

Articulando trabalho e gênero

José Eustáquio Diniz Alves*

Maria Isabel Baltar da ROCHA (org.). *Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios*. Campinas/São Paulo, ABEP/NEPO-Unicamp/Cedeplar-UFMG/Editora 34, 2000. 384 páginas.

No século XX as mulheres brasileiras conquistaram o voto, a educação, o acesso aos meios contraceptivos e a inserção no mercado de trabalho. Isto representou uma conquista e tanto. Foi uma batalha vencida, mas não o fim da guerra pela igualdade de gênero. No mercado de trabalho, as mulheres, em grande parte, venceram a exclusão, mas não venceram as desigualdades e a segregação. Houve mudanças significativas com a entrada maciça das mulheres na População Economicamente Ativa (PEA), mas também surgiram novos desafios *pari passu* a permanência de um percentual ainda elevado de mulheres “confinadas” à esfera doméstica ou em profissões tipicamente femininas.

Para discutir as complexidades desta realidade foi realizado o seminário Trabalho e Gênero: Mudanças, Permanências e Desafios, ocorrido em Campinas (SP) em abril de 1998. O livro homônimo, publicado pela Editora 34 em 2000, com o apoio do Núcleo de Estudos de População (NEPO) da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), do Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional (Cedeplar) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e da Fundação MacArthur, registra os trabalhos e discussões ocorridos naquela ocasião por iniciativa da Associação Brasileira de Estudos Populacionais (ABEP). O livro é constituído de 13 artigos reunidos em três

seções, que são finalizadas pelos comentários das relatoras das correspondentes mesas-redondas do seminário. Pela ordem, as relatoras são Paula Montagner, Sônia Corrêa e Mary Garcia Castro, que apresentam comentários enriquecedores dos artigos e lançam questões que contribuem para a continuidade das pesquisas. Tanto o seminário como o livro só foram viabilizados devido ao esforço e empenho inestimáveis da organizadora Maria Isabel Baltar da Rocha.

A primeira seção do livro, intitulada “Dinâmica e perfil do mercado de trabalho: onde estão as mulheres?” e composta de cinco artigos, fornece um quadro abrangente da participação feminina no mercado de trabalho nas décadas de 80 e 90. O primeiro artigo, “Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistências da discriminação?”, de Cristina Bruschini, analisa as mudanças na inserção e no perfil da mão-de-obra feminina, assim como a persistência de discriminações e desigualdades, em um contexto de queda das taxas de fecundidade, envelhecimento da população, aumento do número de famílias chefiadas por mulheres, expansão da escolaridade, novos valores relativos ao papel das mulheres na sociedade brasileira e redemocratização do país. A autora mostra que, entre 1985 e 1995, as mulheres desempenharam um papel muito mais relevante do que os homens no crescimento da PEA, e que a maior mudança qualitativa ocorreu com a entrada das mulheres mais velhas, casadas e mães. Bruschini faz uma rica análise da participação econômica de ambos os sexos e mostra, dentre vários destaques importantes, que: os homens continuam predominando nas atividades industriais e as mulheres nos serviços; o trabalho feminino, a despeito da flexibilização do mercado de trabalho que atinge ambos os sexos, continua caracterizado como mais precário em relação ao masculino;

* Doutor em Demografia pelo Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional (Cedeplar) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), com pós-doutorado pelo Núcleo de Estudos de População (NEPO) da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), e professor da Universidade Federal de Ouro Preto.

permanece a desigualdade salarial entre os sexos, sendo que, em 1995, as mulheres ganhavam cerca de 64% dos salários masculinos; contudo e apesar disto, as mulheres ampliaram significativamente sua presença em inúmeras ocupações de prestígio, entre as quais a arquitetura, a odontologia, o jornalismo, advocacia e outros espaços que exigem maior escolaridade e qualificação, como a gerência e a chefia de empresas. O artigo é muito rico no retrato do mercado de trabalho por sexo e levanta várias hipóteses para explicar o crescimento da participação feminina. Suscitou-me várias questões, como, por exemplo: Quais as relações entre os fatores de oferta e demanda por mão-de-obra feminina? A crise econômica acelera ou desacelera a inserção da mulher na PEA? Como articular, numa perspectiva de gênero, a interpretação do sucesso de uma parcela de mulheres na PEA *vis-à-vis* a permanência da discriminação para tantas outras?

No segundo artigo, "Quantas serão as mulheres: cenários para a atividade feminina", Simone Wajnman e Eduardo L.G. Rios-Neto, como Pítia e Píton modernos, lançam-se na sempre difícil tarefa de prever o futuro. Mas, ao invés da "bola de cristal", eles se armam de uma análise criteriosa baseada no novo padrão demográfico brasileiro e nas tendências recentes do mercado de trabalho. Consideram que a paridade das taxas de atividade entre os sexos é uma condição necessária, porém não suficiente, para a igualdade de gênero. Como diz o título do artigo, os autores traçam dois cenários para a PEA feminina até 2020 baseados em projeções da população por idade e sexo e das taxas específicas de atividade feminina. Para a projeção populacional foram utilizados os dados de um trabalho já consolidado no Cedeplar. A contribuição dos autores está justamente na formulação de uma metodologia de projeção para as taxas de atividade feminina, que são muito mais heterogêneas que as masculinas. O primeiro cenário foi baseado nas tendências históricas das taxas de atividade e o segundo incorporou a tendência de queda das taxas de atividade de jovens e idosos observada nos anos 90.

Ambos os cenários indicam a maior inserção da mulher no mercado de trabalho e confirmam a maior incorporação das mulheres mais velhas indicada no artigo anterior. Pela metodologia adotada, os autores encontram uma curva de atividade feminina para 2020 na forma de um "V invertido", com a cúspide da distribuição situada no grupo etário 35-39 anos. Acho que este fato deveria merecer maior atenção em futuras pesquisas, pois o mais comum seria uma curva em forma de um "U invertido", que representaria a maior participação na PEA das mulheres solteiras e a permanência das casadas e com filhos. Por outro lado, uma cúspide muito acentuada no grupo etário de 35-39 anos pressuporia uma saída abrupta no grupo etário 40-44 anos, o que só se justificaria em decorrência de uma aposentadoria precoce, o que vai contra a tendência atual de se elevar o tempo de contribuição previdenciária das mulheres. Contudo, o artigo mostrou que as taxas de atividade feminina devem continuar crescendo, apesar de as projeções para 2020 não apontarem para a paridade entre as taxas masculinas e femininas, já que a participação das mulheres na PEA total deve ficar em torno de 39% em ambos os cenários. Com a leitura do artigo me ocorreu as seguintes perguntas: como e quando se deve atingir a paridade entre os sexos no mercado de trabalho? A paridade poderia ser atingida antes de se enfrentar os problemas da segregação ocupacional, da discriminação salarial e da dupla jornada?

O terceiro artigo, "Renda familiar e trabalho da mulher na Região Metropolitana de São Paulo (RMSP) nos anos 80 e 90", de Eugênia Troncoso Leone, discute a contribuição do trabalho remunerado da mulher na renda familiar. O artigo confirma o aumento da participação das chefes e cônjuges na atividade econômica e mostra que, na RMSP, o número de famílias com mulher na PEA passou de 42,8% em 1981 para 52,8% em 1995. Confirma também mudanças na distribuição do perfil das famílias, com o aumento do número de mulheres vivendo sozinhas, aumento das famílias chefiadas por mulher sem cônjuge

mas com filhos e diminuição da proporção das casadas com cônjuge e mais de dois filhos (reflexo da queda da fecundidade). A autora mostra que existe uma tendência à homogeneização das taxas de participação feminina nas diferentes situações familiares, variando estas em torno de 40%, com exceção das mulheres que são chefes e têm filhos, segmento que atingiu a taxa de 56,7% em 1995. Usando o critério de renda, os perfis distributivos das famílias com presença de mulher na PEA pouco se alteraram no período, constatando-se leve decréscimo na proporção de famílias pobres e aumento do peso das famílias situadas nas faixas de 1 a 2 e de 2 a 4 linhas de pobreza. Contudo, a maior participação da mulher na atividade econômica continua sendo naquelas famílias com maior poder aquisitivo. O artigo me suscitou a seguinte dúvida: a entrada das cônjuges no mercado de trabalho se deve à deterioração da renda familiar ou às expectativas de ampliação do consumo? Por fim, uma observação: a autora utiliza várias vezes a expressão “contribuição do trabalho da mulher para a renda familiar”, mas acho que o verbo contribuir dá uma idéia de que o trabalho feminino gera sempre uma parte menor da renda familiar e reforça a concepção de que a renda feminina é complementar à renda do homem provedor, o que certamente não é verdade para as famílias chefiadas por mulheres.

O quarto artigo, “A mulher e o mercado de trabalho nos anos 90: o caso da Região Metropolitana de Salvador (RMS)”, de Ângela Borges e Iracema Brandão Guimarães, mostra que também na RMS o aumento das taxas de participação feminina ocorreu especialmente entre as “mulheres adultas” (com mais de 25 anos). Todavia, as autoras questionam até que ponto este processo contínuo e diversificado anuncia, de fato, reduções nas desigualdades de gênero. Elas mostram que parte do aumento da PEA feminina decorreu da elevação da taxa de desemprego feminino, que saltou de 13,8% em 1992 para 20,5% em 1997, tornando-se mais elevada do que as taxas de desemprego entre os homens. Mostram, também, que houve transformações no

mercado de trabalho que se têm traduzido numa crescente flexibilização dos vínculos empregatícios e na ampliação das atividades informais. Baseadas nos dados da RMS, sugerem, então, que houve uma redução das desigualdades de gênero, não tanto pela melhoria das posições femininas, mas sobretudo pelas perdas sofridas pelos homens. Assim, elas buscam ir além do fenômeno da “feminização da pobreza”, sugerindo que existe em curso um processo de “feminização do mundo do trabalho”, caracterizado por empregos de baixa qualidade, escassas possibilidades de carreira e baixo nível de organização política. As conclusões das autoras são polêmicas e merecem ser mais debatidas, pois o artigo mostra que, por outro lado, houve crescimento do emprego público e das ocupações de nível universitário na RSM. Além disto, a utilização do termo “feminização” no lugar de “precarização” do mundo do trabalho precisa ser mais bem fundamentada.

O quinto artigo, “Evolução do desemprego feminino nas áreas metropolitanas”, de Lena Lavinias, mostra que, no quadro de flexibilização e desassalariamento em curso, as mulheres parecem estar se beneficiando mais do que os homens das novas oportunidades de ocupação criadas, pois a taxa de emprego feminino nas áreas metropolitanas cresceu, segundo as PNADs, 3,68% ao ano, contra 2,37% do emprego total entre 1985 e 1995. Mas a autora chama a atenção para o fato de o emprego feminino ter crescido em meio a um mercado de trabalho menos promissor, mais instável e mais desprotegido, já que a forte redução do emprego no setor industrial neste período atingiu mais duramente os homens. Paralelamente, houve um crescimento do desemprego feminino, que atingiu 8,5% em 1995, contra 6% para os homens. Neste sentido, a taxa de desemprego, apesar do forte componente sazonal, está correlacionada positivamente com a taxa de atividade feminina. O desemprego afetou sobremaneira as mulheres com nível de instrução intermediário (1º grau completo e 2º grau), sendo que as mulheres com nível superior de instrução apresentam as

menores taxas. A autora sugere que o acirramento da competição entre os sexos no mercado de trabalho pode favorecer – no médio e longo prazo – um recuo da segregação ocupacional por sexo, ainda fortemente prejudicial às mulheres. Ela considera que o impacto da maior precarização do mercado de trabalho tornou-se mais homogêneo para ambos os sexos, o que estaria significando uma perda relativa da dimensão gênero na estruturação do mercado de trabalho. O último parágrafo do artigo termina de forma provocativa e aponta para o que deverá ser objeto de futuras pesquisas: “Embora por vias tortuosas, talvez se esteja caminhando na direção de uma equidade maior entre os sexos no que tange à ocupação, em meio a muitas desvantagens para o conjunto dos trabalhadores.” Acho que, ao chamar a atenção para a questão do desemprego feminino, o artigo aponta para a necessidade de se aprofundar o estudo dos fatores de oferta do trabalho feminino que ocorre em um quadro em que a demanda é limitada pela segregação ocupacional e pela discriminação salarial.

A segunda parte do livro, denominada “Processos de trabalho e gênero: o que muda e o que permanece?”, começa com o artigo “Reestruturação produtiva, qualificação e relações de gênero”, de Magda de Almeida Neves, que busca discutir as articulações entre estas três dimensões citadas no título. Na contramão dos dois artigos anteriores, que apontam para uma maior perda masculina com o processo de reestruturação produtiva, a autora afirma: “O argumento central é que uma qualificação maior da mão-de-obra ocorre para um grupo de trabalhadores, geralmente masculinos, situados nas empresas de ponta da cadeia produtiva.” A autora assinala a importância de se resgatar as diferenças de gênero, mas, mesmo não sendo sua intenção, cai num dualismo que segmenta o mercado de trabalho em dois setores: um onde “o emprego apresenta-se mais estável e a maioria da mão-de-obra empregada é masculina” e o outro de “trabalhadores femininos” que segue a lógica “do trabalho precarizado e de contratos

temporários baseados na lógica de redução de custos”. Infelizmente, a autora não apresenta nenhuma estatística que fundamente suas afirmações e não leva em consideração, além das diferenças no mercado de trabalho feminino, o fato de que são exatamente as mulheres mais qualificadas (com curso superior) que apresentam as maiores taxas de atividade e que menos sofreram os efeitos da precarização e do desemprego.

O artigo seguinte, “Desemprego, terceirização e intensificação do trabalho nos bancos brasileiros”, de Liliana Rofsen Petrilli Segnini, começa mostrando a importância do setor financeiro no processo de reestruturação do capitalismo internacional e passa a analisar, em seguida, como se dá o processo de reestruturação interna desse setor, caracterizado por três fenômenos: intenso desemprego, terceirização/precarização do trabalho e intensificação do trabalho. A autora mostra que o número de empregados no setor bancário no Brasil diminuiu pela metade, caindo de um milhão em 1986 para cerca de meio milhão em 1996. No banco estatal analisado o desemprego atingiu mais os homens e houve uma ampliação do percentual de mulheres na composição da força de trabalho. No processo de terceirização, o impacto de gênero foi diferenciado, pois enquanto o setor de compensação de cheques continuou predominantemente masculino, fato justificado pelo horário noturno de trabalho, o *telemarketing* continuou predominantemente feminino em decorrência de atributos ditos do gênero, como “voz mais suave” e “paciência”. Em relação à intensificação do trabalho, a autora mostra que os bancários, em geral, estão realizando mais horas extras e percebendo salários relativamente menores em comparação com os anos anteriores. Isto tudo em um contexto em que cresce o número de bancários com 3º grau, sendo que, dentre os trabalhadores do banco estatal com curso superior, as mulheres representavam 61% em 1996. Mas, apesar de serem mais escolarizadas, as mulheres ocupam cargos hierarquicamente inferiores. O artigo sugere que existe uma grande heterogeneidade no processo

de reestruturação produtiva, mesmo quando se toma apenas um setor de atividade, o que mostra a necessidade de se ampliar a pesquisa empírica para dar conta de toda a complexidade da realidade do mercado de trabalho.

O artigo “O trabalho a domicílio em questão: perspectivas brasileiras”, de Lena Lavinás e Bila Sorj, apresenta uma revisão teórica e estudos de caso que visam dar conta da diversidade do mercado de trabalho. As autoras mostram que, na literatura brasileira, o trabalho a domicílio tem sido identificado como uma estratégia quase que exclusiva de redução de custos, que mobiliza mão-de-obra pouco qualificada e uma base tecnológica rudimentar. Mas a revisão da literatura internacional, notadamente aquela que trata do “teletrabalho”, informa justamente o oposto. Ou seja, existe um outro lado da reestruturação produtiva e da flexibilização do trabalho em que os direitos associados ao estatuto de assalariado são preservados, evitando, dessa maneira, a erosão dos benefícios e da proteção do trabalhador.

As autoras analisam dois estudos de caso. O primeiro focaliza uma microempresa da área de informática que tem seus empregados trabalhando a domicílio, os quais são responsáveis pela organização diária de suas jornadas de trabalho. O segundo caso trata de uma indústria eletroeletrônica em que algumas operárias montadoras passaram a trabalhar em casa, apesar de conservarem o estatuto de assalariadas permanentes. As autoras concluem dizendo que a categoria “trabalho a domicílio” assume formas diferentes em função da reestruturação produtiva, pois, apesar de a reestruturação manter a lógica de maior flexibilidade horária e salarial com redução de custos fixos e aumento da produtividade, seu efeito sobre o fator mão-de-obra pode ser diverso. Há vantagens e desvantagens que são negociadas e relativamente compartilhadas entre a empresa e o assalariado baseado no domicílio. Portanto, identificar o trabalho a domicílio como exclusivamente precário e feminino não leva em consideração todos os aspectos das transformações em curso.

O artigo “Corpos saudáveis e corpos doentes na nova organização social do trabalho”, de Eleonora Menicucci de Oliveira, inicia-se com uma reflexão sobre “trabalho, saúde e gênero” e apresenta uma discussão sobre as lesões por esforços repetitivos (LER). Esta parte do artigo é um tanto confusa e apresenta algumas imprecisões nas definições históricas. Em seguida a autora introduz alguns relatos de mulheres e homens portadores de LER em São Paulo nos anos 90. Mostra que os portadores desta enfermidade acabam sendo discriminados no local de trabalho, na sociedade e na família e desenvolvem um “sentimento de exclusão e descrédito”, atingidos pela “sobrecarga, a solidão e o abandono afetivo, profissional, terapêutico e social”. Mostra, também, que a LER afeta principalmente as mulheres e tem permanecido “invisível” como uma questão de saúde pública. Contudo, o artigo carece de uma base empírica mais consistente e de um melhor encadeamento das evidências apresentadas.

A terceira e última parte do livro, denominada “Trabalho, gênero, raça: quais os desafios políticos?”, começa com o artigo “Ações afirmativas, gênero e mercado de trabalho: a responsabilidade social das empresas na União Européia”, de Paola Cappellin. A autora propõe que, em decorrência da luta do movimento feminista, das centrais sindicais, das ONGs, de centros de estudos universitários e de instituições públicas de planejamento, o combate às discriminações de gênero e a promoção de políticas de fomento da igualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho têm conseguido finalmente ser tema de debate entre os empresários. Ela mostra que várias empresas da União Européia têm sido protagonistas na preparação e execução de políticas de empregos, promovendo ações que afirmam os princípios de igualdade de oportunidades. Este tipo de preocupação se generalizou ao longo do processo de unificação européia, sendo que o Tratado de Maastricht consagrou a obrigação do respeito ao “direito de paridade”. Assim, as ações afirmativas devem buscar “eliminar

de fato a disparidade, promover a mixibilidade ocupacional, eliminar ou compensar os efeitos negativos oriundos de atitudes, comportamentos e estruturas baseadas numa visão tradicional dos papéis na sociedade entre homens e mulheres e estimular a presença das mulheres nos novos setores de atividade, incentivando a sua inserção nos níveis de responsabilidade". A autora utiliza uma série de relatórios institucionais da União Européia enumerando empresas que realizaram iniciativas vitoriosas no sentido de afirmar os princípios de igualdade de tratamento, remuneração, ascensão de carreira, promoção, formação e qualificação nos locais de trabalho, visando superar as relações hierarquizadas e assimétricas entre os gêneros. Considero que este artigo é muito importante para realçar como o Brasil está distante das experiências internacionais de implementação de ações afirmativas no sentido de se conseguir a paridade entre os gêneros em todos os níveis.

O segundo artigo desta terceira parte, "Raça e gênero no mercado de trabalho", de Maria Aparecida Silva Bento, aponta para o grave quadro de discriminação no trabalho motivado pelo fator racial e para as desigualdades intragênero, fruto das disparidades socioeconômicas entre mulheres brancas e negras. O trabalho critica a "ideologia da democracia racial" que obscurece as relações raciais e étnicas no Brasil e chama a atenção para o problema da mulher negra, que é duplamente discriminada e se encontra na "base da pirâmide social". A autora mostra que "não só o movimento de mulheres e a academia, mas igualmente o movimento sindical e o Estado tendem a omitir a problemática das desigualdades raciais no Brasil ou a representá-la como um problema que não lhes diz respeito". Também as forças de esquerda, sindical e política, tendem a dar prioridade para as questões de classe (ou corporativas) e, em nome da "unidade da classe trabalhadora", centram a ação na totalidade e na indiferenciação, com receio de que as diferenças se transformem em divisão. O resultado é a omissão diante das práticas discriminatórias

de raça e gênero. O artigo ainda destaca a importância das conferências internacionais como fator impulsionador das estratégias de combate à discriminação racial no mercado de trabalho no Brasil. O que me parece claro é que o desafio lançado, em concordância com o artigo anterior, é o de buscar maneiras de se implementar ações afirmativas voltadas para a promoção da igualdade para as mulheres em geral e, em especial, para as mulheres afrodescendentes.

O artigo "Sindicalismo e relações de gênero no contexto da reestruturação produtiva", de Angela Maria Carneiro Araújo e Verônica Clemente Ferreira, inicia-se com uma análise histórica do crescimento da filiação feminina aos sindicatos e do impacto do debate das questões de gênero sobre a cultura sindical. A década de 70 foi marcante em termos de crescimento da PEA feminina e apresentou um aumento mais que proporcional das suas taxas de sindicalização. Contudo, em 1988 as mulheres brasileiras representavam somente 25,6% do total de sindicalizados e apenas 14,4% dos dirigentes sindicais. Isto pode ser explicado, por um lado, pela dificuldade em se organizar as trabalhadoras, que estão predominantemente em funções de baixa qualificação, com alta rotatividade e sujeitas ao maior controle das chefias, e, por outro lado, pela cultura sindical, que, em geral, reforça uma "fraternidade masculina" e percebe as mulheres como *outsiders*. A cultura sindical masculina tem dificuldade em aceitar a "especificidade da condição feminina" e receia que as questões de gênero possam quebrar a "unidade da classe". Mas, a despeito do machismo sindical que se manifesta de diversas formas, as mulheres conseguiram, no bojo do novo sindicalismo dos anos 80, dar visibilidade para suas questões específicas e avançar na ocupação de espaço. Exemplos disto são a criação da Comissão Nacional sobre a Questão da Mulher Trabalhadora (CNMT) da CUT e as cotas de 30% para os postos de direção dos sindicatos.

As autoras finalizam o artigo com uma análise dos impactos da reestruturação

produtiva sobre a presença das mulheres no mercado de trabalho e nos sindicatos. Elas mostram que as novas formas de organização e gestão da produção dos anos 90 têm provocado dois movimentos paradoxais, de estabilização e “instabilização” da força de trabalho, sendo que a estabilização atinge um núcleo mínimo de trabalhadores, ao passo que a “instabilização” é global e consiste no crescimento do desemprego, do subemprego e da disseminação de formas de trabalho precarizadas. Esse processo leva ao enfraquecimento dos sindicatos, ao mesmo tempo em que ameaça a continuidade do movimento pela ampliação da participação feminina e a alteração das relações de gênero nos sindicatos. O artigo aponta, enfim, para a necessidade de aprofundamento da discussão da questão do “empoderamento” das mulheres, tanto nos sindicatos, quanto nos partidos políticos.

Por último, o artigo “As relações de gênero na Confederação Nacional de Trabalhadores Rurais (Contag)”, de Miriam Abramovay e Rocicleide da Silva, examina o fortalecimento do movimento das trabalhadoras rurais na Contag. A parte central do estudo, precedida por uma contextualização do tema, inclui alguns dados sobre a trabalhadora rural no Brasil, informações sobre a agricultura familiar do ponto de vista de gênero e um relato sobre o desenvolvimento da organização das mulheres que trabalham no campo. Em seguida as autoras examinam o desenvolvimento das organizações de mulheres trabalhadoras rurais, que é um fenômeno relativamente recente no Brasil. Elas focam a análise na I Plenária Nacional de Mulheres Trabalhadoras Rurais de 1997, que aprovou propostas para incentivar o debate sobre as relações de gênero e adotou a

política de cota mínima de 30% de mulheres em todas as instâncias de direção, discussão e representação ao VII Congresso da Contag. Mesmo considerando a existência de uma cultura machista que reforça o quadro de desigualdade entre homens e mulheres no meio sindical, este artigo tem um tom muito mais otimista que o anterior, uma vez que as autoras consideram que a Contag “vem respondendo aos interesses práticos de gênero e mesmo a algumas necessidades estratégicas das mulheres”.

Em resumo, o livro *Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios* é essencial para o entendimento da dinâmica do mercado de trabalho de uma perspectiva de gênero. As análises cobrem um período de quase duas décadas e dão destaque especial ao processo de reestruturação produtiva que acompanha a globalização neoliberal e aos primeiros anos do Plano Real, período caracterizado por uma sobrevalorização cambial que teve efeitos perversos sobre os níveis de emprego no Brasil. Além de atualizar e analisar as “mudanças, permanências e desafios”, o livro lançou muitas outras questões que deverão ser objeto de estudo dos GTs População e Gênero e População e Trabalho da ABEP. Fica para futuros seminários a tarefa de analisar os efeitos das mudanças econômicas sobre o mercado de trabalho depois da desvalorização do real, em janeiro de 1999, e as novas perspectivas que se abrem para o novo século e o novo milênio que se iniciam. Uma questão que deverá nortear futuras pesquisas que se preocupam com a equidade de gênero no mercado de trabalho é como as mulheres podem atingir a paridade nas taxas de atividade sem segregação horizontal e vertical e sem discriminação salarial.