários.

Após um ano da aprovação da Lei, a imprensa relata que muitas empresas ainda não adotaram formas de contratação que lhes interessam porque a “reforma trabalhista ainda não foi pacificada nas cortes”<sup>7</sup>. Outra hipótese é a de que a expansão de formas de contratação de pessoa jurídica, como MEI e microempresas, já responde à reorganização do trabalho em função dos interesses das empresas.

## Convenções da OIT

O Brasil é signatário de convenções que tratam dos direitos das mulheres trabalhadoras, como as já citadas anteriormente. A igualdade de remuneração para o mesmo tipo de trabalho ou trabalho de igual valor está presente em duas convenções da OIT ratificadas pelo Brasil: a Convenção 100, de 1951, pela “Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor” e a Convenção 111, de 1958 sobre a “Discriminação em Maté-

---

6. DIEESE, 2017.

7. FRIAS, 2018.

ria de Emprego e Ocupação”. Trabalho de igual valor é entendido como aquele que é realizado “com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica”.

O Brasil não ratificou as convenções 156, sobre “A Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família”; 175, sobre “Trabalho a Tempo Parcial”; 177, sobre “Trabalho em Domicílio” e 183, sobre “Proteção à Maternidade”. Encontra-se em discussão na OIT a proposta de convenção de combate à violência de gênero no local de trabalho, assédio sexual e moral.

## **2. Situação das mulheres no mercado de trabalho**

Para tratar das condições da mulher dentro do mercado de trabalho é necessário olhar brevemente para o contexto econômico do Brasil nos últimos anos. O país vivenciou uma década (2003-2013) de resultados positivos, com crescimento no Produto Interno Bruto (PIB), renda e emprego. Os impactos da crise internacional de 2008 foram atenuados por políticas públicas de expansão da demanda, tais como deso-

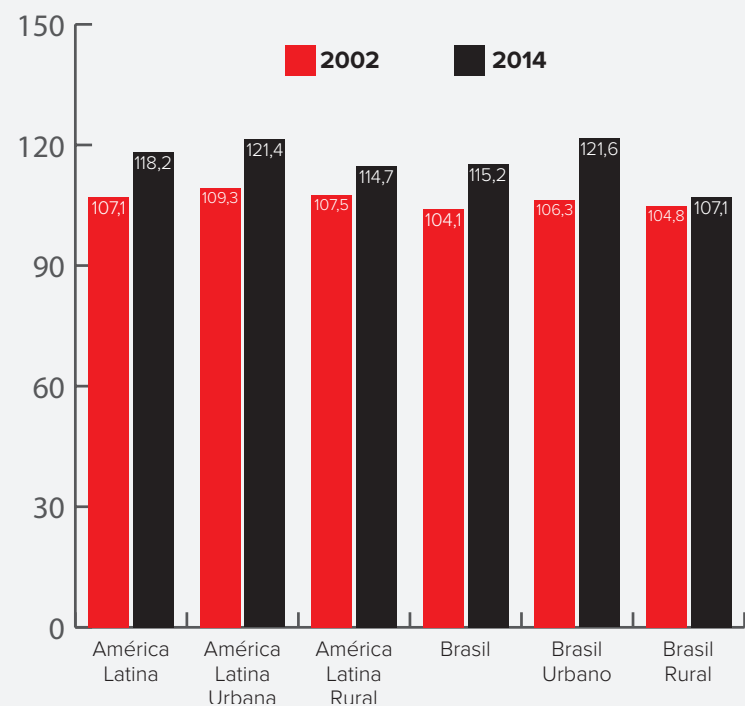
neração fiscal, crédito, valorização do salário mínimo e obras públicas. Em 2014, estas políticas começaram a dar sinais de esgotamento. Nos anos de 2015 e 2016 já era possível identificar forte reversão do ciclo econômico, com queda do PIB, do consumo das famílias e do emprego. No acumulado destes dois anos, o PIB per capita decresceu 8,4% e o consumo das famílias, 7,4%.

Estas tendências ocorreram de forma bastante semelhante na maioria dos países da América Latina. A melhora da inserção das pessoas no mercado de trabalho, somada a programas de transferência direta de renda, repercutiu em uma redução da pobreza na região entre 2010 e 2014. Entretanto, esta redução não se deu da mesma forma nem no mesmo ritmo entre homens e mulheres, mantendo ou estendendo as desigualdades de gênero. Um indicador é o índice de feminidade da pobreza acompanhado pela Comissão Econômica para América Latina e Caribe (Cepal), que compara a porcentagem de mulheres de 20 a 59 anos em domicílios pobres com relação aos homens desta mesma faixa etária. Um valor superior a 100 indica que a pobreza (indigência) afeta em maior grau as mulheres do que os homens; um valor inferior a 100, a situação contrária. Como indica



o gráfico abaixo, o índice passou de 107,1, em 2002, para 118,2, em 2014, com menor incremento nas áreas rurais, o que se vê mais fortemente no caso do Brasil.

### Gráfico 1: Índice Feminidade da pobreza na América Latina (média de 17 países) e Brasil 2002- 2014



Fonte: CEPALSTAT, elaboração própria

As informações a seguir, sobre o mercado de trabalho brasileiro, foram extraídas da Síntese de Indicadores

Sociais (SIS) 2017, publicação do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) que compila em dados anuais os dados trimestrais levantados pela Pesquisa Nacional pela Amostra de Domicílios (PNAD). Esta edição do SIS utilizou dados do quinquênio 2012-2016, período de mudanças significativas, reflexo da conjuntura econômica e política do país.

### Taxa de participação

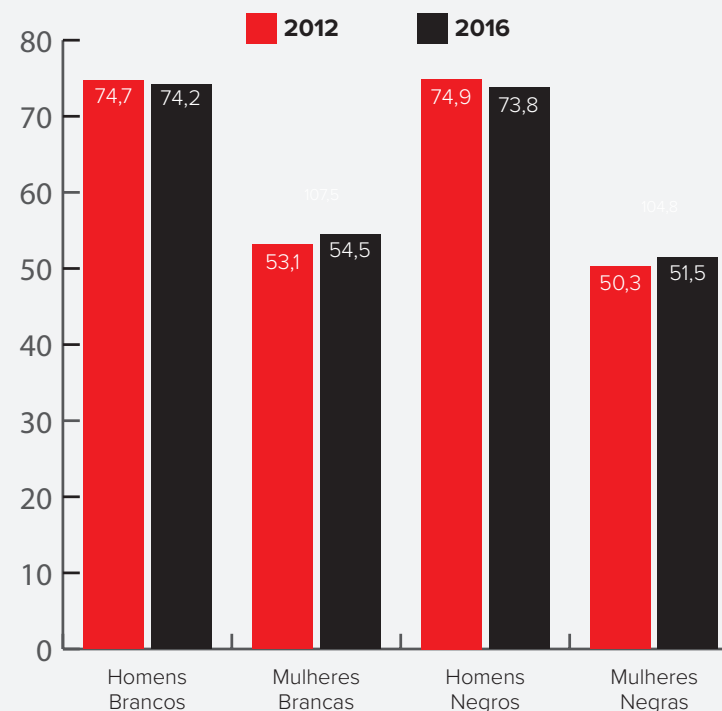
Taxa de participação é aquela que mostra a relação entre a população chamada economicamente ativa (PEA) — que se encontra trabalhando formal ou informalmente, inclusive como voluntário e na produção para autoconsumo, ou procurando emprego — e a população total na mesma faixa etária. O que esse dado traz sobre os últimos anos é o contínuo crescimento da inserção das mulheres no mercado de trabalho.

Os ciclos econômicos afetam o ritmo da inserção, mas não seu crescimento, o que indica concretamente a vontade das mulheres em ampliar sua participação na vida pública e sua autonomia financeira. Entre 2012 e 2016, a taxa de participação para o total da população ocupada se mostrou estável, mas apresentou relativo incremento para as mulhe-

res, passando de 52,5%, em 2012, para 53,7%, em 2016. O diferencial entre as taxas dos homens e das mulheres se reduziu, passando de 23,6 pontos percentuais, em 2012, para 21,7 pontos percentuais, em 2016.

A taxa de participação das mulheres brancas avançou de 53,8% em 1995 para 55,6 em 2013, enquanto que a das mulheres negras passou de 55,1 para 55,0 no mesmo período. Os números evidenciam que as oportunidades de trabalho criadas no período de expansão econômica puderam ser mais aproveitadas pelas mulheres brancas, sugerindo que a entrada e a permanência das mulheres negras no mercado de trabalho podem depender de outros fatores, como veremos adiante.

**Gráfico 2: Taxa de participação na força de trabalho para pessoas de 15 anos ou mais de idade, na semana de referência, por sexo, segundo cor; Brasil, 2012-2016**



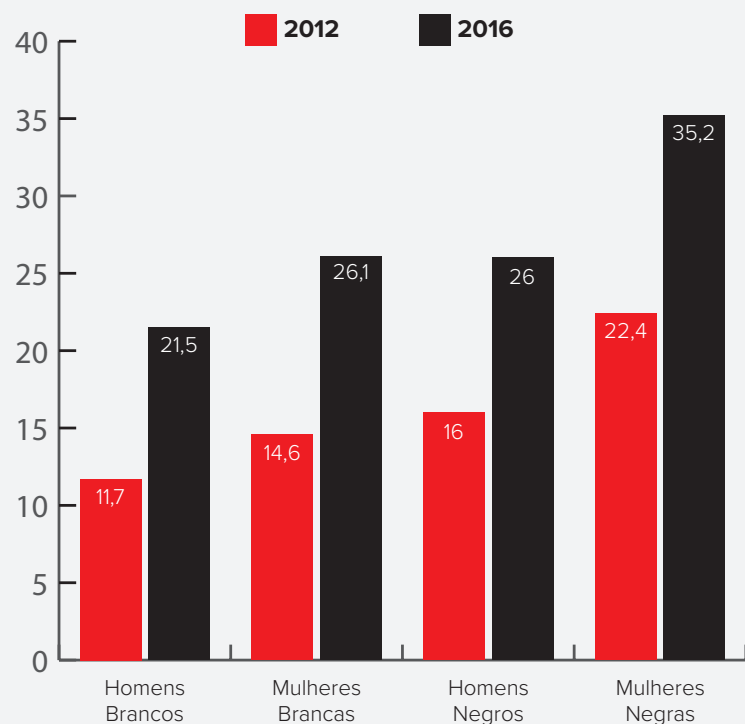
FONTE: IBGE2017, elaboração própria

### Taxa de desocupação

A taxa de desocupação ou de desemprego aberto é a proporção das pessoas que procuraram ativamente emprego nos 30 dias anteriores à entrevista em relação

à população total na mesma faixa etária. Ainda que as taxas de desocupação dos homens tenham se acentuado, as mulheres ainda são a maioria entre as pessoas desocupadas (50,1%). As mulheres jovens, e em particular as negras, são as mais afetadas pelo desemprego.

**Gráfico 3 - Taxa de desocupação de pessoas de 15 a 24 anos de idade na semana de referência, por sexo, segundo cor ou raça – Brasil, 2012 – 2016**



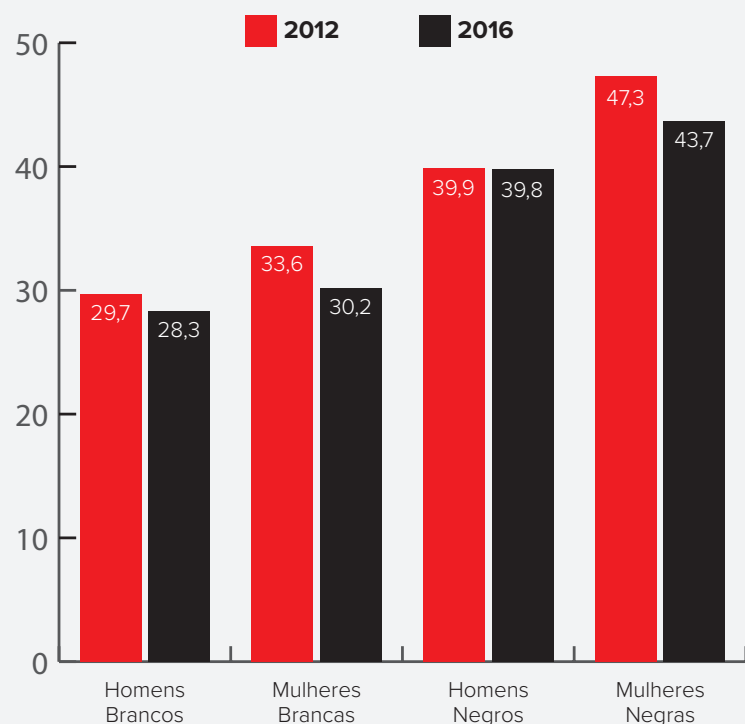
FONTE: IBGE 2017, elaboração própria

### Formalização do emprego

A taxa de formalização é a que diz respeito à proporção de pessoas ocupadas que estão em trabalhos formais: trabalhador com carteira de trabalho assinada, militares e funcionários públicos, além dos trabalhadores por conta própria e dos empregadores que contribuem com a Previdência Social. Este é um indicador da qualidade do trabalho pelo acesso a direitos como auxílio doença, licença-maternidade, entre outros.

Entre 2012 e 2016, a proporção de trabalhadores formais no Brasil passou de 59% para 61,2%. O aumento da formalização do trabalho no período se deu basicamente pelo aumento do número de trabalhadores por conta própria e dos empregadores que contribuem com a Previdência Social. No entanto, estes são trabalhadores que não contam com direitos como férias, 13º e recolhimento para o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

**Gráfico 4 - Proporção de pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência em trabalhos informais, em relação ao total de pessoas ocupadas em atividades não agrícolas – Brasil, 2012-2016**



FONTE: IBGE 2017, elaboração própria

**Relação entre trabalho remunerado e de cuidados**

Aqui estão alguns dos dados mais esclarecedores para o entendimento da realidade laboral feminina

no Brasil. De acordo com as informações do IBGE, as mulheres ocupadas dedicam 73% mais horas do que os homens ocupados aos cuidados com pessoas e/ou afazeres domésticos. Em 2016, as mulheres dedicavam 18,1 horas semanais a estas tarefas, enquanto os homens dedicavam 10,5 horas semanais.

Regionalmente, a maior desigualdade aparece no Nordeste, onde as mulheres dedicam 19,0 horas de cada semana, ou seja, 80% de horas a mais do que os homens. As mulheres negras são as que mais se ocupam com os cuidados de pessoas e afazeres domésticos, com 18,6 horas semanais — o que explicaria a maior dificuldade de entrada e permanência destas brasileiras no mercado de trabalho. Entre os homens, o indicador pouco varia quando se considera a cor ou região.

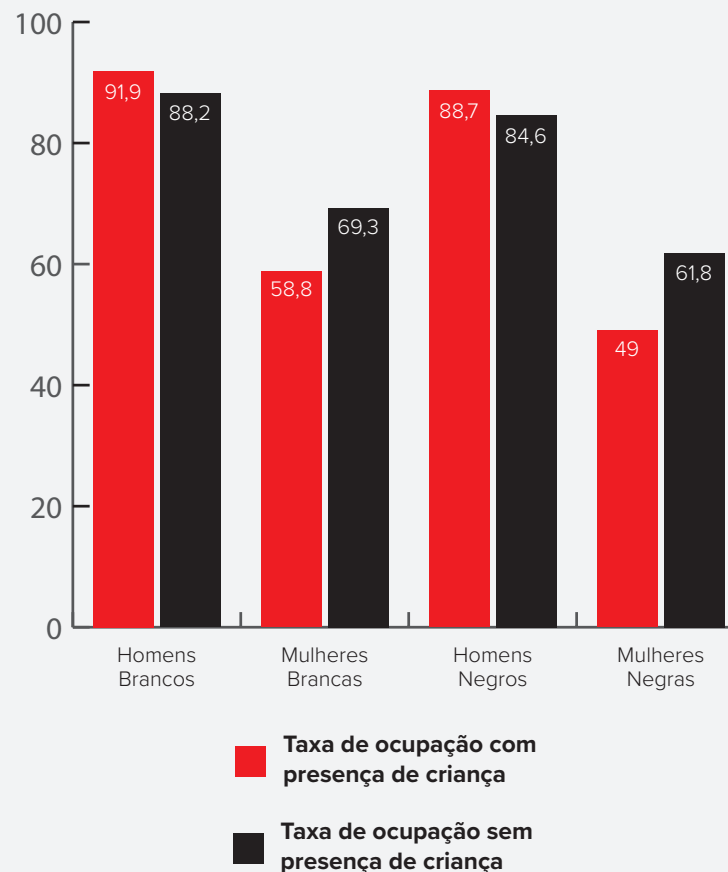
Mulheres que necessitam conciliar trabalho remunerado com os afazeres domésticos e de cuidados, em muitos casos, acabam tendo que aceitar ocupações com carga horária reduzida. A proporção de ocupados trabalhando por tempo parcial (até 30 horas semanais) mostra um percentual mais elevado de mulheres (28,2%), quando comparado com os homens (14,1%). Nas regiões Norte e Nordeste, a proporção de mulheres passa de 36%.

As mulheres negras são as que mais exercem ocupação por tempo parcial, alcançando 31,3% do total, enquanto a porcentagem das mulheres brancas é de 25,0%, em 2016. Para os homens, somente 11,9% dos brancos se ocupam por tempo parcial, ao passo que a proporção de negros é de 16,0%.

Outro indicador significativo é o do nível de ocupação das pessoas em idade reprodutiva quanto à presença de crianças pequenas nas casas. Os homens tendem a estar mais ocupados na presença de crianças, enquanto as mulheres, em particular as negras, diminuem consideravelmente sua ocupação. Veja no gráfico a seguir.

Um dado importante a ser cruzado é o de que, segundo a PNAD 2017, apenas 32,7% das crianças de 0 a 3 anos frequentavam creche no Brasil, com menor acesso das crianças negras (29,8%) e residentes em áreas rurais (18,3%)<sup>8</sup>.

**Gráfico 5: Nível de ocupação de pessoas de 25 a 49 anos de idade, na semana de referência, por sexo e cor ou raça, com indicação do coeficiente de variação, segundo presença de criança de até 3 anos de idade no domicílio – Brasil 2016**



Fonte: IBGE 2017, elaboração própria

8. IBGE, 2018c.



## Jovens

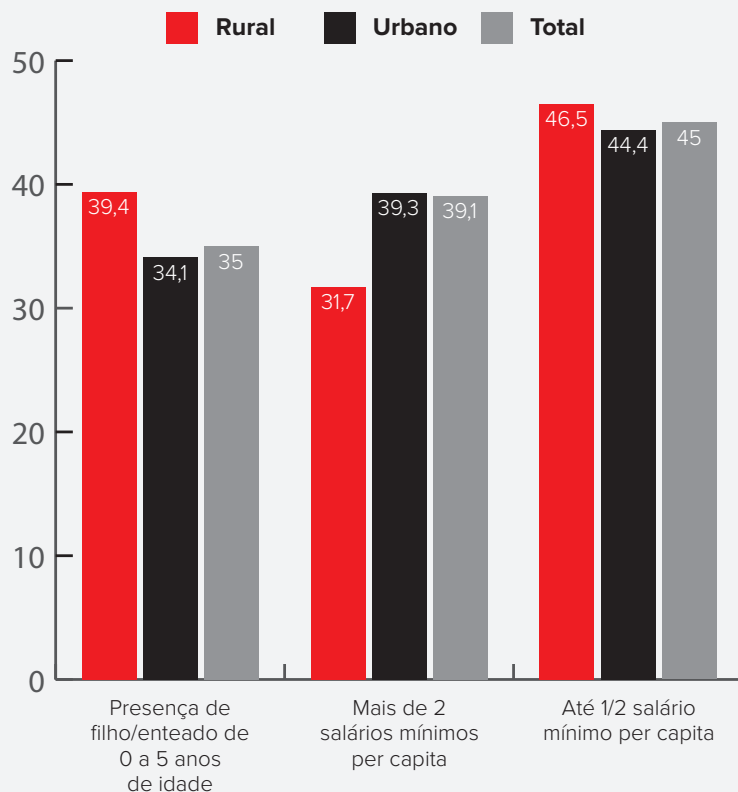
Em 2016, considerando o total de pessoas desocupadas, mais da metade (54,9%) era jovem de 16 a 29 anos. Cerca de um entre cada cinco homens jovens (18,9%) estavam desocupados, enquanto as mulheres jovens representavam quase uma em cada quatro (24%). As mulheres jovens correspondiam a 25,7% do total de mulheres ocupadas, com maiores participações do setor de comércio e reparação (35%) e nos demais serviços (31,6%).

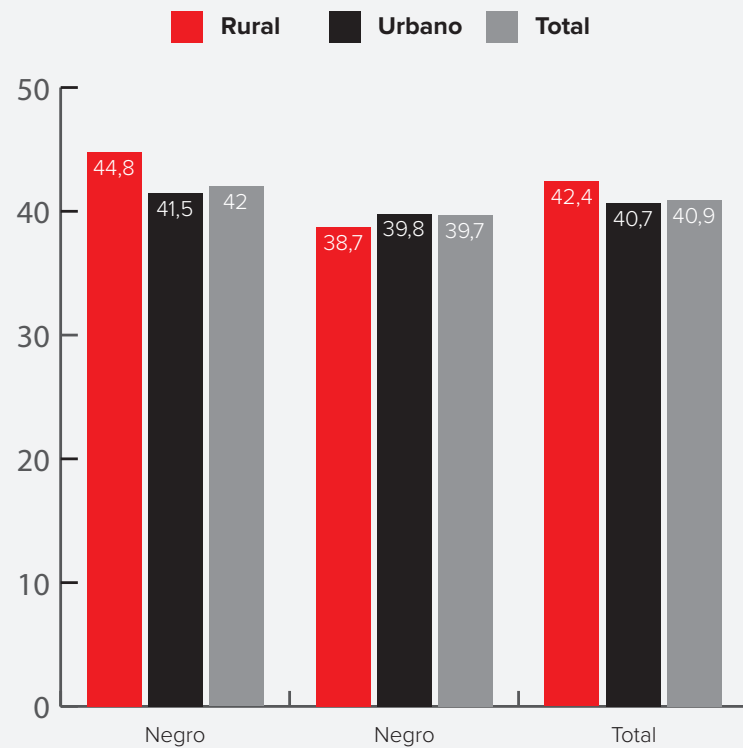
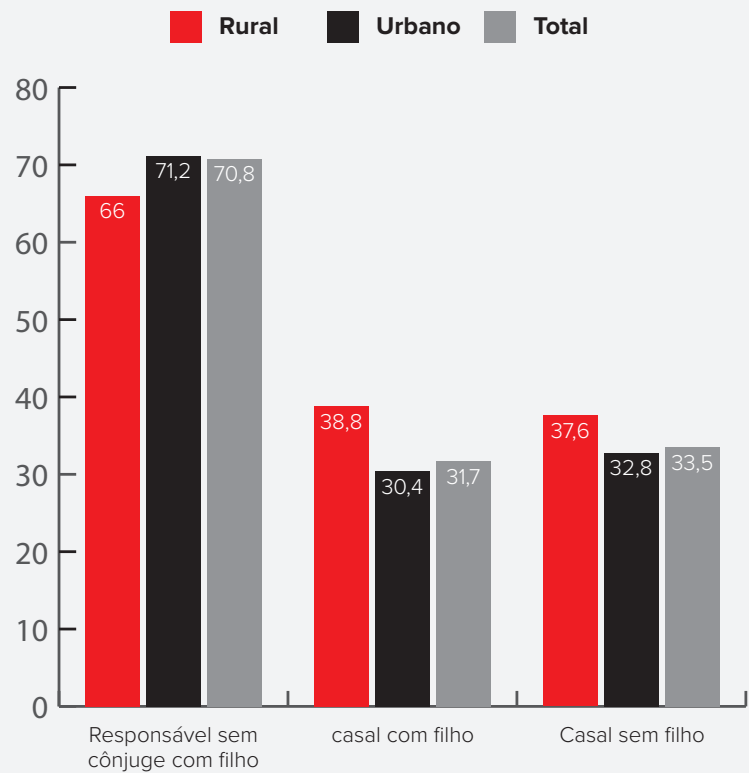
Também se destaca o número de jovens que não estuda nem está ocupado, com índices maiores entre as mulheres e a população negra. Uma jovem negra tinha 2,3 vezes mais chance do que um jovem branco de estar nesta condição. Entre as mulheres negras de 18 a 24 anos, a proporção era de 42% (IBGE, 2017).

## Composição da renda familiar

Uma análise realizada pelo IBGE sobre o Censo Populacional 2010 considera o peso do rendimento das mulheres no rendimento familiar conforme raça, composição familiar e presença de filhos pequenos. Esta análise sugere a influência destes fatores na inserção das mulheres no mercado de trabalho remunerado. Confira:

**Gráfico 6: Média do percentual do rendimento da mulher na família em relação ao rendimento familiar total, nas famílias únicas e conviventes principais em domicílios particulares, por situação do domicílio, segundo a cor ou raça do responsável pela família, o tipo de composição familiar, as classes de rendimento nominal mensal familiar per capita e a presença de filho/ enteado de 0 a 5 anos de idade na família – Brasil – 2010**





FONTE: IBGE 2014, p. 68

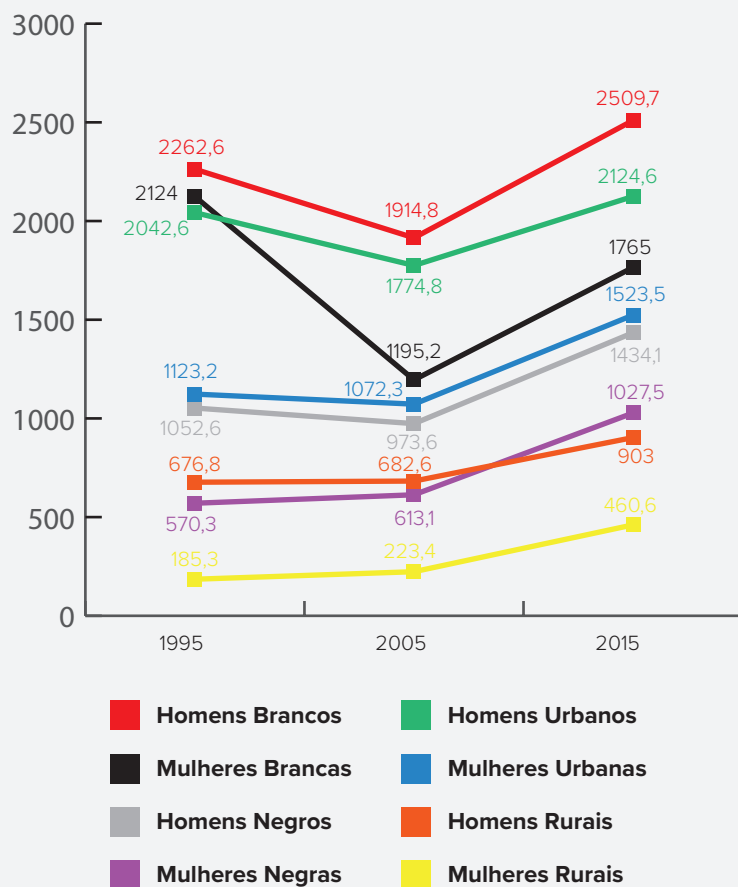
## Rendimentos

Em relação aos rendimentos médios do trabalho, as mulheres seguem ganhando cerca de  $\frac{3}{4}$  do que os homens recebem. Em 2016, enquanto o salário médio mensal dos homens era de R\$2.306, o das mulheres era de R\$1.764.

Considerando-se o rendimento médio por hora trabalhada, ainda assim, as mulheres recebem menos do que os homens (86,7%), o que pode estar relacionado com a segregação ocupacional a que as mulheres estão submetidas no mercado. O diferencial de rendimentos é maior para trabalhadoras com ensino superior completo ou mais: o rendimento delas equivale a 63,4% do que os homens recebiam, em 2016.

Informações sistematizadas pelo Ipea no Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça permitem analisar a evolução dos rendimentos médios provenientes do trabalho principal entre 1995 e 2015, com valores deflacionados para 2015.

**Gráfico 7: Rendimento médio mensal no trabalho principal da população ocupada de 16 anos ou mais de idade por sexo, segundo cor/raça e localização do domicílio – Brasil 1995, 2005 e 2015.**

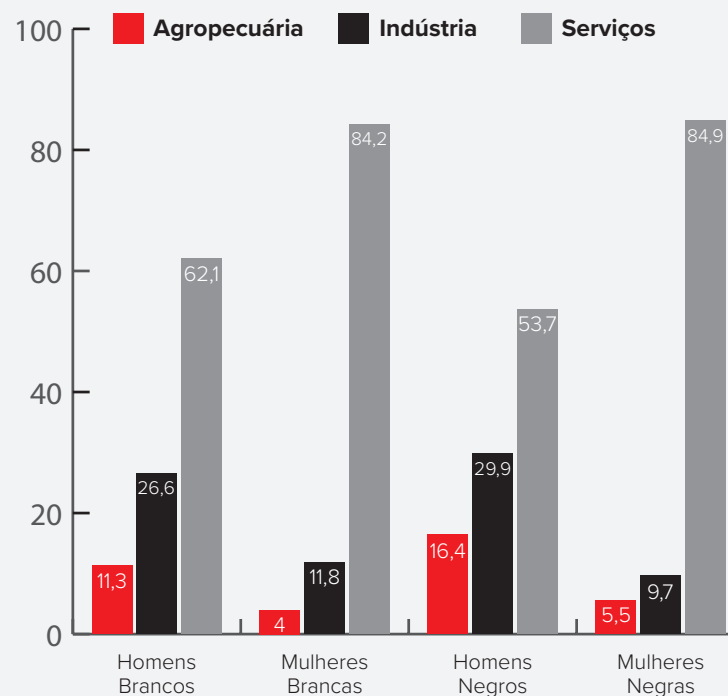


Fonte: IPEA 2016, elaboração própria

## Setor de ocupação

A área de trabalho mais ocupada por mulheres é o setor de serviços, que recobre atividades bastante heterogêneas quanto ao porte das empresas, remuneração média, uso de tecnologias, tais como trabalhos prestados a famílias e serviços de transporte, informação e comunicação.

**Gráfico 8: Distribuição percentual da população de 14 anos ou mais de idade, ocupada na semana de referência, por sexo, segundo cor ou raça e setor de atividade econômica – 2016**



Fonte: IBGE, elaboração própria

Destaca-se a inserção no trabalho doméstico remunerado. Em 2015, 10,3% das mulheres brancas e 18% das mulheres negras com 10 anos de idade ou mais estavam ocupadas neste tipo de serviço. Entre estas, 30,4% possuíam carteira de trabalho assinada; 39,7% contri-

buíam para a Previdência Social, 44,7% eram chefes de família e pouco mais de 12 mil delas não tinham renda própria<sup>9</sup>. Os dados mostram que das 6.275.592 pessoas ocupadas no trabalho doméstico remunerado, em 2015, 5.755.600 eram mulheres, ou seja, quase 92%. Entre elas, 3.747.311 (65%) eram negras (pretas e pardas).

### **Mulheres Rurais**

As informações das PNAD podem ser sistematizadas pelo local de domicílio (urbano ou rural). Compilados pelo Ipea, os dados permitem verificar uma queda da taxa de participação das mulheres rurais de 1995 (64,4%) a 2015 (51,2%) e, ao mesmo tempo, um aumento de seus rendimentos provenientes do trabalho — como demonstrado no Gráfico 7. Esta elevação pode ser decorrente de uma maior inserção destas trabalhadoras em empregos rurais não agrícolas (Erna), sobretudo na condição de assalariadas em serviços e comércio. As desigualdades entre gêneros se mantêm:

com base em dados de 2010, a remuneração média das mulheres em Erna equivalia a 62,3% da remuneração média dos homens, enquanto a jornada laboral das mulheres equivalia a 79,4% dos homens<sup>10</sup>.

Em 2016, o Censo Agropecuário — que analisa os estabelecimentos da área —perguntou pela primeira vez o sexo do responsável pelo estabelecimento. Desta forma, identificou-se que as mulheres eram responsáveis por 12,6% dos estabelecimentos, proporção inferior à taxa de mulheres chefes de família no meio rural (14,6%) aferida no mesmo ano<sup>11</sup>. Os resultados preliminares do Censo 2017 apontam para um aumento das mulheres responsáveis (18,7%). O registro pode indicar a melhor captura de dados pela pesquisa ou uma resposta positiva às políticas de incentivo e fortalecimento das mulheres, na agricultura familiar, durante os anos anteriores. O Censo também registrou que 20,3% dos estabelecimentos agropecuários<sup>12</sup> são dirigidos por casais, dividindo todas ou

---

9. IPEA, 2016.

10. FAO, 2015.

11. NOBRE, 2012.

12. O IBGE considera como estabelecimento agropecuário todo terreno de área contínua, independente do tamanho ou situação (urbana ou rural), formado de uma ou mais parcelas, subordinado a um único produtor, onde se processa uma exploração agropecuária, ou seja: o cultivo do solo com culturas permanentes e temporárias, inclusive hortaliças e flores; a criação, recriação ou engorda de animais de grande e médio porte; a criação de pequenos animais; a silvicultura ou o reflorestamento; e a extração de produtos vegetais.



parte das responsabilidades relativas ao estabelecimento. Os estabelecimentos dirigidos por casais têm área média (31,7 ha) inferior aos dirigidos por um único produtor (51,3 ha)<sup>13</sup>. As variáveis derivadas ainda em processamento pelo IBGE devem permitir a análise do valor bruto da produção, posse de ativos e acesso a políticas públicas por parte dos estabelecimentos em que as mulheres são responsáveis como produtoras individuais ou como casal.

No âmbito do trabalho rural, destaca-se entre os movimentos sociais a iniciativa do Grupo de Trabalho das Mulheres da Articulação Nacional de Agroecologia (ANA), que produz informações com base no registro das próprias agricultoras sobre o destino de sua produção nas Cadernetas Agroecológicas. A estimativa do equivalente monetário mensal alcançou R\$ 940, em março de 2018, valor próximo ao salário mínimo legal de R\$ 954 para 2018. As cadernetas demonstraram a diversidade de produtos e também a importância da produção não monetária, aquela destinada ao consumo, à troca e à doação. Este tipo de produção chegou à ordem de 51%

do total das anotações e representou 28% do total valor monetário arrecadado pelas mulheres<sup>14</sup>.

### 3. Tendências da economia global e do novo governo

Mais do que observar o panorama histórico e discutir as mudanças já ocorridas no âmbito legislativo do mercado laboral, é preciso estar atento às transformações à vista que já estão afetando o setor econômico. A economia globalizada está marcada por uma divisão internacional e sexual do trabalho que implica relações de subordinação e permite incrementos de produtividade, diminuição dos custos do trabalho e redução do tempo de circulação do capital. Esta cadeia de terceirizações está presente em atividades como a indústria eletrônica, confecção e telemarketing, setores que empregam majoritariamente mulheres. Caracterizam-se pelo trabalho repetitivo, destituído de conteúdo, malremunerado, com jornadas extensas e intenso controle<sup>15</sup>.

---

13. IBGE, 2018c.

14. Dados preliminares apresentados durante o Seminário nacional “Feminismo e agroecologia: repensando a economia a partir das Cadernetas Agroecológicas”, realizado em Recife de 12 a 14 de novembro de 2018, citado por Hillemkamp, 2018.

15. LEITE, 2018.

A utilização crescente de tecnologias que prescindem da força de trabalho e que aumentam o controle e a vigilância sobre a tarefa aponta para um caminho de “desemprego, segmentação, polarização e precarização”, como aponta Wasmália Bivar<sup>16</sup>. Uma forma de evitar isso é o desenvolvimento de políticas ativas na área de educação, investimento público e governança.

Uma série de diálogos organizados pela OIT apontou como perspectivas a necessidade de uma política industrial que desenvolva setores com maior densidade tecnológica, como a indústria criativa<sup>17</sup> e a economia relacionada à sustentabilidade ambiental. Na avaliação de participantes do diálogo, a introdução de tecnologias como a robótica, internet das coisas, impressão 3D, entre outras, diminuem o peso do custo da força de trabalho no produto final e esvaziam de sentido estratégias baseadas no tra-

balho barato. Em contrapartida, as escolhas do poder político deveriam ir no sentido de promover setores produtivos intensivos em conhecimento, com maior capacidade de gerar valor adicionado e da inserção soberana (e não subordinada) nas cadeias globais de valor. Ou seja, gerando empregos mais ligados às áreas de produção de conhecimento do que às de extração de riquezas naturais, por exemplo. O foco deveria estar menos no “chão da fábrica” e mais no “entorno da fábrica”, como atividades de gestão e distribuição (OIT, 2018a)<sup>18</sup>.

Como tendência, há que se destacar a economia de serviços sobre demanda, definida por alguns autores como uberização<sup>19</sup>. Chamada de “economia do compartilhamento”, as empresas-aplicativo estabelecem mecanismos para relacionar pessoas que ofertam serviços — interessadas em ganhar um recurso extra conciliando atividades como estudo, ta-

---

16. BIVAR, 2018.

17. OIT, 2018b.

18. OIT, 2018a.

19. Uberização: O termo deriva da companhia Uber que desenvolveu um aplicativo móvel que coloca em relação motoristas, utilizando seus próprios automóveis, e consumidores. Assim se aplica às empresas que colocam em relação direta prestadores de serviços e clientes passando pelo controle centralizado de corporações. A partir de 2015 é notável o crescimento da Uber instalando-se em países populosos como Índia e China e com forte investimento da Microsoft, e de outras plataformas como AirBnB, que atua no mercado de locações de imóveis para turismo. A uberização dos negócios e serviços é considerada como uma tendência que afeta profundamente o mercado de trabalho com o crescimento de formas de terceirização mascaradas em empreendedorismo independente.

refas domésticas, etc. — com pessoas que buscam serviços a um menor preço.

Na prática, a “economia dos bicos” permite às empresas mobilizar a infraestrutura dos próprios trabalhadores, transferir a eles custos e riscos, sem direitos trabalhistas e proteção social. A remuneração tende exponencialmente à redução conforme novos trabalhadores se somam. Por exemplo, nos Estados Unidos, em várias cidades os rendimentos por hora de um motorista de uber, descontados os custos de gasolina, seguro obrigatório, impostos e manutenção, resultavam menores do que o salário mínimo legal. “Usando a linguagem do empreendedorismo, flexibilidade, autonomia e escolha, o peso das escolhas mais arriscadas da vida — desemprego, doença e envelhecimento — foi colocado nos ombros dos trabalhadores”<sup>20</sup>.

O pesquisador Scholz sustenta que “existe uma conexão entre os efeitos da “economia do compartilhamento” e os choques deliberados de austeridade que seguiram a crise financeira em 2008. Os bilionários da tecnologia surfaram na onda, subindo nas

costas daqueles que estavam procurando por trabalho desesperadamente, não somente aumentando a desigualdade, mas também reestruturando a economia de um modo que faz disso uma nova forma de trabalho, privada de todos os direitos trabalhistas, voltada à sobrevivência, como dizem ‘sustentável’”<sup>21</sup>.

Esta forma de trabalho demanda intensa vigilância realizada por aplicativos georreferenciados e pelos mecanismos de avaliação dos consumidores. A “multidão vigilante”, para usar o termo de Ludmila Abílio<sup>22</sup>, presta o serviço de controle dos serviços ao mesmo tempo em que disponibiliza informações de suas preferências e rotinas também negociáveis no mercado dos big data.

Ludmila Abílio analisa a Lei “Salão parceiro — profissional parceiro” citada mais acima, como um prenúncio da regulamentação do trabalho sem direitos. Desta forma, ela indica que a uberização apresentada como algo novo se assenta em práticas bastante arcaicas de superexploração do trabalho. Também aponta a feminização simbólica das relações de tra-

---

20. SCHOLZ, 2016.

21. Idem

22. ABÍLIO, 2017.

balho, em que as características da inserção das mulheres no mercado de trabalho — trabalho informal, flexível, em jornadas parciais e com menor remuneração — se estende aos homens, iniciando pelos migrantes e pessoas não brancas<sup>23</sup>.

## 4. Recomendações<sup>24</sup>

Superar a pobreza passa fundamentalmente pela geração de emprego e renda para toda a população. As mulheres, especialmente as negras, encontram-se em situação de maior vulnerabilidade social, como mostraram os dados sistematizados no presente documento. É essencial que isso seja levado em conta na elaboração de estratégias que visem à promoção de melhores condições de vida para todos os brasileiros.

A prática de acompanhamento de projetos voltados para o desenvolvimento de comunidades, rurais e urbanas, empobrecidas em todo o mundo já mostrou que

para que a vida de uma mulher melhore muitos fatores devem ser considerados. E que as mulheres mais fortalecidas contribuem para o bem estar de muitas pessoas a seu redor. Por isso, buscamos colaborar construtivamente para o debate sobre os esforços para vencer a pobreza no Brasil apontando como principais pontos de atenção, no que tangeo tema de Mulheres e Trabalho:

- » A carga de trabalho das mulheres relacionada às tarefas domésticas e aos cuidados de crianças e idosos, não reconhecida pela sociedade e pelo Estado, é desproporcional em relação à dos homens. É necessária uma mudança cultural em paralelo à maior oferta de serviços públicos que reduzam essa carga de trabalho não reconhecida e não paga, tais como creche, transporte escolar, cuidado de idosos e doentes, entre outros.
- » O desemprego, a informalidade e a ausência de proteção social caminham juntas, e as mulheres são as que estão majoritariamente

---

23. FALQUET, 2011.

24. As recomendações apresentadas são o resultado da reflexão promovida pelo estudo, acrescido de sugestões que emergiram de um debate coletivo proporcionado pela ActionAid com as organizações parceiras Centro das Mulheres do Cabo, Casa da Mulher do Nordeste, Unas, Centro Feminista 8 de Março, Centro de Tecnologias Alternativas da Zona da Mata, Redes de Desenvolvimento da Maré, Casa da Mulher Trabalhadora, Federação dos Trabalhadores Rurais, Agricultores e Agricultoras Familiares de Pernambuco e Rede de Mulheres Negras, de atuação em comunidades rurais e urbanas do Brasil, a partir de suas vivências, perspectivas e demandas.

nesta situação. É importante pensar estratégias para garantir a segurança jurídica e a seguridade social para estas cidadãs.

- » A situação da juventude é especialmente delicada, e a promoção de trabalho e emprego para este grupo deve levar em conta as especificidades de gênero, raça, territorialidade e as mudanças e tendências recentes da economia global.
- » As realidades de mulheres urbanas e rurais são distintas. No campo, uma forma importante de as famílias gerarem renda é por meio de investimentos em seus próprios cultivos. Políticas públicas voltadas para as realidades das agricultoras, tais como as de assistência técnica e promoção da segurança alimentar, devem ser ampliadas e aprofundadas.
- » Mudanças nos marcos normativos do trabalho precisam ter, no horizonte, as necessidades e as realidades das mulheres brasileiras, que, muitas vezes, ficam à margem da economia e da sociedade. Neste sentido, a recente reforma trabalhista e reforma da Previdência, em discussão, suscitam reflexões sobre riscos de aprofundamentos de desigualdades e exclusões.



## 5. Referências bibliográficas

ABÍLIO, Ludmila. 2017 Uberização do trabalho: subsunção real da viração. Disponível em <http://passapalavra.info/2017/02/110685/> consultado em 5 de novembro de 2018.

BIVAR, Wasmália. Novas Formas de Trabalho e o Desafio da Governança – o papel dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. In Organização Internacional do Trabalho – OIT. 2018. Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites. Brasil: OIT, pp. 74-76.

CASTRO, Bárbara. 2011. Gênero e trabalho na tecnologia da informação: um perfil dos profissionais do setor no Brasil. Trabalho apresentado no XV Congresso Brasileiro de Sociologia, Curitiba.

COMISSÃO ECONÔMICA PARA A AMÉRICA LATINA E O CARIBE – CEPAL. Observatório de Igualdade de Gênero da América Latina e Caribe. [https://oig.cepal.org/pt/indicadores/indice\\_feminidade\\_da\\_pobreza](https://oig.cepal.org/pt/indicadores/indice_feminidade_da_pobreza) consultado em 09.01.2019.

CRUZ, Reginaldo. 2018. Pejotização e precarização: uma breve análise do caso dos jornalistas. Disponível em [http://brasildebate.com.br/pejotizacao\\_e\\_precarizacao\\_uma\\_breve\\_analise\\_do\\_caso\\_dos\\_jornalistas/](http://brasildebate.com.br/pejotizacao_e_precarizacao_uma_breve_analise_do_caso_dos_jornalistas/) consultado em 6 de novembro de 2018.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. 2017. Movimentação no mercado de trabalho: rotatividade, intermediação e proteção ao emprego. São Paulo: DIEESE, FAT, MT.

FALQUET, Jules. 2011 Penser la mondialisation dans une perspective féministe. Travail, genre et société, 25. Paris: La Découverte, pp 81-98.

FRIAS, Maria Cristina. 2018. Empregadores ainda têm receio de aplicar a reforma trabalhista. Folha de São Paulo. Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/colunas/mercadoaberto/2018/11/empregadores-ainda-tem-receio-de-aplicar-a-reforma-trabalhista.shtml>

FOOD AND AGRICULTURE ORGANIZATION – FAO. 2015. Más del 50% de las mujeres rurales trabajan en ERNA, empleos rurales no agrícolas. Disponível em <http://www.fao.org/3/a-as104s.pdf> consultado em 5 de novembro de 2018.

HILLENKAMP, Isabelle. 2008. La agroecología de las agricultoras brasileñas: ¿un modelo de autonomía? Campinas: mimeo.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. 2018a Apresentação da Síntese de Indicadores Sociais 2018. Disponível em [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com\\_mediaibge/arquivos/ce915924b20133cf3f9ec2d45c2542b0.pdf](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/ce915924b20133cf3f9ec2d45c2542b0.pdf) consultado em 09.01.2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. 2018b. Estatísticas de gênero. Indicadores sociais das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=resultados>

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. 2018c. Censo Agropecuário 2017. Resultados Preliminares. Rio de Janeiro: IBGE.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. 2017. Síntese de Indicadores Sociais. Uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro: IBGE.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. 2014. Estatísticas de gênero – Uma análise dos resultados do Censo Demográfico 2010.

INSTITUTO DE PESQUISAS ECONÔMICAS APLICADAS – IPEA. 2016. Retratos das Desigualdades de Gênero e Raça. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores.html> consultado em 09.01.2019.

LEITE, Marcia. 2018. A organização do trabalho e da produção: Reflexões sobre o futuro do mundo do trabalho. In Organização Internacional do Trabalho – OIT. 2018. Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites. Brasil: OIT, pp. 33- 37.

NOBRE, Miriam. 2012. “Censo Agropecuário 2006 – Brasil: Uma Análise de Gênero”. IN As mulheres nas Estatísticas Agropecuárias: Experiências em Países do Sul, Edited by BUTTO, ANDREA; DANTAS, ISOLDA; HORA, KARLA, 42-118. Brasília: MDA.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. 2018a. Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites. Brasil: OIT.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. 2018b. Perspectivas Sociales y del Empleo en el mundo. Tendencias del empleo femenino. Genebra: OIT.

SCHOLZ, Trebor. 2016 Cooperativismo de plataforma. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo.

TEIXEIRA, Marilane; FARIA, Nalu. 2018. Empoderamento econômico das mulheres no Brasil. Pela valorização do trabalho doméstico e de cuidados. São Paulo: OXFAM.

TEIXEIRA, Marilane; GALVÃO Andréia; KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda; ALMEIDA, Paula; ANDRADE, Hélio. 2017 Contribuição crítica à reforma trabalhista. Campinas: Instituto de Economia, CESIT, UNICAMP.

TEIXEIRA, Marilane. 2017. A Reforma trabalhista e as mulheres. In Teixeira, Marilane; Galvão Andréia; Krein, José Dari; Biavaschi, Magda; Almeida, Paula; Andrade, Hélio. Contribuição crítica à reforma trabalhista. Campinas: Instituto de Economia, CESIT, UNICAMP.

TELLES, Liliam; JALIL, Laeticia; CARDOSO, Elisabeth et al. 2018. “Cadernetas Agroecológicas e a contribuição econômica das agricultoras agroecológicas no Brasil”. In. ZULUAGA, Gloria et al. Agroecología en femenino. Reflexiones a partir de nuestras experiencias. CLACSO/SOCLA pp 141-158.

