

**XXVII CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI PORTO ALEGRE – RS**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

MARIA AUREA BARONI CECATO

RODRIGO GARCIA SCHWARZ

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

Vice-presidente **Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

Vice-presidente **Sudeste** - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

Vice-presidente **Nordeste** - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

Vice-presidente **Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch UFSM – Rio Grande do Sul

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho Unifor – Ceará

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta Fumec – Minas Gerais

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro UNOESC – Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNISINOS

Coordenadores: Maria Aurea Baroni Cecato; Rodrigo Garcia Schwarz. – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-703-8

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Tecnologia, Comunicação e Inovação no Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Porto Alegre, Brasil).

CDU: 34



XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

A presente publicação, concebida no marco do XXVII Congresso Nacional do CONPEDI, realizado na cidade de Porto Alegre, sob o tema “TECNOLOGIA, COMUNICAÇÃO E INOVAÇÃO NO DIREITO”, oferece ao leitor, através dos diversos artigos apresentados no Grupo de Trabalho "DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II", a diversidade e a pluralidade das experiências e do conhecimento científico dos quais se extrai, no seu conjunto, o "espírito", ou seja, o sentido e a essência do Direito do Trabalho na atualidade, a partir da apreensão do que está sendo produzido, no âmbito da cultura jurídica brasileira, a respeito do Direito do Trabalho. Trata-se, portanto, de uma amostra significativa que revela, no seu conjunto, a partir de distintas vozes e de distintos espaços e experiências, os rumos não só da pesquisa científica a respeito do Direito do Trabalho no Brasil, mas do próprio Direito do Trabalho enquanto ciência, ordenamento e práxis no Brasil, e das correspondentes instituições político-jurídicas e das suas possibilidades de produção de justiça social, em termos históricos, axiológicos, filosófico-normativos e teórico-dogmáticos.

Somam-se, assim, diferentes falas em torno dessas discussões, fundadas na perspectiva das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho decente, assim compreendido o trabalho exercido em condições compatíveis com a dignidade humana, e, portanto, do Direito do Trabalho enquanto possibilidade de produção de justiça social e concomitante instrumento efetivo de superação das muitas vulnerabilidades históricas que ainda assolam o nosso povo e a nossa democracia.

São vários os artigos aqui apresentados. Nestes, são tratadas distintas questões de crescente complexidade e de crescente relevância para o próprio delineamento dos campos de ação e das possibilidades do Direito do Trabalho da atualidade: dos direitos e princípios fundamentais no trabalho à erradicação do trabalho infantil, à eliminação do trabalho forçado e à promoção da igualdade de condições e de oportunidades no trabalho, envolvendo múltiplos coletivos tradicionalmente subincluídos nos mundos do trabalho, às questões do meio ambiente do trabalho, da limitação do tempo de trabalho, da saúde no trabalho e dos novos horizontes do Direito do Trabalho em tempos de crises, com a abordagem das novas morfologias das relações de trabalho, dos processos de desregulamentação do trabalho e de precarização e flexibilização do Direito do Trabalho - sobretudo a partir, no Brasil, da Lei nº 13.467, de 2017 -, das novas tecnologias e de seus impactos sobre os mundos do trabalho, e,

portanto, e especialmente, das novas formas de inclusão e exclusão nos mundos do trabalho, com ênfase para os mecanismos de aplicação e de promoção do Direito do Trabalho e para os novos arranjos de proteção do trabalho.

Dá a especial significação desse conjunto de artigos, que fornece ao leitor, contribuindo com diagnósticos e perspectivas para um Brasil justo, uma considerável amostra do que vem sendo o agir e o pensar no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho decente e da promoção da justiça social.

Parabéns às/aos autoras/es pela importante contribuição!

Ao leitor, desejamos uma ótima e proveitosa leitura!

Os coordenadores,

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato (Centro Universitário de João Pessoa - UNIPÊ)

Prof. Dr. Rodrigo Garcia Schwarz (Universidade do Oeste de Santa Catarina)

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

**DISTÚRBIOS OSTEOMUSCULARES RELACIONADOS AO TRABALHO E
DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: A DESIGUALDADE DE GÊNERO E AS SUAS
CONSEQUÊNCIAS SOBRE A SAÚDE DAS MULHERES**

**WORK-RELATED MUSCULOSKELETAL DISORDERS AND SEXUAL DIVISION
OF LABOUR: GENDER INEQUALITY AND THEIR CONSEQUENCES ON THE
WOMEN' HEALTH**

Candy Florencio Thome ¹
Rodrigo Garcia Schwarz ²

Resumo

O presente artigo tem por escopo estudar os reflexos da desigualdade de gênero e da divisão sexual do trabalho no desencadeamento de distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho e suas consequências sobre a saúde das trabalhadoras. Revisa as teorias da divisão sexual do trabalho e verifica as conexões desta com aqueles casos de doenças ocupacionais em que os índices de mulheres afetadas são maiores do que os de homens. O procedimento investigativo é descritivo-explicativo do tipo documental-bibliográfico.

Palavras-chave: Desigualdade de gênero, Distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho, Divisão sexual do trabalho, Mulheres, Trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

This article aims to study the effects of gender inequality and the sexual division of labour in the musculoskeletal disorders related to work and its consequences on the health of women workers. It reviews the theories of the sexual division of labour and verifies its connections with those cases of occupational diseases in which the rates of women affected are greater than those of men. The investigative procedure is descriptive-explanatory of the documentary-bibliographic type.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Gender inequality, Sexual division of labour, Women, Work, Work-related musculoskeletal disorders

¹ Doutora em Direito pela Universidade de São Paulo, Professora da Escola Paulista de Direito da Fundação Getúlio Vargas

² Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Professor da Universidade do Oeste de Santa Catarina

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por escopo estudar os reflexos da desigualdade de gênero e da divisão sexual do trabalho no desencadeamento de Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) e suas consequências sobre a saúde das trabalhadoras, revisando as teorias da divisão sexual do trabalho e verificando as conexões desta com aqueles casos de doenças ocupacionais em que os índices de mulheres afetadas são maiores do que os de homens.

A pergunta dessa pesquisa está voltada para determinar se o sexo do(a) trabalhador(a) influencia no maior índice de acometimento de DORT. A hipótese é de que o número de mulheres acometidas de DORT é maior do que o de homens e que isso é consequência direta da discriminação horizontal e vertical contra as mulheres, com a perpetuação da discriminação de gênero no âmbito do direito sanitário do trabalho.

O objetivo é a determinação da medida em que a discriminação em razão de gênero impacta na saúde das trabalhadoras com o desencadeamento de doenças ocupacionais, especialmente Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT).

O procedimento investigativo é descritivo-explicativo do tipo documental-bibliográfico, com recurso à pesquisa bibliográfica e à análise de dados estatísticos desdobrados em gênero.

Assim, no presente artigo é efetuada uma revisão literária acerca dos efeitos da divisão sexual do trabalho e dos seus impactos sobre a saúde das trabalhadoras, especialmente no caso de Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT). Dessa forma, a divisão sexual do trabalho é aqui analisada como motivo que fundamenta e perpetua desigualdades econômicas, sociais, laborais e sanitárias.

2 A DESIGUALDADE DE GÊNERO, A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E OS SEUS IMPACTOS NA SAÚDE DAS TRABALHADORAS

2.1 A desigualdade de gênero e a divisão sexual do trabalho

A possibilidade de se engajar em uma atividade produtiva é uma fonte básica de empoderamento para as pessoas. Historicamente, os homens têm uma participação maior no mercado de trabalho que as mulheres, por causa de disparidades de educação e treinamento profissional, divisão sexual do trabalho rígida, discriminação no local de trabalho, com pagamento de salários mais baixos para as mulheres e atribuição às mulheres dos encargos com a família e a casa.

Conforme o Relatório das Nações Unidas dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio de 2005, o acesso das mulheres ao emprego é mais baixo que o dos homens na maioria dos países em desenvolvimento: as mulheres têm menos chances de conseguir um emprego remunerado e regular e trabalham, mais frequentemente, na economia informal. Essas desvantagens causam um impacto negativo no processo de desenvolvimento e na possibilidade de equalizar a desigualdade em razão de gênero em todo setor da vida.

O trabalho é alocado de forma diferente entre as ocupações em todas as sociedades. Assim como em outras áreas, o mercado de trabalho tem uma segregação de gênero muito forte, mesmo levando em conta as diferenças entre as regiões e culturas. A divisão sexual do trabalho refere-se ao modo como o trabalho é dividido entre mulheres e homens e está relacionado com seus papéis sexuais.

O estudo da situação da mulher e da questão de gênero no mercado de trabalho iniciou-se no final da década de sessenta, nos Estados Unidos e Europa e a partir de 1975, nos países da América Latina, com a instituição, pela ONU, da Década da Mulher, no México, já que a sociologia do trabalho costumava estar centrada na figura do trabalhador do sexo masculino da grande empresa industrial, figura considerada como universal (HIRATA, SEGNINI, 2007).

Embora alguns trabalhos tenham analisado o enfoque da mulher no trabalho, apenas em 1971, surge artigo efetivamente pioneiro nessa área, de Nicole-Claude Mathieu, *Notas para uma definição sociológica das categorias de sexo*. No Brasil, em 1978, é publicado o livro de Eva Alterman Blay, *O trabalho domesticado: a mulher na indústria paulista* (BLAY, 1978).

Apenas durante os anos setenta e oitenta, as pesquisas sociológicas vão se orientar na direção de uma “transformação do estudo das mulheres em estudo ‘dos sexos’ e, simultaneamente, a interpenetração dos domínios antes separados da sociologia do trabalho e da sociologia da família”, sendo que tais estudos só passaram a analisar o trabalho feminino como um todo quando passaram a analisar a articulação entre o espaço produtivo e a família, espaço reprodutivo, já que a vivência do trabalho das mulheres sempre implica a combinação desses dois espaços, seja por seu entrosamento, seja pela superposição desses, como apontam Hirata e Kergoat (2009) e Bruschini e Lombardi (2007).

Há duas teorias principais sobre a divisão sexual do trabalho nos estudos sociológicos atualmente (HIRATA, 2009). Uma das teorias fundamenta-se na existência de uma complementaridade entre os papéis atribuídos aos homens e os papéis atribuídos às mulheres. Essa teoria parte do princípio da existência de uma natureza feminina e uma natureza masculina

e que a divisão sexual do trabalho foi efetuada de forma natural, interacional e sem antagonismos.

Já, segundo a teoria da dominação, as desigualdades entre homens e mulheres são fundamentadas, basicamente, na divisão sexual do trabalho, entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo. Essa forma da divisão sexual tem dois princípios organizadores: o princípio da separação e o princípio hierárquico. O princípio da separação diz respeito à existência de trabalhos considerados femininos, na esfera reprodutiva, e trabalhos considerados masculinos, na esfera produtiva. O princípio hierárquico define o trabalho considerado tipicamente masculino como de maior valor que o trabalho considerado tipicamente feminino (KERGOAT, 2000)¹. Não há uma escolha livre de papéis, sendo que a determinação das funções de cada gênero é efetuada antagonicamente, por meio da dominação dos homens sobre as mulheres.

Dessa forma, a divisão sexual do trabalho tem as seguintes características: a relação entre os grupos de homens e de mulheres é antagônica, as diferenças constatadas entre as práticas dos homens e as práticas das mulheres são construções sociais e não têm fundamento em causas biológicas, essa construção social tem uma base material e ideológica.

Tais relações fundam-se, dessa forma, em relações de poder e dominação de um sexo sobre o outro (KERGOAT, 2000). Em outras palavras, “a divisão sexual do trabalho como relação entre dois gêneros traz embutida a hierarquia social entre esses dois gêneros. Assim, a divisão sexual do trabalho não cria a subordinação e a desigualdade das mulheres no mercado de trabalho, mas recria uma subordinação que existe também nas outras esferas do social” (SOUZA-LOBO, 2011, p. 67). Conforme Souza-Lobo, essa divisão “produz e reproduz a assimetria entre práticas femininas e masculinas, constrói e reconstrói mecanismos de sujeição e disciplinamento das mulheres, produz e reproduz a subordinação de gênero dominação” (SOUZA-LOBO, 2011, p. 174).

A divisão sexual do trabalho não é produto de dados biológicos, mas sim de construções sociais específicas chamadas de relações sociais de sexo (KERGOAT, 2000)², quer dizer, a divisão sexual do trabalho é modulada histórica e socialmente, variando no espaço e no tempo, não podendo se olvidar que o determinismo biológico, desde o século XIX, vem sendo utilizado

¹ Entende-se por trabalho reprodutivo todas as atividades necessárias para a manutenção e sobrevivência humana, tais como cuidado e educação de crianças, preparação de comida, limpeza de roupas, etc.

² No original, *rappports sociaux de sexe*, observando-se que a expressão é utilizada para fazer contraponto à expressão *relations sociaux de sexe*, já que a primeira denota uma relação de antagonismo, ao passo que a segunda aponta para uma relação de consensualidade entre os grupos e os indivíduos.

para fundamentar a persistência de discriminações não apenas de sexo, mas também de cor, etnia e até de religião.

A divisão sexual do trabalho é fruto da dominação das mulheres efetuada pelo patriarcalismo por meio de construções históricas, sociais e ideológicas. Conforme Santos (2005), o espaço doméstico continua a ser um espaço privilegiado de reprodução social, sendo que a forma de poder que predomina é o patriarcado. As relações sociais familiares são dominadas por essa forma de poder, que está na origem da discriminação sexual da qual são vítimas as mulheres, desbordando outros espaços-tempo além do doméstico.

Utilizando-se da divisão clássica de Weber das formas de dominação entre dominação tradicional, dominação legal e dominação carismática, pode-se inserir a dominação das mulheres pelos homens na dominação tradicional, que surge dos costumes e da tradição precipuamente. Poder, segundo Weber (2000), significa toda probabilidade de impor a própria vontade em uma relação social e dominação como a probabilidade de encontrar obediência a uma ordem de determinado conteúdo, entre determinadas pessoas indicáveis. Ocorre que tal concepção de Weber sobre a dominação não explica a orientação da relação de violência, ou seja, quem exerce tal violência e contra quem ela é exercida (OFFE, 1984).

Em toda relação de dominação, há dois polos desiguais e, no caso das mulheres, essas diferenças, ainda que sejam majoritariamente construtos históricos, são engendradas de maneira a tomar formas “naturalizadas”, ou seja, a forma de uma biologização e naturalização das diferenças entre os homens (APFELBAUM, 2000).

Essa biologização é tão forte que, mesmo autores que afirmam que a diferença entre os sexos é cultural, por vezes, entendem que não é possível acabar com as diferenças entre os sexos. Um exemplo disso é Bourdieu. O autor francês estudou a sociedade cabila a fundo para mostrar como a polarização dos sexos era construída socialmente, sem relação com dados biológicos. Apesar de ser um dado cultural, o autor afirma que a dominação de sexo já está tão incutida na sociedade, fazendo parte de seu *habitus*, que a mera consciência das mulheres dessa dominação não é suficiente para cessar a “violência simbólica”³ engendrada por tal dominação e que, mesmo a atuação de movimentos sociais como grupos de defesa das mulheres ou os sindicatos pouco ou nada podem fazer para mudar tal situação (BOURDIEU, 2001).

³ Expressão utilizada pelo autor em seu livro *La domination masculine* para expressar a ideia de que a submissão das mulheres à dominação dos homens é feita mediante um processo de *habitus*, gerando o consentimento dessas mulheres.

A divisão sexual do trabalho estrutura as relações de gênero na sociedade e estabelece uma divisão naturalizada das áreas reprodutivas atribuídas às mulheres e das áreas produtivas atribuídas aos homens. Dessa forma, além de atribuir às mulheres a responsabilidade sobre a reprodução, estabelecendo sua inclusão na produção apenas secundariamente, a divisão sexual do trabalho rotula o trabalho reprodutivo como um não trabalho, não lhe atribuindo valor e o marginalizando como objeto de estudo da economia (CELIBERTI, MESA, 2010).

Toma-se, aqui, a definição de trabalho reprodutivo como todas as responsabilidades com o cuidado e criação de crianças e com as tarefas domésticas necessárias para a manutenção e reprodução da força de trabalho, incluindo-se não apenas a reprodução biológica, como também o cuidado e manutenção da força de trabalho e da futura força de trabalho (crianças). Por outro lado, o trabalho produtivo é todo trabalho feito por homem ou mulher em troca de pagamento em dinheiro ou algo similar, incluindo-se o trabalho no mercado de produção ou trabalho para subsistência.

Souza-Lobo (2011, p. 152) considera que “a divisão sexual do trabalho não só separa e articula produção e reprodução, mas estrutura as relações no trabalho reprodutivo”, permitindo recolocar a questão da relação entre a dinâmica das relações capitalistas de trabalho e as relações sociais. Isso possibilita a análise do trabalho industrial feminino com um questionamento das generalidades e fazendo emergir as relações invisíveis que estruturam o trabalho doméstico ou a própria divisão sexual do trabalho e das tarefas nas várias relações sociais.

Conforme a autora, as pesquisas sobre a divisão sexual do trabalho mostram que as modalidades de subordinação das mulheres nas suas experiências de trabalho são múltiplas e o ponto comum é justamente a persistência da subordinação. As práticas sociais, familiares, culturais e de trabalho das mulheres são simultaneamente aproveitadas nas relações de trabalho propriamente capitalistas ou não, formais ou informais, mas, ao mesmo tempo, são práticas constantemente reformuladas como estratégias de sobrevivência e estratégias de resistência à dominação e à subordinação.

Ratifica-se a assertiva de Souza-Lobo (2011, p. 173) de que “para manter as desigualdades de salário e um comportamento dócil entre as operárias, é necessário utilizar formas de controle e de disciplina que articulem a subordinação operária ao capital com a subordinação sexista da mulher. Isso permite concluir que a produção se estrutura sobre a base de uma divisão sexual e social do trabalho que atinge os salários, as promoções, a qualificação, a escala de funções e as formas de controle da mão de obra. Porém, a discussão sobre as origens

dessa discriminação deve incluir a análise da esfera da reprodução (as estruturas familiares) e as formas de discriminação social (em nível ideológico)”.

O capital não cria subordinação das mulheres, porém integra e reforça as raízes da divisão sexual do trabalho. Segundo Santos, o capitalismo não inventou o patriarcado e tem em relação a ele uma trajetória ambivalente, uma vez que, se, por um lado, aproveitou-se do patriarcado para se apropriar do trabalho não pago das mulheres, levando este a participar nos custos da reprodução da força de trabalho que deviam, noutras circunstâncias, ser integralmente cobertos pelo salário, por outro lado, libertou parcialmente a mulher de submissões ancestrais, mesmo se só para submetê-la à submissão moderna do trabalho assalariado. No entanto, é altamente improvável que o máximo de consciência possível do capitalismo possa vir a integrar o fim da discriminação sexual, pois a divisão sexual do trabalho no espaço-tempo doméstico tende a ser homogênea e relativamente estável em formações sociais com diferentes divisões sexuais do trabalho em outros espaços-tempo (SOUZA-LOBO, 2011).

2.2. Efeitos da divisão sexual do trabalho: discriminação vertical e discriminação horizontal

O problema da conciliação entre a vida familiar e a vida profissional sempre foi determinante no estabelecimento da igualdade efetiva entre homens e mulheres, uma vez que as diferenças de gênero são o reflexo da diferenciação dos papéis no seio da família (IZQUIERDO, 2007).

Um dos efeitos perniciosos da divisão sexual do trabalho mais conhecidos é a discriminação vertical, também chamada de “teto de cristal” ou *glass ceiling*. Trata-se da existência de uma quantidade menor de mulheres em cargo de maior remuneração e tomada de decisões, quando comparada ao número de homens ocupantes de tais cargos.

As dificuldades que as mulheres encontram para ascender na carreira, singularmente nas socialmente consideradas “carreiras femininas”, são a expressão maior das relações de poder entre os gêneros, já que, para serem reconhecidas na profissão, as mulheres, normalmente, devem estar mais qualificadas que os homens que ocupam a mesma profissão. Assim, observa-se que a função de cozinheira é tipicamente feminina, mas os *chefs* de cozinha são, em sua maioria, homens. O mesmo ocorre com a atividade de costura, cujo coletivo é formado precipuamente por mulheres, mas os estilistas com uma carreira mais consolidada são, em grande parte, homens. Ainda que, no Brasil, as mulheres tenham uma quantidade de anos

de estudos maior que a dos homens, essa maior escolaridade não se traduziu em uma maior capacidade de conseguir um emprego remunerado, não sendo suficiente para romper com a dificuldade de acesso aos empregos e promoções para as mulheres. Ao contrário, o que se observa é que a desigualdade salarial entre homens e mulheres aumenta conforme aumenta o número de estudos.

Conforme dados do DIEESE, MTE/FAT e PED, em 2010, a distribuição da população economicamente ativa, por sexo, segundo nível de instrução é a seguinte: 26,4% de mulheres com ensino superior em Belo Horizonte, 29,4% no Distrito Federal, 26,8% em Porto Alegre, 15,6% em Fortaleza, 19,5% em Recife, 23,6% em Salvador e 24% em São Paulo, ao passo que a porcentagem de homens da PEA com ensino superior é 20,5% de homens com ensino superior em Belo Horizonte, 25,4% no Distrito Federal, 20,8% em Porto Alegre, 10,1% em Fortaleza, 12,8% em Recife, 16,6% em Salvador e 18,9% em São Paulo, sendo, portanto, o número de mulheres com ensino superior maior que o dos homens em todas as regiões metropolitanas analisadas pelo DIEESE⁴.

Segundo o IBGE/PNAD, em 2009, 58,8% das mulheres com 16 anos ou mais eram economicamente ativas, em contraposição a 81,5% de homens economicamente ativos com 16 anos ou mais⁵. Quando se analisa a proporção de mulheres ocupantes de cargos de direção, no entanto, verifica-se que apenas 21,4% das mulheres ocupadas, em 2009, ocupavam cargo de chefia⁶. Quanto maior for o tamanho da empresa, menor é essa proporção: abaixo de 50 funcionários, 27,5% de mulheres no cargo de presidente, de 50 a 200 funcionários, 18% de mulheres no cargo de presidente, de 201 a 700, 14,9% de mulheres no cargo de presidente, de 701 a 1500, 12,6% de mulheres no cargo de presidente e, acima de 1500 funcionários, 12,6% das mulheres no cargo de presidente⁷.

Além disso, os empregos de diretoria ocupados por mulheres estão concentrados em áreas de serviços comunitários e sociais, tais como serviços clínicos e hospitalares, empresas de serviços sociais e empresas de serviços culturais, refletindo a discriminação horizontal sofrida pelas mulheres (BRUSCHINI, LOMBARDI, 2007, p. 61).

⁴ Dados do DIEESE/SEADE, MTE/FAT e PED.

⁵ Dados do IBGE/PNAD.

⁶ Dados do DIEESE/www.maismulheresnopoder.com.br.

⁷ Dados do DIEESE/www.maismulheresnopoder.com.br.

Segunda a pesquisa *The Grant Thornton International Business Report* a proporção média de mulheres ocupando cargos de chefia, em 36 países diferentes era de 24% em 2009⁸.

Segundo a quinta edição da pesquisa *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas*, desenvolvida pelo IBOPE Inteligência em parceria com o Instituto Ethos, a participação de mulheres nas 500 maiores empresas do Brasil, em 2010, era de 33,1%, no quadro funcional, mas essa presença se afunila conforme a importância. Assim, a presença das mulheres, nos cargos de supervisão, era de 26,8%, nos cargos de gerência, de 22,1% e nos cargos executivos, em 2010, era de 13,7%⁹.

No tocante à discriminação vertical, a pesquisa aponta, ainda, a percepção dos presidentes de empresas quanto à inserção das mulheres nos cargos de tomadas de decisão, sendo que 45% desses presidentes consideram que a proporção existente de uma ou duas mulheres em cada grupo de dez diretores está adequada.¹⁰

A discriminação vertical opera-se, normalmente, de duas maneiras: (1) as mulheres, quando executam a mesma tarefa, costumam ser classificadas em nível salarial mais baixo definido para determinada função, por exemplo, enquanto os homens costumam ser classificados de operários de prensa, as funcionárias costumam ser classificadas como auxiliares de prensa, independentemente de seu rendimento ou produtividade; e (2) pela biologização das qualidades profissionais e a valorização das tarefas que são atribuídas ao sexo masculino (SOUZA-LOBO, 2011).

Diante dessas distorções, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) optou por adotar o princípio de igualdade salarial para trabalho de igual valor, como fundamento de critério comum, em sua Convenção nº 111. O principal problema é o estabelecimento de um critério para a determinação do valor da ocupação em si. O valor pode ser determinado sob o ponto de vista do conteúdo do trabalho, complexidade e responsabilidade. Esses critérios podem ser combinados, levando em conta que quanto mais complexo o trabalho mais raro o será no mercado.

Tais critérios, no entanto, também podem gerar distorções, como no caso, por exemplo, de uma empresa em que certos empregos de secretariado são ocupados por mulheres e certos empregos técnicos por homens, tais diferenças poderão gerar distorções salariais que não são

⁸ Dados disponíveis no *site* www.maismulheresnoper.com.br.

⁹ Dados do IBOPE/ETHOS.

¹⁰ Dados do IBOPE/ETHOS.

passíveis de solução por meio de princípio de igual salário para trabalho de mesmo valor, porquanto a valoração do trabalho dependerá de questões de mercado e de peculiaridades de tal labor.

A adoção do princípio de igual valor também levanta a questão da discriminação indireta. Isso fica nítido quando há uma desigualdade de tratamento, baseado não em gênero, mas em critérios que são usados em relação aos trabalhos tipicamente efetuados por homens e trabalhos tipicamente efetuados por mulheres. Esses critérios para a promoção podem ser tais que as mulheres, ou os trabalhadores em trabalhos com predominância de mulheres, tenham uma tendência menor a serem promovidos que os homens. As habilidades relacionadas com as ocupações com predominância feminina podem ser, sistematicamente, desvalorizadas ou, ainda, certos benefícios ou bônus podem ser pagos apenas nos casos de ocupações com predominância masculina.

A divisão sexual do trabalho gera uma distribuição, de forma desigual, entre homens e mulheres nos diferentes ramos da atividade econômica, gerando a concentração de determinado sexo em determinado ramo. Esse fenômeno é chamado de discriminação horizontal. Santos alerta que a segmentação do mercado do trabalho ocorre por outros fatores além do sexo como, por exemplo, em decorrência de raça, mas a discriminação horizontal em razão de sexo é, provavelmente, um dos fatores mais universais dessa discriminação e a globalização da economia em nada tem contribuído para atenuá-la, chegando, mesmo, a facilitar essa discriminação (SANTOS, 2005)¹¹.

Assim como a divisão sexual do trabalho gera uma desvalorização das mulheres e a recomposição das hierarquias de trabalho, a discriminação de gênero opera como princípio organizador da sociedade, atribuindo maior valor aos trabalhos normalmente efetuados pelos homens (VARIKAS, 2000).

No Brasil, os guetos ocupacionais não são contestados e não há mecanismos para incentivar que as mulheres façam cursos técnicos, gerando um sub-aproveitamento da escolarização feminina (SOUZA-LOBO, 2011). Dessa forma, segundo dados do IBGE de 2009, as mulheres ocupadas estão mais concentradas nos serviços domésticos (17%), nas atividades de comércio e reparação (16,8%) e nas atividades de educação, saúde e serviços sociais

¹¹ Nesse sentido, Santos (2005, p. 304) alerta, também, que “a crescente internacionalização do capital contribui por uma outra via para a transferência, para o espaço-tempo da produção, da dominação patriarcal organizada no espaço-tempo doméstico. Trata-se da prostituição e do chamado turismo sexual, de que é principal cliente a classe executiva internacional”.

(16,7%). Nesses setores, as taxas de ocupação masculina são de 0,9% nos serviços domésticos, 18,5% nas atividades de comércio e reparação e 3,9% nas atividades de educação, saúde e serviços sociais. Os setores de atividade econômica em que menos se concentram as mulheres ocupadas são a construção (0,5%), setores de transporte, armazenagem e comunicação (1,5%) e alojamento e alimentação (4,8%)¹².

Essa discriminação decorre da definição de tarefas ditas femininas, sob a falsa naturalização de tarefas que exigem “dedos finos”, agilidade, concentração e disciplina. Com esses guetos ocupacionais, as diferenças na ascensão de carreira são explicadas com argumentos biologizados ou com argumentos de que as mulheres se relacionam com o trabalho de forma diferente e são menos competitivas. Sobre tal preconceito, está fundamentada a opressão exercida sobre as mulheres desde a infância, marcando, de forma significativa, os modos de ser dos homens e das mulheres. De acordo com Hirata, a divisão sexual do trabalho, que é marcada pela permanência, parece submetida a uma força que leva mais ao deslocamento das fronteiras do masculino e do feminino do que à supressão da própria divisão sexual (HIRATA, 2002).

2.3 Consequências da divisão sexual do trabalho na saúde das trabalhadoras

Outra questão relevante no tocante à divisão entre “trabalho de homem” e “trabalho de mulher” na saúde trabalhadora está relacionada com o emprego da força física, já que o trabalho de carregar peso parece ser um dos poucos esforços visíveis e reconhecíveis no trabalho, restando os demais trabalhos, em geral, realizados pelas trabalhadoras, permanecem invisíveis. Assim, nos postos mais mecanizados, que podem ser considerados leves, onde se encontram um maior número de mulheres, os esforços físicos tornam-se invisíveis, como posturas desfavoráveis para músculos e ossos, sua manutenção por longos períodos, a repetição sucessiva dos mesmos movimentos e, a pouca ou nenhuma possibilidade de sair do posto de trabalho e se locomover a fim de alternar movimentos. Quando os homens deslocam pesos, o esforço físico e o trabalho muscular são mais intensos, porém esporádicos; ao passo que nos trabalhos ditos femininos, esses são moderados, mas contínuos (MARCONDES *et al.*, 2003).

Os impactos da globalização e dos processos de reestruturação no trabalho são diferentes entre homens e mulheres e não rompem a divisão sexual do trabalho (ARAÚJO, OLIVEIRA, 2006). A organização do trabalho varia entre homens e mulheres e as mulheres

¹² Excetuaram-se os setores de “outras atividades industriais” (0,3%) e “atividades mal definidas” (0,0%).

acabam se sujeitando a condições de trabalho tão ou mais insalubres que os homens, tornando-se ambos os sexos oprimidos nas suas possibilidades de expressão e aprisionados em padrões específicos de desgaste. O mito das diferenças biológicas é utilizado como fundamento para baixos salários e tarefas entediadas para as mulheres e a exposição dos homens aos altos riscos e condições assustadoras de trabalho (BRITO, D'ACRI, 1991).

Conforme Brito e D'Acri, a fábrica recruta as operárias muito jovens, com baixa escolaridade, mas com grau de formação doméstica exigindo do trabalho feminino a destreza manual, ou seja, a precisão motriz, a agilidade digital e a delicadeza gestual, a monotonia e a atenção a vários sinais, que são exigências predominantes no trabalho feminino doméstico. Na indústria, a postura estática, a cadência elevada, as tarefas muito parceladas, exigindo grande resistência nervosa, com duração limitada do ciclo de trabalho, utilização de pequeno número de músculos e pouca amplitude de movimentos, são constantemente encontradas nos postos de trabalho ocupados pelas mulheres (BRITO, D'ACRI, 1991).

Em uma pesquisa sobre o trabalho de empregadas brasileiras e italianas, a socióloga sanitária Oliveira (1999) constatou que, nos países analisados, as mulheres ficavam concentradas nos empregos que exigiam maior destreza manual, considerados como guetos femininos de trabalho, que, por sua vez, eram os menos qualificados e com menor remuneração.

2.4 Relações entre divisão sexual do trabalho e os casos de DORT nas trabalhadoras

A divisão sexual do trabalho causa problemas de saúde nas mulheres, na medida em que o preconceito de que as mulheres são mais aptas para executar funções repetitivas, que exijam paciência, docilidade e destreza causa uma maior incidência de doenças profissionais.

Esse “conceito de naturalização da qualidade vocacional das mulheres para tais tarefas”, segundo Oliveira (1999, p. 50), “oculta a divisão sexual do trabalho”.

Esse aspecto da divisão sexual do trabalho, que acaba sendo ocultado, impede que várias doenças que as mulheres adquirem sejam reconhecidas como uma doença causada pelo

trabalho, criando, inclusive, o preconceito de que as mulheres tenham uma tendência genética maior que os homens para desenvolver sintomas de DORT ou depressão, por exemplo¹³.

O caso das Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e dos Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) é emblemático. As doenças LER/DORT têm, hoje, um caráter epidêmico, de terapia difícil, gerando uma incapacidade para a vida que não se resume apenas ao ambiente de trabalho (LEITE, SILVA, MERIGHI, 2007).

A incidência dessa doença é maior nas mulheres e, no Brasil, ocorre em diversos setores. Em 1995, no setor bancário, 85% dos trabalhadores acometidos por LER/DORT eram mulheres (SEGNINI, 2007).

Em Natal, os casos de LER/DORT notificados foram de 62,5% de mulheres e 37% de homens, em 2007, de 67% de mulheres e 33% de homens, em 2008, de 78% de mulheres e 22% de homens, em 2009, e de 76% de mulheres e 24% de homens, em 2010¹⁴.

Em Belo Horizonte, em 1998, de um total de 815 casos, 80% dos casos de LER/DORT atendidos pelo NUSAT, eram de mulheres¹⁵.

Embora a subnotificação de trabalhadora acometidas de LER/DORT, provavelmente, seja muito grande, já que as pesquisas estatísticas de âmbito nacional não costumem desdobrar a análise dos casos de acidentes de trabalho (típicos ou doenças laborais) por sexo, como, por exemplo, as estatísticas efetuadas pela própria Previdência Social (BRASIL, 2013), essa diferença numérica entre os sexos é tão grande que muitos consideram tal doença como uma doença típica das mulheres, gerando preconceitos como “são mais fracas” ou “mais nervosas”.

O que ocorre, todavia, é que, diante do preconceito há muito difundido de que as mulheres estão mais aptas a efetuar tarefas repetitivas, que requeiram destreza, habilidade, paciência e docilidade, há uma contratação muito maior de mulheres em setores de trabalho que tenham tarefas simples e repetitivas, criando um maior risco de incidência de LER/DORT para elas, por exemplo, dentre outras patologias do trabalho¹⁶.

¹³ Não há, contudo, dados mais exatos sobre a incidência de tais doença laborais em âmbito geral no Brasil, por falta de dados desdobrados em sexo, já que, por exemplo, as tabelas do Anuário Estatísticos de Acidentes de Trabalho não trazem dados desdobrados em sexo do acidentado (INSS, 2013).

¹⁴ Governo do Estado do Rio Grande do Norte (2011).

¹⁵ Nesse sentido, v. Salim (2003).

¹⁶ No mesmo sentido, ver o estudo de Hirata (2002), sobre os efeitos da divisão sexual do trabalho na saúde das trabalhadoras no Brasil e França, assim como o estudo de Bertolin e Carvalho (2010), sobre segregação ocupacional.

Em pesquisa desenvolvida junto ao Sindicato Estadual dos Profissionais de Educação (SEPE-RJ), com mais de 10.000 merendeiras e serventes espalhadas em mais de 3.000 escolas públicas existentes no Rio de Janeiro, constatou-se a degradação de suas condições de trabalho e de vida como consequência da redução do número de merendeiras e serventes em cada escola, gerando queixas relacionadas a lesões por esforços repetitivos, doenças do coração e problemas de saúde mental, com um aumento de 50% de readaptações por motivos de saúde (BRITO, 2000).

Leite, Silva e Merighi (2007) consideram que a maior incidência de LER/DORT nas trabalhadoras de enfermagem ocorre por causa, dentre outros fatores, das diferentes formas de trabalho a que as trabalhadoras de enfermagem são submetidas, em comparação aos trabalhadores do mesmo setor. Essas trabalhadoras submetem-se constantemente a condições de trabalho inadequadas, no que concerne ao sistema osteomuscular, atribuídas principalmente a fatores ergonômicos e posturais inadequados, com movimentos e posturas de risco que caracterizam a carga fisiológica, pressão no trabalho, baixa autonomia e competitividade, diante da realização de procedimentos relativos à assistência de enfermagem, como na higiene dos pacientes, na arrumação de leitos, realização de curativos, transporte e manipulação de pacientes, entre outras, assim como procedimentos relativos à gerência, como o preenchimento de impressos, anotações em prontuário, realização de escalas e gráficos de movimento de pacientes ou de cirurgia.

Salim (2003) considera que as LER/DORT são o próprio reflexo da impossibilidade de controle dos trabalhadores sobre a própria saúde e, por isso, a expressão de sua desigualdade segundo o gênero revela seu lado trágico quanto à maior exposição e exploração da mulher como força de trabalho – consequência do processo histórico de segregação ocupacional que, no geral, vem imputando à mulher um conjunto diferenciado de tarefas específicas, ou seja, mais repetitivas e monótonas, sendo, portanto, essencial, situar tais doenças no campo das relações de gênero, que foram redefinidas, por sua vez, pelas novas formas de organização do trabalho, nas quais, as condições de precarização têm-se revelado particularmente mais deletérias à saúde das mulheres.

3 RESULTADOS E CONCLUSÕES

A divisão sexual do trabalho estrutura as relações de gênero na sociedade e estabelece uma divisão naturalizada das áreas reprodutivas atribuídas às mulheres e das áreas produtivas

atribuídas aos homens. Dessa forma, além de atribuir às mulheres a responsabilidade sobre a reprodução, estabelecendo sua inclusão na produção apenas secundariamente, a divisão sexual do trabalho rotula o trabalho reprodutivo como um não trabalho, não lhe atribuindo valor e o marginalizando como objeto de estudo da economia.

A divisão sexual do trabalho, que é marcada pela permanência, parece submetida a uma força que leva mais ao deslocamento das fronteiras do masculino e do feminino do que à supressão da própria divisão sexual”, mediante a utilização das mulheres em postos ainda taylorizados, repetitivos e desqualificados.

Esse tipo de trabalho gera riscos invisíveis à saúde das trabalhadoras que, normalmente, são subnotificados. No caso de Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), o número de mulheres acometidas é maior que o dos homens. Outros dados devem ser levados em conta também, tais como escolaridade, rendimento, ramo de atividade, ocupação e tempo na função dos lesionados, mas os estudos atuais sobre o assunto apontam para a maior incidência de LER/DORT nas mulheres como consequência direta da discriminação horizontal e vertical efetuada contra as mulheres, com a perpetuação da discriminação de gênero no âmbito do direito sanitário do trabalho, já que as mulheres acabam trabalhando em setores econômicos específicos, em atividades específicas, em cargos de pouca autonomia, precário, efetuando movimentos repetitivos e ergonomicamente propensos a gerar danos à saúde.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

APFELBAUM, Erica. Domination. *In: HIRATA, Helena et al. (Coord.). Dictionnaire critique du féminisme.* Paris: Presses Universitaires de France, 2000.

ARAÚJO, Angela Maria Carneiro; OLIVEIRA, Eleonora Menicucci de. Reestruturação produtiva e saúde no setor metalúrgico: a percepção das trabalhadoras. *Sociedade e Estado*, Brasília, v. 21, n.1, p. 169-198, jan./abr. 2006.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; CARVALHO, Suzete. A segregação ocupacional da mulher: será a igualdade jurídica suficiente para superá-la? *In: ANDREUCCI, Ana Claudia Pompeu Torezan; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins (orgs.). Mulher, sociedade e direitos humanos. Homenagem à Professora Doutora Esther de Figueiredo Ferraz.* São Paulo: Rideel, 2010.

BLAY, Eva Alterman. *Trabalho domesticado: a mulher na indústria paulista.* São Paulo:

Ática, 1978.

BOURDIEU, Pierre. *La domination masculine* Paris: Seuil, 2001.

BRASIL. Presidência da República. Anuário estatístico de acidentes do trabalho. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/conteudoDinamico.php?id=1605>.

_____. Ministério da Previdência Social. *Anuário Estatístico da Previdência Social 2010*. Brasília: 2010. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/conteudoDinamico.php?id=1144>.

_____. Presidência da República. Secretaria Especial de Política Para as Mulheres. *Relatório anual do observatório Brasil da igualdade de gênero 2009/2010*. Brasília: Secretaria Especial de Política Para as Mulheres, 2010.

_____. IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa nacional por amostra de domicílios*. Disponível em: www.ibge.gov.br.

BRITO, Jussara Cruz de; D'ACRI, Vanda. Referencial de análise para a estudo da relação trabalho, mulher e saúde. *Cad. Saúde Pública*, vol.7, n.2 Rio de Janeiro, Abr./Jun. 1991.

BRITO, Jussara Cruz de. Enfoque de gênero e relação saúde/trabalho no contexto de reestruturação produtiva e precarização do trabalho. *Cad. Saúde Pública*, vol.16, n.1, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2000.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. Trabalho, educação e rendimentos das mulheres no Brasil em anos recentes. In: HIRATA, Helena, SEGNINI, Liliana (orgs.). *Organização, trabalho e gênero*. São Paulo: SENAC, 2007.

CELIBERTI, Lilian; MESA, Serrana. *La equidad de Género en los países del MERCOSUR*. Montevideo: CEFIR - Centro de Formación para la Integración Regional, 2010.

FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO/SESC. *Mulheres brasileiras e gênero nos espaços público e privado*. 2010. Disponível em: <http://www.fpabramo.org.br/sites/default/files/pesquisaintegra.pdf>.

HIRATA, Helena. Mundialização, divisão sexual do trabalho e movimentos feministas transnacionais. *Cadernos de crítica feminista*. SOS CORPO - Instituto Feminista para a Democracia: Recife, Ano III, n. 2, dez. 2009, p. 80-107.

_____. Flexibilidade, trabalho e gênero. In: HIRATA, Helena, SEGNINI, Liliana (Org.). *Organização, trabalho e gênero*. São Paulo: SENAC, 2007.

_____. *Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e para a sociedade*. São Paulo: Boitempo, 2002.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniëlle, Os paradigmas sociológicos à luz das categorias de sexo: qual a renovação da epistemologia do trabalho? In: BAÇAL, Selma (Org.). *Trabalho, educação, empregabilidade e gênero*. Manaus: EDUA, 2009.

HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana (Org.). *Organização, trabalho e gênero*. São Paulo: SENAC, 2007.

IZQUIERDO, Raquel Aguilera. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*. Madrid, número especial, p. 69-119.

KERGOAT, Danielle. Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. In HIRATA, Helena *et al.* (Coord.). *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: Presses Universitaires de France, 2000.

GOVERNO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE. Secretaria de Estado da Saúde Pública. Coordenadoria de Promoção à Saúde. Centro Estadual de Referência em Saúde do Trabalhador. SINAN – Sistema de Informação de Agravos de Notificação. *Estatística dos agravos relacionados ao trabalho. LER/DORT*. Natal: 2011. Disponível em : http://www.cerest.rn.gov.br/contentproducao/aplicacao/sesap_cerest/cerest/agravos_cerest_rn/estatistic%20sinan%20rn_ler_dort_ok.pdf.

LEITE, Patricia Campos; SILVA, Arlete; MERIGHI, Miriam Aparecida Barbosa. A mulher trabalhadora de enfermagem e os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho. *Rev. Esc. Enferm. USP*. vol.41, n.2, São Paulo, Jun. 2007.

MARCONDES, Willer Baumgartem; ROTENBERG, Lúcia; PORTELA, Luciana Fernandes; MORENO, Claudia Roberta de Castro. O peso do trabalho "leve" feminino à saúde. *São Paulo Perspec.* vol.17, n.2, São Paulo, Abr./Jun. 2003.

OFFE, Claus. *Problemas estruturais do Estado capitalista*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1984.

OLIVEIRA, Eleonora Menicucci de. *A mulher, a sexualidade no trabalho*. São Paulo: HUCITEC, CUT, 1999.

SANTOS, Boaventura de Sousa. *Pela mão de Alice. O social e o político na pós-modernidade*. 10. ed. São Paulo: Cortez, 2005.

SALIM, Celso Amorim. Doenças do trabalho: exclusão, segregação e relações de gênero. *São Paulo Perspec.* vol.17, n.1, São Paulo, Jan./Mar. 2003.

SEGNINI, Liliana. Planos de demissão voluntária: do sonho de liberdade à vivência do desemprego e do trabalho precário. In: HIRATA, Helena, SEGNINI, Liliana (Org.). *Organização, trabalho e gênero*. São Paulo: SENAC, 2007.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. *A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência*. 2. ed. São Paulo: Brasiliense/Secretaria Municipal de Cultura, 2011.

VARIKAS, Eleni. Égalité. In: HIRATA, Helena *et al.* (Coord.). *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: Presses Universitaires de France, 2000.

_____. Universalismo et particularisme. In: HIRATA, Helena *et al.* (Coord.). *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: Presses Universitaires de France, 2000.

WEBER, Max. *Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva*. Brasília: Editora UnB, 2000.