

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO PRIVADO

LAURA ELISA DE SOUZA

A INTERSECCIONALIDADE COMO CATEGORIA FUNDAMENTAL PARA O
DIREITO DO TRABALHO

Juiz de Fora
2019

LAURA ELISA DE SOUZA

A INTERSECCIONALIDADE COMO CONCEITO FUNDAMENTAL PARA O
DIREITO DO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito – área de Direito do Trabalho da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial para a obtenção do título de bacharela em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Karen Artur

LAURA ELISA DE SOUZA

**A INTERSECCIONALIDADE COMO CATEGORIA FUNDAMENTAL PARA O
DIREITO DO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito – área de Direito do Trabalho da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial para a obtenção do título de bacharela em Direito.

Aprovada em 17 de Junho de 2019.

BANCA EXAMINADORA

Professora Doutora Karen Artur - Orientadora

Universidade Federal de Juiz de Fora

Professora Doutora Eliana Conceição Perini

Universidade Federal de Juiz de Fora

Especialista em Dir do Trabalho Bárbara Alvim Sampaio

PUC Minas

*Dedico esse trabalho aos meus pais, meus
grandes incentivadores na vida.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais e irmão, fonte de inspiração e força em todos os meus passos dados.

Aos meus professores e às Escola Superior Dom Helder Câmara; Universidade Federal de Ouro Preto e Universidade Federal de Juiz de Fora por me proporcionarem 5 anos de conhecimento jurídico e vivência profissional da mais alta qualidade.

À professora Karen, por aceitar o desafio de me orientar e por exercer seu papel com tamanho louvor.

Aos amigos que aqui fiz, que foram uma grande família pra mim e me ajudaram em todos os momentos de fraqueza, além de também se fazerem presentes nas melhores celebrações, em especial à Denise, Júlia, Brunna e Letícia Cosco.

Ao Lucas e Bacon, grandes companheiros nessa trajetória, que souberam amar e aceitar mesmo as minhas piores versões.

À todos os amigos do caminho de vida que me permitiram chegar até aqui com força e entenderam a minha ausência quando se fez necessário priorizar os estudos.

Ao meu eterno lar, República Cheia de Charme que me acolheu em Ouro Preto e na minha iniciação acadêmica, todos os anseios e angústias foram compartilhados sem pudor naquela formosa casinha azul.

Às minhas amigas fiéis Santafesinas, em especial à Eliana, a mulher que mudou a minha dimensão das escolhas profissionais e que certamente se orgulha até dos meus erros.

E por fim, à Juiz de Fora, a cidade que me recebeu e me desafiou nesses anos de graduação.

Que nada nos defina. Que nada nos sujeite. Que a liberdade seja a nossa própria substância.

SIMONE DE BEAUVOIR

RESUMO

O presente trabalho tem o escopo de analisar o direito do trabalho sob a ótica do conceito de interseccionalidade e das inovações no tratamento da condição feminina no mercado de trabalho pela Organização Internacional do Trabalho. Por meio de revisão da literatura, inclusive de dados institucionais disponíveis, e sob a luz desse conceito, mostra-se as facetas da ideologia racista, classicista e patriarcal que regia a estrutura jurídica e social anterior e como ela atua na conjuntura democrática atual, especialmente considerando a legislação trabalhista, inclusive a atual reforma. Com isso, busca-se valorizar a conquista histórica feminina e tornar compreensível a persistência desses padrões desiguais e opressivos. Consideramos que é central, como condição de mudança desses padrões, que haja conscientização acerca deste problema estrutural, e com isso tornar possível mais avanços quanto à condição jurídica e social da mulher no mundo do trabalho e para além dele.

Palavras-chave: **Interseccionalidade**. Feminismo. Organização Internacional do Trabalho. Direito do trabalho. Reforma trabalhista.

ABSTRACT

The present work has the scope to analyze the labor law from the point of view of the concept of intersectionality and the innovations in the treatment of the feminine condition in the labor market by the International Labor Organization. Through a literature review, including institutional data available, and in light of this concept, the facets of the racist, classicist and patriarchal ideology that governed the previous legal and social structure and how it operates in today's democratic conjuncture, especially considering the labor legislation, including the current reform. With this, it is sought to value the historical conquest of women and to make understandable the persistence of these unequal and oppressive patterns. We believe that it is central, as a condition for changing these standards, that there is awareness of this structural problem, and with that, it is possible to make further advances in the legal and social status of women in the world of work and beyond.

Keywords: **Intersectionality**. Feminism. International Labor Organization. Labor Law. Labor Law Reform.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	10
2. DIREITO EM CONTEXTO	11
3. O CENTENÁRIO DA OIT E A ATUAÇÃO DELA NA IGUALDADE DE GÊNERO.....	17
4. LEGISLAÇÃO DO TRABALHO E GÊNERO NO BRASIL	25
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	36
6. REFERÊNCIAS	38

1. INTRODUÇÃO

As conquistas de direitos no Brasil refletem a luta diária dos seus cidadãos por melhores condições de vida. Entretanto, as reivindicações das mulheres por direitos que abarcam suas demandas ou que as coloque em posição de igualdade com os homens têm sido mais custosas. Dificuldades estas que permanecem e até se agigantaram com a “reforma trabalhista” aprovada recentemente.

A luta feminista pela concretização da igualdade substancial entre os gêneros está vigorosamente ligada ao Direito do Trabalho, uma vez que a organização sexual do trabalho acaba por permitir ou limitar acessos a recursos fundamentais para a autonomia e participação da vida pública

O Direito ao mesmo tempo em que transforma o passado, conserva as estruturas sociais para o futuro. Em uma perspectiva feminista, no primeiro capítulo analisaremos as consequências da interação entre as formas de subordinação a exemplo da classe, raça e gênero. E como se dá a dominação e discriminação dessas classes oprimidas, isto é, relacionar as interseções desses diversos fenômenos. Além disso, já no segundo capítulo, trataremos da importância da mudança de paradigma no que diz respeito ao trabalho da mulher, que deixou de “protetor” para ser “promocional” uma postura em estruturas globais, discutida e apoiada pela OIT (Organização Internacional do Trabalho) e logo reiterada pela Constituição de 1988. Analisaremos, ainda, que esta transformação jurídica revelou como a ideologia de “proteção” estava agudamente comprometida com o patriarcado em marginalizar o lugar da mulher na sociedade. E por fim, no terceiro capítulo iremos expor a caminhada legislativa do Brasil no contexto do Direito do Trabalho até a mais recente Reforma e como esta influencia na manutenção das opressões. Atualmente, ainda há a necessidade de promover o trabalho da mulher, e, é essencialmente papel do Direito tornar realidade esse ideal de igualdade entre homens e mulheres, ainda que saibamos que apenas o Direito não tem o poder pleno para tal transformação social.

A falta de consciência sobre o que representam os avanços sociais e jurídicos em relação à mulher desmerece estas conquistas e, em razão disso, as coloca em situação de risco. Para defender as conquistas femininas frente a igualdade de gênero, é preciso conhecer mais do que o conteúdo literal da norma jurídica que a ilustra. Em razão disso, o presente trabalho pretende-se fazer refletir, a partir de dados históricos, sobre como o cunho patriarcal da sociedade juntamente ao capitalismo tentou silenciar o protagonismo das mulheres nas grandes transformações sociais. Ademais, expor o trabalho da OIT na luta pela igualdade de gênero, compreender a convergência

da instituição com os recentes estudos que demonstram a interseccionalidade de opressão em que vive as mulheres. E promover a discussão de como construir uma sociedade mais justa e igualitária levando em conta a relação indissolúvel entre Direito do Trabalho, Gênero e Democracia.

2. O DIREITO EM CONTEXTO

Na perspectiva feminista - *feminist stand point* - não há uma inversão de poder do jogo de dominação social. É um ponto de vista essencialmente plural, de transformação social e política na contramão das opressões de gênero, sexualidade, raça, crença e classe social. Não há que se falar, como demanda o senso comum, em uma roupagem invertida oposicionista da atual manutenção de poder patriarcal.

A luta feminista é, portanto, pela concretização do direito à igualdade substancial entre homens e mulheres, sendo foco do presente trabalho a busca por tal no âmbito do Direito do Trabalho no Brasil.

É de suma importância de antemão entendermos de onde vem essa invisibilidade da mulher na sociedade e como ela se construiu. Desde a criação da humanidade, a história da mulher é secundária frente a do homem na civilização ocidental. Eva, a causadora do pecado original, foi gerada a partir da costela de Adão. Simone de Beauvoir em “O segundo sexo” faz esta análise da situação de submissão da mulher a partir da Gênese:

Todos os mitos da criação exprimem essa convicção preciosa do macho e, entre outras, a lenda de Gênese que, através do cristianismo, se perpetuou na civilização ocidental. Eva não foi criada ao mesmo tempo que o homem; não foi fabricada com uma substância diferente, nem com o mesmo barro que serviu para moldar Adão: ela foi tirada do flanco do primeiro macho. Seu nascimento não foi autônomo; Deus não resolveu espontaneamente criá-la com um fim em si e para ser por ela adorado em paga; destinou-a ao homem. Foi para salvar Adão da solidão que ele lha deu, ela tem no esposo sua origem e seu fim; ela é seu complemento no modo do inessencial. E assim ela surge como uma pessoa privilegiada. É a natureza elevada à transparência da consciência, uma natureza naturalmente submissa. E é essa maravilhosa esperança que muitas vezes o homem pôs na mulher. Ele espera realizar-se como possuindo carnalmente um ser, ao mesmo tempo que consegue confirmar-se em sua liberdade através de uma liberdade dócil. (BEAUVOIR, 2009, p. 201).

Percebe-se que o mito da gênese traz em si uma divisão que impõe à mulher, criada a partir da costela do macho, um afastamento nato das conjunturas sociais, uma vez que desde a concepção foi condenada pela divindade ao sofrimento à satisfação dos desejos do marido.

Tradicionalmente, as mulheres eram associada à função biológica da procriação, destinada ao cuidado da prole, da casa, dos pais e de tudo que envolve o ambiente doméstico.

Ao homem, por sua vez, foi destinado ao âmbito público, a principal decorrência da cultura do patriarcado¹ é a exclusão da mulher dos espaços públicos. Fincado ao patriarcado ainda, a feminilidade no geral tem uma conotação social de inferioridade física e psíquica da mulher. A ela são atribuídas negativamente características como emotiva, irracional e dependente. Isto é, as noções de masculinidade e feminilidade que foram consolidadas na sociedade legitimam a predominância do homem sobre a mulher e a opressão desta.

Caminhando pela história ocidental, nos deparamos com o período “caça às bruxas” na Idade Média em que a Igreja, com a ajuda do Estado, perseguiu, julgou e condenou todos aqueles que não praticavam o catolicismo. À época as mulheres eram o alvo principal dos Tribunais de Inquisição. Observamos que os maiores crimes praticados pelas “bruxas” eram as reuniões coletivas que realizavam a fim de aprender o emprego de plantas medicinais para curar doenças e epidemias. Esse conhecimento das mulheres quanto à saúde e a difusão da sabedoria entre elas as tornou ameaçadoras para a classe dominante daquele tempo.

Este período de “caça às bruxas” também foi reproduzido na época Brasil Colônia, numa organização geral que invisibilizava e emudecia toda mulher que ousasse contrariar a cultura do domínio masculino. A mulher negra, por exemplo, ficava recolhida nas senzalas no período noturno e no período diurno estava na casa grande ocupada com a realização dos afazeres domésticos. Enquanto isso a mulher branca era submetida à dependência do pai e posteriormente do marido, e as que contestavam as imposições patriarcais chegaram a ser colocadas em internatos e manicômios. Não se pode deixar de abordar a situação da mulher indígena nesse contexto, que durante o processo de colonização eram exploradas sexualmente e também submetidas à condição de escravas. Ao estarem presas dentro de casa e sem participação da vida em sociedade, foi às mulheres retirado a condição de humanas. No entanto, com a revolução industrial, o êxodo rural e com a ocupação das cidades, veio conseqüentes mudanças sociais que tornaram evidente ainda mais a desigualdade em que viviam, tendo em vista que ao saírem de casa para o mercado de trabalho, recebiam salários muito inferiores e não lhes foi aliviada a carga do trabalho doméstico.

Com isso iniciam os movimentos organizados por mulheres que buscavam em primeiro ponto o direito ao voto, à propriedade, a reforma do casamento e a liberdade sexual. E ainda levaram resistência nas fábricas e locais de trabalho, pela carga exaustiva e remuneração rasa.

Trazendo o pensamento para a realidade brasileira, já na primeira República, portanto, as mulheres conseguiram trazer à tona a questão da igualdade de gênero com a participação na

¹ Patriarcado é o sistema de dominação dos homens sobre as mulheres. Dominação esta que não está presente somente na esfera familiar, está também no âmbito trabalhista, na mídia e na política. O patriarcalismo compõe a dinâmica social como um todo, estando inclusive, inculcado no inconsciente de homens e mulheres individualmente e no coletivo enquanto categorias sociais.

política institucional e garantiram o direito ao voto.

A mulher brasileira conquistou, formalmente, o direito de ser eleitora e elegível com a aprovação do Código Eleitoral de 1932. É certo que no art. 70 da Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 24 de fevereiro de 1891, não havia proibição expressa do voto feminino, mas, para o exercício desse direito, foi preciso a forte atuação das mulheres.

Dentro do recorte histórico da Primeira República, destacam-se alguns movimentos e figuras femininas responsáveis pela luta e para a participação das mulheres nas eleições. Ressalta-se, no entanto, a existência de tantas outras mulheres responsáveis pelo sufrágio feminino que permanecem, até hoje, no anonimato (MAIOR; VIEIRA, 2017, p. 29/43).

Percorrendo agora pela Era Vargas nos deparamos com a primeira greve no Brasil, em 1917, que teve início em uma Fábrica Têxtil em São Paulo, durante 30 dias, liderada por mulheres que reivindicavam melhores condições de trabalho, redução das jornadas, aumento salarial entre outras melhorias para a classe. Esta foi a primeira greve geral do país.

Não obstante tenha havido avanços na sociedade quanto ao equilíbrio entre homens e mulheres, quando o assunto é acúmulo de trabalho de natureza doméstica, a reconhecida “jornada dupla de trabalho” deixou a mulher em indubitável desvantagem em relação ao homem, tanto no aspecto físico, quanto emocional, psíquico e cultural. No dizer de Sofia Vilela de Moraes e Silva e Renata Coelho:

Após a Segunda Guerra Mundial e lutas pela libertação feminina nas décadas de 1950 e 1960, a mulher passou a ampliar seus espaços de operária e a evoluir seu nível educacional, avançando nas profissões liberais. A organização dos movimentos sociais das mulheres, intensificados nas décadas de 1960 e 1970, repercutiram mudanças também no Brasil e a mulher ampliou os locais de inclusão e manifestação. Mudaram o olhar do mundo para as mulheres e das mulheres para o mundo. A mulher passava a não ser mais tida como acessório do marido, porém suas tarefas e obrigações domésticas e familiares permaneceram e disputaram lugar com o horário de trabalho remunerado.”
A mulher no Brasil, dos anos 20 até o presente, inseriu-se no mercado de trabalho, alcançou o direito ao voto, o ensino superior e os concursos públicos. A realidade mostra, porém, que o salário da mulher era e ainda é visto como complementar, apesar de os dados apontarem que entre 1992 e 2009 o percentual de famílias chefiadas por mulheres subiu de 21,9% para 35,2% e a proporção de mulheres que contribuem para a renda familiar cresceu de 39% para 66%. Em termos absolutos, são quase 22 milhões de famílias que identificam como principal responsável alguém do sexo feminino conclui estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2009) - (COELHO; SILVA, 2018).

Daí a necessidade latente de se compensar a desigualdade no trabalho entre homens e mulheres, sabendo-se que a elas comumente é pago uma remuneração mais baixa ainda que desempenhem a mesma função laboral que o homem, isto sob a visão que a renda feminina é tida como complementar no montante familiar. Fato este já desmentido na fala anterior. No que

tange a realidade brasileira atual, pós Constituição Federal de 1988, tem plena razão Maurício Godinho Delgado em afirmar que:

Não obstante os textos constitucionais anteriores vedassem discriminação em função do sexo, o fato é que a cultura jurídica prevalecente jamais considerou que semelhante dispositivo tivesse o condão de suprimir condutas tutelares discriminatórias contra a mulher no contexto do mercado de trabalho ou no próprio interior da relação de emprego.

A Constituição de 1988, entretanto, firmemente eliminou do Direito Brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher no contexto empregatício - ou que lhe pudesse restringir o mercado de trabalho - ainda que justificada a prática jurídica pelo fundamento da proteção e da tutela. Nesse quadro, revogou inclusive alguns dispositivos da velha CLT que, sob o aparentemente generoso manto tutelar, produziam efeito claramente discriminatório com relação à mulher obreira. (DELGADO, 2006, p. 780).

A Constituição Brasileira de 1988 é, até então, o maior marco jurídico de um novo conceito de igualdade entre homens e mulheres. Consequência das profundas transformações sociais que se ergueram a partir da segunda metade do século XX, e que infelizmente ainda não foram consolidadas na prática. Logo discutiremos a legislação nacional e a sua aplicabilidade nos dias atuais.

É importante essa contextualização histórica da luta feminista no país, uma vez que o debate estabelecido a partir do Séc. XX alterou severamente a complexidade dos estudos e pensamentos do ativismo feminista, abarcando a partir dali noções mais enredadas das experiências e das necessidades das mulheres, vistas dos prismas de suas desigualdades de classe, raça, sexualidade, etnia, geração entre outros que permeiam até hoje.

Apesar das teorias feministas da política serem amplas e heterogêneas, há dois princípios que fundam a crítica da democracia dentro deste tema. O primeiro é que o que acontece nos espaços ditos como privados e domésticos é relevante para a análise da democracia. Se as relações de poder nesses espaços dissonam de valores igualitários, temos um problema. Por isso, o feminismo contesta as noções institucionalizadas da política, expondo suas práticas sociais nas quais se estabelecem as assimetrias no exercício de influência e no exercício direto do poder político. O segundo princípio é que a análise da disposição concreta das pessoas nas relações de poder é indispensável para se avaliarem direitos constituídos e disputas por direitos. Os dois princípios estão rigorosamente ligados, dado que as configurações dos limites entre esferas pública e privada provocaram uma conjuntura em que há lugares distintos reservados para homens e mulheres. Permitindo aos homens dispor do tempo, do corpo, da energia criativa e de trabalho, e à elas permitidas as responsabilidades atribuídas à esfera privada, correlacionadas a domesticidade. Esta dualidade entre o público e o privado não atinge a todas as mulheres de mesma forma, por isso é importante estarmos atentos à reprodução das hierarquias de gênero, analisando as convergências entre gênero, raça e classe.

A divisão sexual do trabalho, ainda que normalmente não seja tratada como tema para a democracia e reduzida à uma preocupação individual de cada família, ela é organizadora do acesso a meios essenciais para a autonomia e atuação em diferentes proporções da vida pública, como tempo livre, remuneração e redes de contato. Ela é a base fundamental sobre qual se firmam as hierarquias de gênero na sociedade atual, impulsionando restrições e vantagens que articulam as trajetórias das mulheres. É válido ressaltar que ainda que a divisão sexual do trabalho impacte também as mulheres vistas como privilegiadas, as hierarquias de gênero atribuem configurações distintas quanto à posição de classe e raça das mulheres.

O patriarcado, o sistema social vivido por nós, consiste numa estrutura de exploração do trabalho das mulheres pelos homens. Trazendo para o núcleo da divisão sexual do trabalho, a força de trabalho feminina é apropriada pelos homens tanto individualmente quanto coletivamente. Vejamos, o trabalho sem remuneração oferecido pelas mulheres como o da criação dos filhos e das atividades domésticas, deixa os homens livres para se engajarem no trabalho remunerado. O fornecimento desse tipo de trabalho gratuito se dá numa relação definida: o casamento, por isso que é com a exploração deste que o homem provém o chamado “salário familiar”.

Exprimindo melhor os dois níveis conforme Flávia Biroli (2018, p.29) – coletivo e individual - de exploração do homem sobre a mulher no contexto familiar, o primeiro consiste em “atribuir coletivamente a responsabilidade pelas crianças às mulheres e liberar coletivamente os homens”. É dentro desta apropriação coletiva do trabalho das mulheres que se organiza a exploração individual. Como a desobrigação do homem é institucionalizada, pode este “exigir como retorno pela sua participação na provisão financeira das crianças a totalidade da força de trabalho de sua mulher”.

A principal responsabilidade pelas crianças não termina quando o casamento acaba, com o divórcio as mulheres continuam a vivenciar os desdobramentos da apropriação do seu trabalho ao lidar solas com esta questão e com as dos limites na sua formação e na sua profissionalização, decorrentes das responsabilidades que foram assumidas no tempo do casamento. Trata-se, portanto, de uma situação que determina modelos conjugais, afetivos e ocupacionais e se reflete na construção de direitos.

A exploração do trabalho e a expropriação de tempo e energia da mulher não tem, no entanto, somente homens na outra extremidade das relações cotidianas que as executam. Há, claro, um tipo de exploração já que o trabalho doméstico é feito pelas mulheres, mas isso não significa que seja feito nas mesmas condições pelas mais ricas e pelas mais pobres, pelas mulheres brancas e mulheres negras.

Mais uma vez se faz necessário citar a Cientista Flávia Biroli (2018, p.36) que diz que as mulheres vivem em um mundo no qual não há sexismo, mas racismo, classismo e outras

formas de opressão, em um mundo, portanto, em que “o problema da diferença” é na realidade o problema do privilégio. (YOUNG 1997 apud BIROLI 2018)

Muitas mulheres negras desempenham um trabalho doméstico infundável, um não remunerado dentro do contexto familiar e outro trabalho doméstico assalariado, como de limpeza de estabelecimentos, fornecimento de alimentos em lanchonetes, passar roupas em hotéis, entre outros. O ingresso a esse tipo de trabalho não assume cotidiana e historicamente o mesmo sentido de ingresso ao trabalho pelas mulheres brancas, tendo em vista que as últimas puderam trilhar carreiras profissionais ao explorar o tempo e energia das primeiras para se aperfeiçoarem para o mercado. Os dados sobre chefia e renda familiar corroboram a interpretação de maior opressão contra a mulher negra. (IPEA, 2014) É crescente o número de mulheres na posição de chefia familiar, ou seja, principais ou únicas responsáveis pela renda da família. Em 1995, 22,9% das famílias brasileiras tinham mulheres como responsáveis; em 2013, esse número subiu para 38,8%. A renda média *per capita* dos lares em que o chefe de família é homem mantém, no entanto, superior, é 10,9% maior do que a dos domicílios chefiados por mulheres. Um ponto relevante para a interpretação dessa desvantagem é que, entre as famílias chefiadas por mulheres, 42,6% são constituídas por mulheres e seus filhos (contra 22,9% formadas por casais com seus filhos). Já entre as famílias chefiadas por homens, somente 3,6% são formadas por homens e seus filhos (contra 57,3% formadas por casais com seus filhos).

Vale ressaltar que mais da metade dos lares chefiados por mulheres tem à frente mulheres negras. Na perspectiva de observação do acerto familiar, são poucas as diferenças. Entre os domicílios chefiados por mulheres, o percentual dos que são formados por mulheres com seus filhos é maior entre as mulheres negras (chegando a 17,7%) do que entre as mulheres brancas (15,2%). A grande distinção entre os dois grupos de análise está na renda. A diferença é, nesse caso, bem maior do que a existente entre os lares chefiados por mulheres e os chefiados por homens, indicando que a questão racial é um elemento indissociável para o entendimento dessas assimetrias de privilégios. Nos lares chefiados por mulheres brancas, a renda familiar *per capita* é 47,3% maior do que nos chefiados por mulheres negras – e 40% maior do que nos chefiados por homens negros.

Esses dados acabam por afastar a possibilidade de se entender a vulnerabilidade relativa das mulheres como uma questão única e exclusivamente feminina. É necessário entender a vulnerabilidade relativa de mulheres específicas. A relação entre trabalho assalariado e não assalariado e os arranjos familiares tem impactos desconformes se considerarmos as raças das mulheres atingidas.

Em consonância com o que diz a cientista política Flávia Biroli:

Este, parece-me, um ponto fundamental para compreender tanto o impacto diferenciado da divisão sexual do trabalho quanto a pouca atenção dada à sua

relação com os limites das democracias: a divisão sexual do trabalho existe na forma de privilégio, tanto quanto na de desvantagem e opressão. Nas relações assim estabelecidas, estão no polo do privilégio aqueles que têm presença maior na política institucional e, como tal, maiores possibilidades de influenciar a agenda pública e a formação de leis e políticas. Está no polo de desvantagem e da opressão justamente quem tem menores possibilidades de ocupar espaços e exercer influência no sistema político, isto é, as mulheres, em especial as mulheres negras, pobres e imigrantes. (BIROLI, 2018, p. 46).

Apesar das hierarquias de classe e raça incidirem fortemente na definição de quem tem acesso aos espaços de poder, a divisão sexual do trabalho e os aspectos de construção do feminino a ela relacionadas fazem com que as mulheres tenham possibilidades efetivamente menores do que os homens de ocupar posições na política institucional e de dar expressão política quanto as necessidades relativas à sua posição social. Têm, com isso, menores chances também de influenciar as decisões e a produção das normas que as afetam. A cidadania das mulheres é, por isso, comprometida pela divisão sexual do trabalho, que colabora para criar objeções ao acesso a ocupações e recursos, à participação política autônoma e à autonomia decisória na vida familiar.

É importante ressaltar que existe uma relação de reciprocidade entre o trabalho e a família que gera similaridades entre ambas as esferas, uma área da vida influencia a outra, de forma positiva ou negativa. Os indivíduos transferem as emoções e predisposições afetivas, as atitudes e valores, as qualificações e os comportamentos de uma esfera da vida para a outra. Isto é, a forma como a família organiza o trabalho doméstico influencia não só em um estilo de vida mais saudável à mulher, como também ao núcleo familiar como um todo, haja vista que os integrantes familiares interagem entre si nesta conjuntura cotidiana.

Entende-se, por fim, que a divisão sexual do trabalho doméstica influi diretamente nas possibilidades de participação política das mulheres, uma vez que corresponde à definição não igualitária dos recursos fundamentais para essa participação.

Neste capítulo fizemos uma abordagem histórica e sociológica quanto ao contexto em que o Direito se inseriu nos dias de hoje em relação ao tópico do trabalho da mulher, da divisão sexual do trabalho e, como os privilégios atingem assimetricamente as pessoas envolvidas nesta conjuntura. Além disso, foi possível compreender ao final como esse conglomerado de situações de opressão são decisivos na participação da mulher na política institucionalizada e como isso influencia na falta de comprometimento estrutural da democracia brasileira em assegurar um padrão mais igualitário de trabalho às famílias. Passada essa questão dos obstáculos, no próximo capítulo, exploraremos o importante papel da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que permitiu o avanço histórico das mulheres dentro do Direito do Trabalho no cenário contemporâneo.

3. O CENTENÁRIO DA OIT E A ATUAÇÃO DELA NA IGUALDADE DE GÊNERO

Com base no parágrafo anterior, podemos concordar que a equidade de gênero no âmbito do trabalho pode ser visualizada por três ângulos complementares: Primeiro, que é um assunto de Direitos Humanos que faz parte das condições primordiais para conquistar uma democracia efetiva; segundo, é de suma importância para justiça social e diminuição da pobreza, tendo em vista que é condição para descomprimir as oportunidades de acesso a um trabalho digno; e por fim, é significativo para o desenvolvimento social e econômico da nação, uma vez que promove a participação das mulheres na atividade econômica e na tomada de decisões relativas à elaboração de políticas de desenvolvimento que correspondam apropriadamente aos objetivos da igualdade. A busca pela igualdade de gênero, tornou-se, portanto, um dever intrínseco à toda nação democrática que respeita os Direitos Humanos de seus cidadãos.

Assim, é fundamental realçar o trabalho desempenhado pelo OIT (Organização Internacional do Trabalho) na luta histórica e global pela igualdade de gênero no mundo do Trabalho. A organização tem 12 Convenções que dispõem sobre a proteção à mulher e a igualdade de gênero, das quais sete foram ratificadas pelo Brasil. Vejamos:

Convenções da OIT sobre igualdade de gênero

Convenção nº 3 sobre a proteção à maternidade, 1919

Convenção nº 4 sobre o trabalho noturno (mulheres), 1919

Convenção nº 41 (revisada) sobre o trabalho noturno (mulheres), 1934

Convenção nº 45 sobre o trabalho subterrâneo (mulheres), 1935

Convenção nº 89 sobre o trabalho noturno (mulheres), 1948 e Protocolo, 1990

Convenção nº 103 sobre a proteção à maternidade (revisada), 1952

Convenção nº 100 sobre a igualdade de remuneração, 1951

Convenção nº 111 sobre a discriminação (emprego e ocupação), 1958

Convenção nº 156 sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981

Convenção nº 171 sobre o trabalho noturno, 1990

Convenção nº 183 sobre a proteção à maternidade (revisada), 2000

Convenção n 189 sobre trabalho decente para trabalhadoras/es domésticos/as, 2011

Convenções ratificadas pelo Brasil:

- C. 03. Proteção à maternidade (1919) (ratificada em 1934) – não está em vigor
- C.89 Trabalho noturno (mulheres), 1948 (revisada) (ratificada em 1957)
- C.100 Igualdade de remuneração, 1951 (ratificada em 1957)
- C.103 Proteção à maternidade, 1952 (revisada) (ratificada em 1965)
- C.111 Discriminação no emprego e na ocupação, 1958 (ratificada em 1965)
- C.171 Trabalho noturno, 1990 (ratificada em 2002)
- C. 189 Trabalho decente aos trabalhadores domésticos (ratificada em 2018)

O objetivo da igualdade sempre fez parte das preocupações da OIT, desde a sua criação, em 1919 quando a Convenção nº 3 tratou sobre a proteção à maternidade. No plano internacional, esta Convenção foi o primeiro aporte que versou de igualdade e não discriminação em razão do sexo. Consagrando com isto, o princípio da remuneração igual para trabalho de igual valor, e preconizando a igualdade de oportunidades e de tratamento no trabalho.

A abordagem da OIT do tema da promoção da igualdade entre homens e mulheres, no entanto, apresenta duas fases. No período entre a fundação da Organização até a década de 1950, a estratégia adotada teve como foco a proteção às mulheres trabalhadoras, dando ênfase à proteção a sua saúde, especialmente em função da maternidade. Em uma segunda fase, a partir de 1951, os instrumentos normativos passaram a convergir quanto a noção de igualdade de oportunidades e tratamento, destacando não somente os aspectos de proteção às mulheres trabalhadoras em função de suas especificidades, fundamentalmente no que se refere aos direitos reprodutivos, mas também a promoção material e concreta da igualdade de oportunidades, tratamento no acesso ao emprego e à formação profissional, bem como nas oportunidades de progressão funcional. Esta abordagem, que será melhor explicada no quarto capítulo, está retratada nas Convenções sobre Igualdade de Remuneração (nº 100, de 1951) e Discriminação no Emprego e na Ocupação (nº 111, 1958), como já mostrado, ambas ratificadas pelo Brasil.

A promoção da igualdade de oportunidades e tratamento entre os trabalhadores homens e mulheres no que tange a responsabilidades familiar é um aspecto fundamental e central da discussão sobre igualdade de gênero. No âmbito da OIT ela se intensifica na década de 1970, quando admitiu-se a necessidade de revisar a forma na qual se organiza e se distribui os trabalhos produtivo e reprodutivos nas sociedades. É ainda no contexto dessas discussões que, em 1981, é adotada a Convenção nº 156, sobre trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares. Até então não ratificada pelo Brasil.

Também encontra-se em discussão, no âmbito da OIT, a possibilidade de adotar um tratado internacional sobre o tema do trabalho doméstico. O assunto é uma preocupação antiga

dentro da organização e de suma importância na luta pela igualdade de oportunidades e tratamento no mundo. O trabalho doméstico é, até os dias de hoje, exercido majoritariamente por mulheres, e se caracteriza pela invisibilidade, desvalorização e inexistente regulamentação, exibindo uma conjuntura geral que as distanciam do trabalho fora do âmbito familiar.

Se tratando agora da abordagem da organização na contemporaneidade, no dia 7 de março de 2019, a OIT lançou o relatório “A quantum leap for gender equality- for a Better Future of Work for all”, cujas discussões giram em torno da investigação e da análise dos caminhos a serem seguidos em direção à equidade de gênero no mundo do trabalho. O novo relatório diz que as lacunas de gênero relacionadas ao trabalho não viram nenhuma melhora significativa por 20 anos, mas que o caminho para o progresso é claro. A divulgação deste em 2019 coloca em ênfase o aniversário de 100 anos da OIT, fazendo parte de uma série de outras publicações em comemoração ao seu centenário.

Em consonância à comemoração do Dia Internacional da Mulher, 8 de março, o relatório expõe discussões voltadas ao que denomina como um dos principais desafios para o trabalho digno das trabalhadoras: a dupla jornada de trabalho das mulheres, que compreende os trabalhos remunerado e doméstico não-remunerado, em atenção aos principais estudos euro-latino-americanos sobre as questões de gênero e raça em escala global como o supramencionado no parágrafo anterior da cientista Flávia Biroli.

A partir disso, o relatório conversa de forma objetiva com a ideia de que o trabalho doméstico não remunerado molda a natureza, extensão, possibilidades e engajamento das mulheres nos seus respectivos trabalhos remunerados. Reitera o que já foi exposto no presente trabalho, que o labor assalariado é comumente realizado, na esfera pública, por mulheres brancas, e na privada, por mulheres negras, consideravelmente empregadas no trabalho doméstico remunerado.

É de suma importância ressaltar que o próprio relatório indiretamente acaba por reconhecer que as opressões de gênero não incidem em todas as mulheres da mesma forma, concluindo que sua intersecção com outras características, como a raça, etnia e deficiência repercutem em disparidades muito distintas entre as próprias mulheres.

Nesse entendimento, o relatório é explícito quanto à necessidade de se compreender o papel dos trabalhos não-remunerados para o funcionamento das nações, da mesma forma para se possibilitar a igualdade de gênero. Isso, infelizmente sem mencionar e melhor explicar as intersecções acima referidas, conforme se verifica do trecho a seguir:

Cuidar de cônjuges, parceiros, filhos ou outros membros da família pode ser recompensador para o provedor de cuidados e benéfico para aqueles que recebem o cuidado. O cuidado também é indispensável para o bem-estar humano e o desenvolvimento das capacidades das pessoas. No entanto, a depender de

quem fornece o trabalho de cuidado não remunerado e por quantas horas diárias, são reduzidas as suas chances de permanecer e progredir em empregos remunerados. (ILO, 2019, p. 34-36, tradução nossa)².

O documento relembra, ainda, a compreensão da 20ª International Conference of Labour Statisticians (ICLS), ocorrida em Geneve, Suíça, em outubro de 2018, a qual compreendeu na Classificação Internacional do Status de Trabalho o ofício realizado em casa, ainda quando não for remunerado.

Deste modo, o relatório aqui em análise traz dados de destaque para a nossa pesquisa. Aponta que, entre 1997 e 2012 o tempo dedicado por mulheres aos trabalhos domésticos e de cuidado em geral diminuiu em proporções globais, em 15 (quinze) minutos por dia, ao passo que, o dedicado pelos homens aumentou apenas 8 (oito) minutos. Além disso, nos últimos 27 (vinte e sete) anos a diferença nas taxas de emprego para homens e mulheres regrediu em menos de dois pontos percentuais. Agora em 2018, as mulheres ainda têm 26 pontos percentuais a menos de emprego do que os homens. Isto demonstra um importante contraste com os resultados do ILO-Gallup 2017 Global Report que estudou as preferências das mulheres e dos homens sobre a participação das mulheres no trabalho remunerado, e concluiu que 70% das mulheres preferem ter um emprego, em vez de ficar em casa. Ademais, o documento mostra que a sub-representação da mulher nas posições de poder dentro do trabalho, pouco se alterou nos últimos 30 anos. Em uma perspectiva global, menos de um terço dos gerentes são mulheres. O relatório estabelece leis e práticas que propõe mudar essa dinâmica, para um compartilhamento mais igualitário de cuidados dentro da família e entre a família e o Estado. Haja vista que averiguou-se que as mulheres dedicam mais que três quartos do tempo total ao trabalho de cuidado não remunerado em comparação aos homens: “ao longo de um ano, representa um total de 201 dias de trabalho (pela base da jornada de trabalho de 8 horas) para mulheres e 63 dias para os homens”³. Em termos gerais, é de fácil prognóstico que quando os homens compartilham o trabalho de cuidados não remunerados de forma mais igualitária, mais oportunidade têm as mulheres de se buscarem e alcançarem cargos de gerência.

As mães experimentam uma ‘penalidade salarial por maternidade’ que se acumula em toda a sua vida profissional, enquanto os pais desfrutam de um salário superior. Essa ‘pena’ também se aplica nos termos de liderança na maternidade: apenas 25% das gerências são de mulheres com filhos menores de seis anos. A participação delas sobe para 31% para gerentes

² Original: “Looking after spouses, partners, children or other family members can be rewarding for the care provider and beneficial for those who receive the care. Care is also indispensable to human wellbeing and the development of people’s capabilities. However, depending on who provides it and for how many hours a day, unpaid care work can prevent or reduce the chances of people with family responsibilities engaging, remaining and progressing in paid employment.”

³ No original: “Over the course of a year, this represents a total of 201 working days (based on an eight-hour working day) for women and 63 working days for men”(ILO, 2019, p. 36).

sem filhos pequenos.

Um futuro de trabalho onde todos possam ter tempo para se interessar e se empenhar nas políticas institucionais em consonância com o que foi dito no primeiro capítulo, também é fortemente defendido no relatório. A materialidade de uma proteção social universal e um sólido quadro macroeconômico também são abordados. Com as vastas transformações globais em curso – mudanças tecnológicas, demográficas e climáticas – o relatório postula por maiores esforços para engajar e apoiar as mulheres por meio de transições de trabalho.

O relatório Quantum Leap mostra que alcançar a igualdade de gênero infere fundamentais mudanças políticas em conjunturas estruturais. Isso impõe uma agenda árdua e transformadora para a igualdade de gênero em aspectos globais. O que se propõe é implementar então, uma agenda, que inclua a aplicação de leis e regulamentos, ancorada pelo investimento em serviços que nivelem o campo de ação para as mulheres, como assistência e proteção social. Além de uma abordagem mais flexível para as horas de trabalho e para as carreiras profissionais. Compreende a agenda, esforços quanto ao direito à igualdade de oportunidades, a ser livre de discriminação, violência e assédio e a igual remuneração por trabalho de igual valor. O relatório, por fim, não só exprime as diferenças de gênero e o que as impulsiona, como também sugere uma forma de progresso significativo na busca pela igualdade de gênero no mundo do trabalho.

Concernente especificamente ao Brasil, os dados da PNAD Contínua de 2016 indicam que, os trabalhos domésticos não remunerados aqui, incluindo aqueles de cuidados de pessoas, foram realizados por mulheres por 73% a mais de horas do que os homens. Partindo de uma perspectiva que intersecciona gênero e raça, a informação é de que as mulheres (na totalidade) teriam dedicado 18,1 horas semanais às mencionadas tarefas e as mulheres negras teriam dedicado 18,6 horas semanais em 2016.

Esse desequilíbrio quanto ao tempo dedicado aos afazeres domésticos e de cuidados de outrem tem refletido diretamente na dificuldade encontrada pelas mulheres para acessarem postos de trabalhos remunerados e igualmente valorizados, conforme também sinaliza o recente Relatório da OIT.

Conclui-se com tais dados que as instituições sociais têm se engajado a incluir no debate público o trabalho realizado por mulheres também no âmbito doméstico, o que certamente contribuirá, com o tempo, para a qualidade dos saltos dados em direção à igualdade de gênero e raça no mundo do trabalho.

Isso porque, apesar da inclusão social por meio do trabalho remunerado das mulheres ser uma importante conquista do Estado Democrático de Direito, é necessário, nos termos do que apresenta (TRONTO, 2013) que não sejam deixadas de lado as consequências político-sociais do trabalho doméstico não remunerado e também das relações de cuidado neste âmbito desenvolvidas. Essas implicações se substancializam, entre outras, quando se observa no

Relatório da OIT que, seguindo o ritmo atual, levaria cerca de 209 anos para que homens e mulheres dedicassem o mesmo tempo para o exercício do trabalho de cuidado não remunerado.

O desafio para a igualdade de gênero no mundo do trabalho existe e é objeto de luta cada vez mais por iniciativas como a do relatório analisado, produzido pela Organização Internacional do Trabalho. As dificuldades para que se realize um salto para a igualdade de gênero são de mesma forma reconhecidas pela instituição que denuncia, dentre outros, que “o tempo gasto na prestação de serviços de uso próprio, ou seja, trabalho de cuidado não remunerado, é principalmente medido através de pesquisas de uso do tempo. No entanto, apenas 35% dos países produzem dados de pesquisa de uso do tempo e essas pesquisas são administradas somente a cada cinco ou dez anos.”. A verificação do tempo aplicado às atividades de cuidado não remunerado é, portanto, um grande obstáculo encontrado neste cenário.

Se, por um lado, a conclusão do Relatório é em direção a que a dedicação ao trabalho doméstico não remunerado influencia na qualidade dos lugares de trabalho ocupados pelas mulheres, por outro, é interessante ver que, no Brasil, segundo dados de 2011, enquanto mulheres brancas eram assalariadas com 70% dos valores médios da remuneração masculina, as mulheres negras arrecadavam o rendimento médio de 29,1%⁹ desses mesmos valores. Trata-se, aqui, de uma observação já feita, histórica e localmente, pelas intelectuais negras. Segundo Lélia Gonzalez, a própria entrada de mulheres brancas no mercado de trabalho, principalmente nos anos 1970, foi viabilizada pela atuação das mulheres negras no trabalho de cuidado em seus lares. Ou seja, grande parte destas últimas trabalhadoras ainda estão em empregos domésticos remunerados, nas casas de outras mulheres, o que acresce a necessidade de que as mudanças em direção a igualdade de gênero na realização dos trabalhos domésticos – marcadamente os não remunerados - ultrapassem de forma introdutória as barreiras de raça impostas às mulheres negras.

Os dados produzidos por estas pesquisas são extremamente importantes como subsídio para o progresso de políticas públicas capazes de contribuir para a equidade de gênero e produzir a real integração das mulheres na sociedade. Vejam, no Brasil, esse debate vem tomando espaço não só na esfera acadêmica, como também na esfera pública. A exemplo da II Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, realizada em agosto de 2007, que colocou na pauta algumas questões relativas ao tema que foram incorporadas ao II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (SPM). A Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e de Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho (CTIO), presidida pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que é composta por representantes do governo, trabalhadores e empregadores. E, inclusive, tem como pauta central a apreciação da Convenção 156 da OIT sobre trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades. Além da recém aprovada Lei Complementar nº 150, de 2015, que estendeu aos direitos da empregada doméstica os dos demais trabalhadores registrados com

carteira assinada, atingindo fortemente as mulheres negras do país.

A esse propósito, Marilane Teixeira (2013, p. 105-124) salienta que, no 4º trimestre de 2017, após o advento da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467, de 2017), o número de mulheres negras desempregadas saltou para 4 milhões, tendo compreendido, a partir desse cenário, que há maior concentração de mulheres negras na base da pirâmide social, recebendo até um salário mínimo, havendo, igualmente, grande taxa de homens negros que também auferem esse valor.

Estudos mostram que ao longo da última década, a despeito da emergência de uma nova classe trabalhadora, certos grupos sociais permanecem na base da pirâmide social, com salários baixos e jornada de trabalho intensa, mesmo quando ascendem minimamente. (MEDEIROS, 2013 p.9-20).

Considerando que o advento da Reforma Trabalhista desafia o conteúdo civilizatório do Direito Trabalhista sob a matriz constitucional de 1988, receia-se que esta desigualdade no acesso aos trabalhos e à remuneração se perpetue de forma cada vez mais intensa para esses grupos.

Por tudo isso, é necessário que o engajamento institucional destinado aos saltos para a superação das desigualdades de gênero no mundo do trabalho não remunerado e remunerado das mulheres inclua na esfera pública de debate também as peculiaridades afetas à raça das trabalhadoras, já que interseccionalidade de identidades sociais e sistemas relacionados de opressão, dominação ou discriminação entre essas variáveis produz consequências sociais diversas para as mulheres e a população negra em geral. Este outro engajamento pode oferecer possibilidades e saltos ainda maiores para que se democratize tanto o acesso, quanto o provimento de cuidado, em sua acepção mais ampla.

Neste capítulo, tivemos a oportunidade de ver como que esse contexto interseccional de opressão no mundo do trabalho está presente para além do Brasil, observar os dados ofertados pelo mais recente relatório sobre o tema e notar a convergência fática com o que foi dito no primeiro capítulo. Ademais, pudemos analisar a história da Organização Internacional do Trabalho, e sua mudança de visão no decorrer dos anos quanto à forma de luta pela equidade de gênero, da proteção à promoção. Agora, voltando para o âmbito nacional, falaremos sobre a legislação brasileira no que tange ao trabalho da mulher e a igualdade de gênero, de mesmo modo destrinchar e explicar melhor e acompanhar o caminho de proteção à promoção que também foi trilhado pelas normas tupiniquins.

4. LEGISLAÇÃO DO TRABALHO E GÊNERO NO BRASIL

Até a Constituição de 1988, o ordenamento jurídico brasileiro se inclinava a “proteger” o trabalho da mulher, o que conservou a discriminação da mulher no mercado de trabalho. Trata-se de uma forma de discriminação bastante característica, como nos explica Barrere Unzueta:

Las mujeres como grupo discriminado presentan asimismo otro rasgo específico y es que, aun siendo discriminadas como grupo, socialmente no constituyen ninguna minoria sino que son, al menos, el mismo número que el grupo discriminador. Finalmente, hay por lo menos otra diferencia entre la discriminación de las mujeres y la de otros grupos discriminados, y es que el prejuicio en el que se basa la misma esta revestido de un carácter “benigno”; en otros términos, se trata de una discriminación que para ser considerada tal, necesita romper con roles y estereótipos asignados a las mujeres con un pretendido afán protector y diferente hacia su especial naturaleza. (BARRÈRE UNZUETA, 1997, p.29).

São consideradas “protetivas”, por exemplo, as normas que proibiam a mulher de realizar horas extras ou de trabalhar no período da noite. Mas o falso amparo destas leis é de fácil percepção. Primeiro porque o trabalho do homem também era demasiadamente explorado e a eles não couberam providências semelhantes; o que nos mostra que o interesse de “proteger” era efetivamente para situar a mulher no lugar dela na sociedade da época (em casa, cuidando da família). E em segundo lugar porque, sem as normas “protetivas”, os salários inferiores pagos às mulheres poderiam influenciar no desemprego da força de trabalho masculina, uma vez que a opção pelo trabalho da mulher seria mais econômica para o empregador. Essa “inversão social” colocava em risco a conjuntura hierárquica da família e, por consequência, a autoridade do marido. De mesmo modo a regulamentação do trabalho da mulher foi estimulada como instrumento de garantia da moralidade naquele tempo, que impelia à mulher o status de relativamente incapaz.

A legislação de proteção ao trabalho da mulher e da criança voltou-se, num primeiro momento, para as relações de trabalho oriundas da “revolução industrial”. Para arrazoar a necessidade da disciplina protetiva, os doutrinadores expunham que antes das normas de proteção, mulheres e crianças de até cinco anos de idade eram submetidas a jornadas de trabalho de até 16 horas diárias, exigências além de suas forças, alimentação insuficiente, condições insalubres.

Orlando Gomes esclarece o impacto econômico que o advento dessa nova mão-de-obra gerou:

o emprego de mulheres e menores na indústria nascente representava uma sensível redução do custo de produção, a absorção de mão-de-obra barata, em suma, um meio eficiente e simples para enfrentar a concorrência. Nenhum preceito moral ou jurídico impedia o patrão de empregar em larga escala a mão-

de-obra feminina e infantil. Os princípios invioláveis do liberalismo econômico e do individualismo jurídico davam-lhe a base ética e jurídica para contratar livremente, no mercado, esta espécie de mercadoria. Os abusos desse liberalismo cedo se fizeram patentes aos olhos de todos, suscitando súplicas, protestos e relatórios em prol de uma intervenção estatal em matéria de trabalho de mulheres e menores. (GOMES, 1976, p.466).

Arnaldo Sussekind também se pronuncia sobre essa concorrência desleal no que tange aos trabalhos de homens e mulheres na época da Revolução Industrial. Vejamos:

a ação decidida de alguns estadistas esclarecidos provocou medidas de proteção à mulher, mas a causa real dessa proteção foi mais a necessidade de impedir que, explorando sem limites o braço da mulher e da criança, as fábricas fossem suprimindo, tanto quanto possível, o braço masculino, provocando a existência de milhares de desempregados que se tornavam um perigo social. (SUSSEKIND, 1997, p. 664).

As normas protetivas, sem dúvida, retiraram muitas mulheres de situação de risco, e melhoraram as condições de trabalho delas. Mas, de forma alguma, foram criadas para reverter a situação de opressão da mulher trabalhadora. E sim, para delimitar tal opressão por motivações especialmente econômicas.

Mas a maneira mais eficiente de combater essa “concorrência desleal” não seria obrigar as empresas a pagar salários iguais a homens e mulheres? Sim, ao meu ver essa seria a melhor forma e mais humanitária para se resolver a questão. Mas essa medida, na época, não seria de fácil anuência, pois poderia ameaçar a autoridade do marido no âmbito familiar.

A garantia da autoridade masculina dentro da família já foi vista na CLT, onde se dispôs que:

Ao marido ou pai é facultado pleitear a rescisão do contrato de trabalho [da mulher], quando a sua continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor.⁴

Freitas Junior, ao comentar tal dispositivo, indica que:

fica patente, ainda, a extraordinária distância que a ordem jurídica faz guardar entre igualdade hipotética perante a lei, e igualdade expressa por intermédio da lei. Até porque a legitimação extraordinária que se confere ao marido [de pôr fim ao contrato da mulher] não corresponde a igual faculdade assegurada à mulher. A ênfase sobre este tópico parece útil na medida em que serve para desnudar o fato de que o bem jurídico que se procurou tutelar não consiste propriamente na preservação da família, como fez supor doutrina justificadora, mas na proeminência do papel do varão à testa do vínculo matrimonial (FREITAS JÚNIOR, 1988, p. 213-214).

Fica notório que o argumento da moral é, na realidade, o argumento da conservação da hierarquia entre homens e mulheres, e da submissão presumida e obrigatória da mulher casada.

⁴ Artigo 446, § único da CLT, revogado pela Lei 7855 de 1989.

De mesma forma encontravam justificação moral as normas restritivas à realização de horas extras pelas mulheres. O artigo 376 da CLT⁵ vedava o trabalho extraordinário, admitindo-o apenas em casos de força maior. Estudiosos da época aplaudiram a norma ao argumento de que a restrição às horas extras possibilitaria à mulher trabalhar fora de casa e manter suas obrigações domésticas.

A alegação de “preservação da família”, ao atribuir à mulher a responsabilidade integral pelas obrigações familiares (cuidado dos filhos, tarefas domésticas, cuidado do marido), não protegia a mulher, e sim servia de fato à preservação da estrutura familiar da época, uma vez que legitimava a injusta divisão sexual do trabalho doméstico.

Hoje, não teria cabimento, pois a regra é a responsabilidade conjunta de homens e mulheres (artigo 226, § 5º da CF). Hoje, o casamento é a instituição pela qual se estabelece comunhão de vida (art. 226, § 5º da Constituição), sem sacrifício da identidade ou da capacidade jurídica da pessoa, o que representa incalculável progresso jurídico e social (artigos 1513, 1514, 1565 e 1567 do Código Civil).

Verifica-se que as normas de proteção exclusivamente se justificavam enquanto convenientes à sociedade da época. Senão vejamos o que dizia o artigo 379 da CLT (revogado pela Lei 7855/89) que vedava o trabalho noturno da mulher:

- É vedado à mulher o trabalho noturno, exceto às maiores de 18 anos empregadas:
- I - em empresas de telefonia, radiotelefonia ou radiotelegrafia;
- II - em serviço de saúde e bem-estar;
- III - em casas de diversões, hotéis, restaurantes, bares e estabelecimentos congêneres;
- IV - em estabelecimento de ensino;
- V - que, não executando trabalho contínuo, ocupem cargos técnicos ou postos de direção, de gerência, de assessoramento ou de confiança;
- VI - na industrialização de produtos perecíveis à curto prazo durante o período de safra quando ocorrer necessidade imperiosa de serviço, bem como nos demais casos em que o trabalho se fizer com matérias-primas ou matérias em elaboração suscetíveis de alteração rápida, quando necessário o trabalho noturno para salvá-las de perda inevitável;
- VII - em caso de força maior;
- VIII - nos estabelecimentos bancários (...);
- IX - em serviços de processamento de dados para execução de tarefas
- X - em indústrias de manufaturados de couro que mantenham contratos de exportação devidamente autorizados pelos órgãos públicos competentes.

O grande número de exceções indica que o trabalho remunerado da mulher fora do ambiente familiar já era bastante disseminado à época. Tais exceções se relacionam justamente às profissões feminizadas (saúde, educação, estabelecimentos bancários). Bruschini relatou quais são as ocupações femininas:

são domésticas, lavadoras, operárias (nível baixo); secretárias e balconistas (nível médio); professoras e enfermeiras (médio-superior). Com efeito, 90% dos auxiliares da medicina são mulheres. Logo, feminino é o doméstico, o ensino, a

⁵ Que foi revogado em 2001, pela Lei 10244/01.

saúde, funções burocráticas de escritório (datilógrafa, taquígrafa, telefonista, recepcionista, arquivista), o comércio (balconista, vendedora), e ainda o bancário-financeiro a partir de 1970. (BRUSCHINI, 1985, p.40-41)

No tocante à indústria, o ideal moral de “permanência da mulher no lar” dava lugar às necessidades da produção (incisos VI, VII e X). Mas chama bastante a atenção que, apesar do discurso de moralidade que sustentava a proibição do trabalho noturno da mulher, o trabalho em casas de diversões, bares, hotéis e “estabelecimentos congêneres”, foi salvaguardado. A análise deste dispositivo pode nos fazer inferir que as normas de proteção tiveram, dentre tantas, a finalidade de garantir o mercado de trabalho masculino contra uma “invasão” das mulheres.

O avanço das relações capitalistas dissemina uma ideologia a fim de justificar e reforçar a ordem burguesa, pautada na valorização do trabalho disciplinado, moralizado, que em certa medida, em face das resistências dos trabalhadores, extrapola o chão da fábrica e invade a vida privada das famílias – definindo padrões de conduta em todos os ciclos sociais, construindo especialmente um discurso científico para as mulheres, articulado com o novo modo de vida capitalista, promovendo a criação de uma força de trabalho feminina apta a exercer determinados tipos de ofícios.

Após a promulgação da Constituição de 1988, no entanto, iniciou-se um processo de adaptação das normas jurídicas aos novos princípios: proibição de discriminação em relação a sexo (art. 3º, IV; art. 5º, I) e abolição da autoridade na sociedade conjugal (art. 226, § 5º: Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher). No âmbito civil, promulgou-se um novo Código Civil que repara as incongruências do código de 1916.⁶

A Constituição Brasileira de 1988 é, indubitavelmente, até então, o maior marco jurídico de um novo conceito de igualdade entre homens e mulheres. Consequência das profundas transformações sociais que se ergueram a partir da segunda metade do século XX, e que infelizmente ainda não foram consolidadas na prática.

No art. 1º, inciso III e IV, da Carta Magna, a dignidade humana e os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa são incorporados como fundamentos do Estado Democrático de Direito. O art. 170 também dispõe que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, tendo por fim assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social.

⁶ Com efeito, o novo código, para adequar-se ao mandamento constitucional, aboliu a noção de autoridade na sociedade conjugal, proclamando que a direção da sociedade conjugal será exercida em colaboração por ambos os cônjuges (artigo 1567). Ademais, a expressão “pátrio poder” é substituída por “poder familiar”. A finalidade do casamento deixa de ser a constituição da família, para ser definida como meio para estabelecer comunhão plena de vida (artigo 1511). As uniões estáveis são declaradamente reconhecidas (art. 1723).

Assim, o acesso ao trabalho digno, e aos benefícios dele consequentes é direito de todos, tendo em vista que, além disto, o art. 3º elegeu como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.”. Nessa perspectiva, homens e mulheres, no Brasil, têm direitos iguais, sob todos os aspectos, inclusive no tocante ao trabalho. A Constituição Cidadã, como já mencionado, trouxe um novo significado ao princípio da igualdade, com destaque para a questão de gênero. Dispõe o art. 5º, inciso I, que “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;”. Consagrando assim a conquista da igualdade não apenas no plano formal, como também material.

Em mesma direção, reforçando o aparato legislativo contra a discriminação a Constituição também estabeleceu em seu art. 7º, inciso XXX, a “proibição da diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”. Em mesmo artigo no inciso XX, determinou ainda como direito dos trabalhadores urbanos e rurais a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei.”. Ademais o art. 226, §5º fixou que “Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher.”.

É de suma importância destacar a forte articulação política por parte dos movimentos feministas no processo constituinte, conhecido como “lobby do batom”, que culminou no maior avanço nos direitos individuais e sociais das mulheres no Brasil.

No dizer de Ana Cristina Teixeira Barreto:

A participação das mulheres no processo constituinte foi de grande repercussão na história político-jurídica do país. Com o lema “Constituinte pra valer tem que ter palavra de mulher”, o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, em 1985, criou e divulgou a campanha Mulher e Constituinte, a qual mobilizou uma série de debates entre as mulheres, por todo o Brasil, e resultou na elaboração da Carta da Mulher Brasileira aos Constituintes, que foi entregue ao Congresso Nacional, no dia 26 de agosto de 1986, por mais de mil mulheres. (BARRETO, 2010)

Por fim, assim, as mulheres acabaram por marcar a nova Constituição tendo muitas das suas demandas incorporadas ao texto constitucional.

Além da Constituição, é incontestável que também houve progresso no âmbito da legislação ordinária, diplomas legislativos e até mesmo políticas públicas, voltados à discriminação positiva da mulher, bem como para a promoção do mercado de trabalho.

A Lei nº 9.029 de 13/04/1995, por exemplo, proibiu em seu art. 1º a “adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua

manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade”. Com a finalidade de promover a igualdade de gênero proíbe a exigência de declarações, exames e medidas congêneres relativamente à esterilização ou estado de gravidez, na forma do art. 2º. E de mesma forma, proíbe a indução ou incitamento ao controle de natalidade.

Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA (Lei 8.069/90) por exemplo traz um Capítulo específico a tratar do Direito à vida e à saúde, que assegura a todas as mulheres o acesso aos programas e às políticas de saúde da mulher e de planejamento reprodutivo e, às gestantes, nutrição adequada, atenção humanizada à gravidez, ao parto e ao puerpério e atendimento pré-natal, perinatal e pós-natal integral no âmbito do Sistema Único de Saúde.

A Lei nº 9.799, de 26 de Maio de 1999, que alterou a Consolidação das Leis de Trabalho para acrescentar o art. 373-A, inseriu mais algumas regras de proteção do mercado de trabalho da mulher. Veda a publicação de anúncio de emprego em que haja referência a sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida pública e notoriamente assim o exigir. Veda ao empregador, de mesma forma “recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível”. Proíbe, ainda, ao empregador ou ao preposto a realização de revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Por isso se nota que o direito do trabalho, em relação à mulher, deixou de ser protetor e passou a ser promocional. Com efeito, “o direito promocional do trabalho da mulher surgiu quando as premissas que inspiraram a legislação anterior proibitiva foram afastadas e a mulher deixou de ser considerada um ser inferior que necessita da proteção do Estado”. (NASCIMENTO, 1997, p.589).

Isso não significa, claro, que já tenham sido eliminadas do ordenamento jurídico todas as disposições falsamente protetivas, nem que tenham sido editadas todas as normas que de forma eficaz vão contribuir para a promoção do trabalho da mulher. Muito pelo contrário, com o advento da Lei 13467/2017 (Reforma Trabalhista), vimos atingidos, vigorosamente, os princípios que sustentam a tentativa de proteger o hipossuficiente da relação trabalhista, e com isso, retroceder na promoção da igualdade de gênero nesse âmbito.

No que tange os dispositivos de proteção do trabalho da mulher, alguns artigos foram revogados, outros foram alterados ou acrescentados. As modificações atingem todos os trabalhadores, mas veremos que ao final, causam maior impacto nas mulheres.

O capítulo III da CLT sofreu modificações em 4 artigos, entre alterações, revogações e acréscimos. São eles os artigos: Art. 372, 384, 394-A e 396.

Iniciaremos pelo mais discutido dos artigos, o 394-A, e depois seguiremos analisando os artigos 372, 384 e 396 e suas respectivas mudanças.

O artigo 394-A, modificado pela reforma trabalhista, autoriza que mulheres grávidas ou lactantes trabalhem em locais insalubres⁷ em grau médio ou leve. Diz o dispositivo:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de Insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I-atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II-atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III-atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

§ 1º

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de Insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário- maternidade, nos termos da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.” (NR)

Conforme o discurso do relator da reforma, o deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), a lei criava barreiras que dificultavam a contratação de mulheres, já que muitas empresas as discriminavam, de modo que a mudança seria para resolver esse problema. (RAMOS, 2017).

A empregada deveria, portanto, ser afastada somente de atividades consideradas insalubres em grau máximo durante a gestação - nada apontado sobre a lactante-. Na literalidade do dispositivo, nota-se, portanto, que é permitido o trabalho em local com insalubridade máxima para a lactante, exceto se afastado por atestado médico (BRASIL, 1943). É fácil observar a mitigação ao princípio constitucional do não retrocesso nessa alteração feita pela reforma, uma vez que o dispositivo retrocede na efetuação do direito de proteção à maternidade. A inserção da proteção à maternidade veda qualquer prática que prejudique os direitos e garantias já alcançadas no tocante ao tema, a exemplo da licença maternidade, da estabilidade provisória, períodos de amamentação e assistência médica.

⁷ O Ministério do Trabalho considera atividades ou operações insalubres as que se desenvolvem acima dos limites de tolerância para ruído contínuo ou Intermitente, ruídos de impacto, para exposição ao calor, radiações ionizantes, agentes químicos cuja insalubridade é caracterizada por limite de tolerância e inspeção no local de trabalho, limites de tolerância para poeiras minerais, nas atividades de trabalho sob Condições hiperbáricas, agentes químicos, biológicos, frio, umidade, vibrações.

E em razão disto, em sede da ADI nº6938 o ministro Alexandre de Moraes, do Supremo Tribunal Federal (STF), deferiu a liminar que suspendeu a norma que admite a possibilidade de trabalhadoras grávidas e lactantes desempenharem atividades insalubres. A decisão cautelar suspendeu a eficácia da expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”, contida dos dispositivos impugnados. (incisos II e III do artigo 394-a da CLT). A decisão é de grande vitória na luta pela promoção da mulher no trabalho, além de estar em consonância com o que preza a Constituição Cidadã no que tange a proteção à maternidade e outros direitos sociais advindos dela.⁸

O parágrafo único do artigo 372, foi revogado. Sua redação afirmava que “não é regido pelos dispositivos a que se refere este artigo o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja esta sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho.” Esta mudança, na contramão das outras, é de grande vantagem para as trabalhadoras. Em consonância com o texto constitucional e com o que tratamos neste capítulo, entendemos que era uma norma efetivamente discriminatória.

O artigo 384, norma de grandes divergências doutrinárias, e decidido em sede de repercussão geral pelo STF regia que “Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.” Também foi revogado. Uma parcela da doutrina indagava se o artigo 384, implantado sob a égide da Constituição de 1937, encontraria apoio na Constituição de 1988 que impede a distinção de exercício de função por motivo de sexo.

Para Alice Monteiro de Barros,

A revogação de leis protetoras são responsáveis pela integração da mulher no mercado de trabalho. Trata-se de legislação que combateram a exploração do trabalho feminino no passado, mas que na época atual podem ensejar discriminação negativa, poderão repercutir na segregação profissional⁵⁷. A distinção nos intervalos da jornada de homens e mulheres também não é vislumbrada por Paula Maciel, entendendo a autora que há um estímulo a discriminação. (MONTEIRO, 1998).

Para Tereza Gosdal,

Na conjuntura jurídica atual, as únicas diferenças permitidas entre os sexos seriam as que dispõem sobre gravidez e maternidade. Para a autora, as demais distinções com origem no sexo só reforçariam medidas de discriminação da mulher no emprego, ao torná-la uma mão de obra mais cara e com maior exigência. Se o intervalo trazido pelo artigo 384 está relacionado com a fadiga que a trabalhadora encontra, este também deve ser aplicado ao homem, independente de gênero. (GOSDAL, 2003).

Portanto, uma parte da doutrina já entendia que o dispositivo não havia sido recepcionado

⁸ Texto escrito anteriormente ao entendimento firmado pelo STF de acompanhar o voto do relator Alexandre de Moraes em 29 de maio de 2019.

pela Carta Magna tendo em vista estar em conflito com os preceitos de igualdade entre homens e mulheres.

Por fim, ao artigo 396 acrescentou o parágrafo 2º “Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.” A norma jurídica versa sobre os descansos durante a jornada de trabalho para amamentar o filho até que este complete seis meses de vida. O parágrafo exprime que os horários para amamentação serão definidos por acordo individual. Essa mudança faz com que a mãe tenha que negociar individualmente esses horários, numa situação de hipossuficiência diante do empregador e de pressão exercida nela para se manter cada vez mais produtiva.

Além destas alterações, a reforma trabalhista impôs uma série de mudanças que afetam todos os trabalhadores, especialmente na regulação da jornada de trabalho. Um exemplo é a regra que possibilita contratar trabalho por jornada intermitente. Há que se considerar, porém, que a possibilidade de flexibilização de jornada de trabalho impacta fortemente as mulheres pois estão constantemente em situação de desvantagem no mercado de trabalho, diante das construções sociais que a elas destinam o cuidado. As mulheres podem ver neste tipo de trabalho precário uma forma de conciliar as atividades da casa com o mercado. No entanto, em longo prazo, isso pode significar uma inserção definitiva na precarização, dado que esse é um processo que se autoalimenta.

Outro aspecto das modificações que torna ainda mais precário o trabalho da mulher é a possibilidade da terceirização ilimitada, já que grande parte dos trabalhadores terceirizados são mulheres e que a realidade dessa categoria é de salários inferiores aos dos empregados efetivos e de jornadas extenuadoras. Há um senso comum de que não regular as relações de trabalho permitirá que o capitalismo se desenvolva de forma livre. No entanto, isso atinge fortemente a qualidade de vida das pessoas e em especial a das pessoas na base da pirâmide social.

Importante salientar também as mudanças no que se refere aos artigos relativos aos danos extrapatrimoniais e jornada. As alterações trazidas afetam todos os trabalhadores, entretanto, pela condição da mulher na sociedade brasileira, consideramos que esses artigos atingem mais as obreiras.

Vejamos: As mulheres trabalham em média 7,5 horas a mais por semana que os homens, devido à dupla jornada (IPEA, 2014). Chama-se Jornada dupla porque, além do trabalho remunerado, elas também desempenham a maior parte das tarefas domésticas no próprio âmbito familiar. Em rigor, a duração do trabalho não deve exceder oito horas diárias, exceto quando fixado expressamente outro limite. Podendo ser acrescido duas horas diárias, mediante acordo escrito entre empregado e empregador ou mediante acordo coletivo, na forma da lei. Mas, a reforma alterou o limite máximo da jornada, generalizando a jornada 12x36. Desse

modo, afrontou a súmula 444 do Tribunal Superior do Trabalho:

É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

O artigo 59-A da reforma dispõe que:

É facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.

O texto do artigo 59-A desconsiderou a súmula do TST, que previa que somente através de acordo coletivo ou convenção coletiva a jornada de 12x36 é permitida. O artigo 7º, inciso XIII, da CRFB/88 traz que a duração do trabalho não excederá oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação e redução mediante acordo ou convenção coletiva.

Isto é, não é legítima a adoção do regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso autorizada exclusivamente por meio de contrato individual, sendo indubitavelmente inconstitucional a previsão trazida pela reforma. A adoção do sistema de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso potencializa os riscos do empregado, sua saúde mental e física, sendo fundamental a limitação das horas de trabalho. . Em termos de saúde do profissional, é apropriado questionarmos sobre o quanto o indivíduo é prejudicado por longas horas de trabalho e o quanto ele é capaz de produzir diante de uma jornada tão exaustiva.

A mulher, como já dito, por exercer uma jornada dupla de trabalho, tem um desgaste superior e uma perda na qualidade de vida, suportando um ônus maior quando comparado ao homem. A jornada de 12x36 por si só é muito penosa, uma vez que acaba por privar o trabalhador do tempo de lazer que poderia compartilhar com família e amigos, além da própria participação em espaços de socialização política para discussão e seus direitos.

Concernente aos danos extrapatrimoniais, o título II-A da lei 13.467/17, em seu artigo 223-B, define que “causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica”. Quer dizer, aquele que advém de relações existenciais e direitos de personalidade, sejam ligados ao corpo ou constitutivos de sua identidade. Sendo estes direitos violados, eles serão passíveis de reparação indenizatória.

Os artigos 223-C e 223-D trazem um rol de bens juridicamente tutelados que podem ser reparados, que, no nosso entender, são meramente exemplificativos:

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

O artigo 223-G, em seu parágrafo primeiro, traz que o valor a ser pago deverá atender a certos parâmetros, sendo vedada a acumulação.

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

É de fácil percepção que a indenização a ser fixada é delimitada pelo último salário que o ofendido recebeu. Ou seja, se dois trabalhadores forem vítimas do mesmo dano, eles receberão indenizações diferentes, baseadas exclusivamente em seus salários. A lesão suportada pelo trabalhador está vinculada à sua remuneração e não ao dano sofrido. Se ganha mais, o dano vale mais. Se ganha menos, o dano vale menos.

O Supremo Tribunal Federal, STF, no julgamento da ADPF nº13, entendeu pela não recepção dos artigos da Lei nº 5.250/1967, a Lei da imprensa, que dispunha sobre a tarifação de indenização por danos morais, por não ser compatível com a Constituição. Nas palavras do relator, o ex ministro Carlos Ayres Britto:

A relação de proporcionalidade entre o dano moral ou material sofrido por alguém e a indenização que lhe cabe receber (quanto maior o dano, maior a indenização) opera é no próprio interior da relação entre a potencialidade da ofensa e a concreta situação do ofendido.

A limitação feita pela reforma trabalhista baseada no salário do ofendido, agride amplamente a dignidade da pessoa humana, um dos princípios fundamentais da CRFB/88 além de produzir tratamento desigual a situações idênticas, ferindo o princípio da isonomia.

É claro, numa análise que traz o conceito de interseccionalidade para o direito do trabalho, defender que tal dispositivo acarreta maiores prejuízos a elas. Em pesquisa realizada pelo Cadastro Central de Empresas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, IBGE, em 2014, a qual foi divulgada pela imprensa, as mulheres receberam 80% dos salários pagos aos homens. O salário mensal médio foi de R\$ 2.016,00 enquanto eles receberam R\$ 2.512,00

(CAOLI, 2016). Como defender o critério do salário contratual, se isso produz um resultado de discriminação para essas mulheres, nas quais gênero, raça e classe se cruzam para perpetuar desigualdades agravadas por escolhas institucionais que inviabilizam essas questões?

A Reforma Trabalhista desrespeitou nitidamente aspectos importantes da CLT, como a proibição do trabalho de gestantes em local insalubre, a regulação sobre a pausa para amamentação e a isonomia. Essas alterações no regramento jurídico ferem, inclusive, acordos internacionais que foram realizados entre o Brasil e a Organização Internacional do Trabalho ao longo de todo o século XX. Além disso, buscou limitar as discussões sobre o tipo de sociedade que queremos diante da ampliação das jornadas e dos tipos contratuais precários que afetam a todos, mas principalmente aos grupos vulneráveis, perpetuando desigualdades..

O agente do direito deve, portanto, afastar a aplicação de medidas que esvaziam as políticas sociais do Estado que atingem principalmente as mulheres, e, dentre elas, as mulheres negras que são, dentro do espectro de gênero, classe e raça, as mais oprimidas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As relações de trabalho ao longo da história foram modificadas de forma gradativa e a luta pelo reconhecimento do papel da mulher nestas relações também. A história da mulher foi emudecida por anos e a construção dos papéis a serem desenvolvidos por cada sexo contribuiu para o ingresso tardio e mal remunerado da mulher no mercado de trabalho. Essa construção estruturou a conjuntura da divisão entre trabalho remunerado e o trabalho doméstico não remunerado, “reprodutivo”, desempenhado por elas. E as concedeu o espaço privado como único a ser ocupado. O resultado foi a marginalização e privação especificamente marcados pelo gênero, de forma a convergir com outras opressões como de classe e raça.

Uma melhor reestruturação no contexto de trabalho das mulheres tanto remunerado quanto o não remunerado beneficia todo o núcleo familiar. Haja vista que traz por consequência mais tempo, energia, saúde e possibilidade de acesso ao lazer para elas. O rearranjo das responsabilidades, que não sobrecarrega um único membro, é primordial, portanto, na discussão de vida digna, isto é, tanto no âmbito individual como âmbito democrático do coletivo e social.

As evoluções no tocante à promoção da mulher a um espaço igualitário em relação ao homem foram responsáveis por combater práticas de discriminação, adotando critérios capazes de impulsionar e integralizar a mulher ao mercado de trabalho. A Constituição de 1988, assim como o capítulo da proteção da mulher na CLT, são marcos respeitáveis na busca pela saúde mental destas, pela relação mais saudável com a família e pela igualdade material dos gêneros.

A licença à gestante, proteção ao mercado de trabalho, mediante incentivos, proibição de diferença salarial são garantias trazidas por um Estado democrático de direito, promovendo seus cidadãos em suas diferenças.

Só é possível entender o caráter compensatório de determinadas normas jurídicas, como estas que exemplificamos no último capítulo, lançando mão de elementos de interpretação histórica, lógico-sistemática e teleológica. Isto significa que é necessário compreender que o sistema jurídico deve autorizar e fomentar o desenvolvimento de medidas compensatórias de desigualdades. A desvantagem da mulher no mercado de trabalho é um fenômeno histórico sustentado por uma ideologia de falso altruísmo, fazendo hoje, portanto, urgente a promoção do trabalho da mulher sem prejuízo da maternidade a fim de uma sociedade mais justa e igualitária.

Mas antes disso, é imprescindível ter consciência de que essa situação de desvantagem existiu por muito tempo, e que apesar de mudada conforme a evolução das conquistas sociais das minorias, ainda persiste. Consciência que se adquire reconhecendo o caminho trilhado até agora bem como as artimanhas ideológicas que distanciaram e por vezes continuam distanciando as mulheres da igualdade material.

A reforma trabalhista, como foi mostrado, não criou condições de equidade entre os gêneros, pelo contrário, criou medidas que dificultam a promoção das mulheres. Assim, a Lei 13.467/17 é um dos maiores retrocessos que os direitos sociais sofreram nos últimos tempos aqui no Brasil. Desarticulou os direitos dos trabalhadores, e, com isso, gerou um descompasso entre o que diz a Constituição Cidadã e a atividade legislativa.

As alterações legislativas trazidas pela Reforma são uma indubitável violação às garantias dos trabalhadores e um grande ataque à dignidade humana, esta que foi conquistada com muita luta e resistência a exploração. As mulheres, no entanto, serão – de formas diversas – as mais atingidas pelas alterações, por receberem menores salários nas formas precárias de contratação e por trabalharem mais.

Para que essa realidade de opressão se transforme é importantíssimo mudarmos, em primeiro plano, a divisão sexual do trabalho doméstico para assim oportunizar uma divisão sexual do poder e do saber também mais igualitária na sociedade. Ultrapassar as desigualdades pelas políticas públicas e pela ação dos movimentos feministas também são medidas possíveis, mas acredito que o trabalho no âmbito familiar é primordial, uma vez que é ele quem limita o tempo e energia da mulher para outras atividades, em especial as institucionais públicas.

Dada a realidade fática presente, que é um amplo leque de desigualdades de gênero, de classe e de raça, não poderíamos deixar mencionar que somente no dia em que se conquistar melhor repartir as cargas familiares, ou no dia em que o Estado brasileiro puder efetivamente garantir educação pública, integral e de qualidade será possível reavaliar a situação de opressão vivida pelas mulheres no Brasil.

A luta pela igualdade de tratamento entre homens e mulheres não implica a abdicação às diferenças, de modo que ordenamento jurídico tem que conhecer das particularidades das condições femininas. Em sintonia a isso, a mulher deve ter o direito tanto de trabalhar quanto de ser mãe, se assim o desejar, não podendo ser obrigada a fazer “escolhas” entre um e outro, nem ser levada a uma vida de trabalhos precários. O Direito, em especial do Direito do Trabalho, é essencial para aproximarmos deste objetivo. Acredito que as barreiras e as conexões entre as posições sociais concretas podem se suspender através da produção de conhecimento e da luta política. Não vamos renunciar à luta por reconhecimento e nem retroceder nos direitos arduamente conquistados.

REFERÊNCIAS

ACCARINI, André. Mulheres negras sofrem mais com trabalho precário e falta de investimentos. **CUT Notícias**. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/tres-anos-de-perdas-e-retrocessos-para-as-mulheres-d94a>. Acesso em 14 de março de 2019.

BARRÈRE UNZUETA, María Angeles. **Discriminación, Derecho antidiscriminatório y acción positiva en favor de las mujeres**. Madrid, Editorial Civitas, 1997.

BARRETO, Ana Cristina Teixeira. A Carta de 1988 é um marco contra a discriminação. Igualdade de sexos. **Conjur**. 5 nov. 2010. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2010-nov-05/constituicao-1988-marco-discriminacao-familia-contemporanea>>. Acesso em 20 de abril de 2019

BEAUVOIR, Simone. **O Segundo Sexo**. 2. ed. Rio de Janeiro, Nova Fronteira, 2009.

BIROLI, Flávia. **Gênero e Desigualdades: limites da democracia no Brasil**. 1ª. ed. São Paulo, Boitempo, 2018.

BRASIL. Decreto N.º 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 09 de abr. 2019.

BRASIL. Decreto N.º 62.150, de 19 de janeiro de 1968. **Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão**. Brasília. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d62150.htm. Acesso em: 09 abr. 2019.

BRUSCHINI, Cristina. **Mulher e trabalho** - uma avaliação da década da mulher. São Paulo, Nobel, 1985.

CAOLI, Cristiane. **Mulheres receberam 80% do salário dos homens em 2014, mostra IBGE.** Reportagem.G1. Disponível na internet em: <http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/06/mulheres-receberam-80-do-salario-dos-homens-em-2014-mostra-ibge.html>. Último acesso em: 15 de maio de 2019.

COELHO, Renata; SILVA, Sofia Vilela de Moraes e. **Assédio sexual no trabalho – O papel do MPT na preservação da igualdade de gênero e do ambiente de trabalho sadio e inclusivo.** Disponível em: https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/238abdc3-4e2d-4d4a-a35eb815c2b91c25/Cartilha+Assedio+Sexual+-+GT+G%C3%AAnero.pdf?MOD=AJPERES. Acesso em: 5 maio 2019.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe.** São Paulo, Boitempo, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso Direito do Trabalho.** 13º Ed. São Paulo, LTR, 2014.

_____.DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à lei n. 13.467/2017-** São Paulo, LTr, 2017.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho.** Curitiba, Genesis, 2003.

GONZALEZ, Lélia. Cultura, Etnicidade e Trabalho: efeitos Linguísticos e políticos da exploração da mulher. **8º Encontro Nacional da Latin American Studies Association.** Pittsburg, Abril de 1979.

GOMES, Orlando. **Curso de direito do trabalho.** 6ªed. Rio de Janeiro, Forense, 1976.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cad. Pesqui. [online].** 2007, vol.37, n.132.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, **A quantum leap for gender equality: For a better future of work for all,** Geneva: ILO, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_674831/lang-en/index.htm Acesso em 8 de março de 2019.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça.** Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf. Brasília, IPEA, 2014. Acesso em 15 de maio de 2019.

KLOSS, Larissa Renata. O polêmico artigo 384 da CLT.. **Juslaboris**. jul./ago. 2014. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/94216/2014_kloss_larissa_polemico_artigo.pdf?sequence=1> Acesso em 10 de maio de 2019.

MAIOR, Jorge Luiz Souto; VIEIRA, Regina Stella Corrêa. **Mulheres em Luta: a outra metade da História do Direito do Trabalho**. São Paulo, LTr, 2017.

MEDEIROS, Josué. Fundação Perseu Abramo e Fundação Friedrich Ebert (Orgs.). **Classes? Que Classes?** Ciclo de Debates sobre Classes Sociais. São Paulo, Fundação Perseu Abramo, 2013.

MONTEIRO, Alice. **Compêndio de Direito Processual do Trabalho**. São Paulo, Ed. Ltr, 1998.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho** - história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 14ª ed. rev., São Paulo, Saraiva, 1997.

NOGUEIRA, Cláudia Mazzezi. A feminização do mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização. In: ANTUNES, Ricardo; SILVA, Maria A. Moraes (Orgs). **O avesso do trabalho**. São Paulo, Ed. Expressão Popular, 2010.5

NUNES, Charô. Trabalho doméstico: ‘ela é da família’ não é amor, é navalha. **CEBES**.19/12/2013. Disponível em: <<http://cebes.org.br/2013/12/trabalho-domestico-ela-e-da-familia-nao-e-amor-e-navalha-na-carne/>> Acesso em 10 de maio de 2019.

GOMES, Orlando. **Curso de direito do trabalho**. 6ªed. Rio de Janeiro, Forense,1976, p.466

SAAD, Eduardo Gabriel. **CLT comentada**. 14ª ed. São Paulo, LTr, 1981.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho**.17a ed. atual., São Paulo, LTr, 1997.

TRONTO, Joan. **Caring democracy: markets, equality, and justice**. New York, NYU Press, 2013.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. O mercado de trabalho reitera relações desiguais que se constroem no âmbito das relações econômicas e sociais. In: Fundação Perseu Abramo e Fundação Friedrich Ebert (Orgs.). **Classes? Que Classes?** Ciclo de debates sobre classes sociais. São Paulo, Fundação Perseu Abramo, 2013.

FREITAS JUNIOR, Antonio Rodrigues de. O trabalho feminino no Brasil. **Revista Jurídica do Trabalho**, vol. 1, nº 3, Salvador, out.-dez. 1988.

RAMOS, Durval. Reforma trabalhista joga a responsabilidade sobre afastamento por insalubridade para grávidas. **Gazeta do Povo**. 6 maio 2017. Disponível em: <http://www.gazetadopovo.com.br/politica/republica/reforma-trabalhista-joga-responsabilidade->

sobre- afastamento-por-insalubridade-para-gravidas-cfnhqfx8ay9oqjlufnb70v1xg. Acesso em: 28 de mar. 19