

LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
CENTRO UNIVERSITÁRIO DO RIO GRANDE DO NORTE
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

MARINA FERNANDES FONTES DE ANDRADE

**A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO EM UM CONTEXTO JURÍDICO:
ANÁLISE DOS IMPACTOS DA PANDEMIA DA COVID-19 SOB A PERSPECTIVA
DO GÊNERO**

NATAL/RN

2021

MARINA FERNANDES FONTES DE ANDRADE

**A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO EM UM CONTEXTO JURÍDICO:
ANÁLISE DOS IMPACTOS DA PANDEMIA DA COVID-19 SOB A PERSPECTIVA
DO GÊNERO**

Trabalho de Conclusão de Curso (Direito) apresentado ao Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN) como requisito final para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Ana Mônica Medeiros Ferreira.

NATAL/RN
2021

MARINA FERNANDES FONTES DE ANDRADE

**A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO EM UM CONTEXTO JURÍDICO:
ANÁLISE DOS IMPACTOS DA PANDEMIA DA COVID-19 SOB A PERSPECTIVA
DO GÊNERO**

Trabalho de Conclusão de Curso (Direito)
apresentado ao Centro Universitário do Rio
Grande do Norte (UNI-RN) como requisito
final para obtenção do título de Bacharel
em Direito.

Aprovado em: 15/12/2021.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Ana Mônica Medeiros Ferreira

Orientadora

Profa. Dra. Mariana de Siqueira

Membro

Profa. Ma. Fernanda Abreu de Oliveira

Membro

À minha avó, Maria Natividade, e às suas nove irmãs Marias, meus primeiros exemplos de força e coragem. E, também, à todas as mulheres obstinadas que, inconformadas, têm e tiveram coragem de lutar de cabeça erguida. Vamos juntas!

AGRADECIMENTOS

Ao teor autêntico, sincero e afetuoso das minhas convicções, inquietações e escolhas. À persistência de continuar, mesmo diante de tantos que me negaram voz, justiça e sinceridade. À essa luta que vale a pena lutar.

Aos meus pais, meus pilares, meus exemplos, meu início, meio e fim. Obrigada pelas oportunidades, pelo carinho e por serem sempre os melhores. Também aos meus estimados irmãos, avós, familiares e amigos, pelo apoio incondicional.

À minha orientadora, Professora Ana Mônica Medeiros Ferreira, por ter sido essencial e por ter acreditado no meu trabalho e minha capacidade desde o nosso primeiro contato. Sem suas preciosas orientações, tanto eu quanto a presente pesquisa não seríamos as mesmas. Você me inspira todos os dias.

À minha querida amiga e parceira de pesquisa Ana Letícia Batista Alves Silva, por ter pegado na minha mão e me ajudado durante toda essa jornada. Agradeço por ter sido minha rocha e, por muitas vezes, ter confiado em mim mais do que eu mesma.

Meu mais profundo carinho e gratidão àqueles que me auxiliaram nesse caminho: Filipe Dantas de Gois, Bianca Gomes Fonseca de Sá e Lorenna Toscano Medeiros de Brito. Obrigada por me recordarem constantemente que sou plenamente capaz de realizar todos os meus sonhos.

À Camila Gomes Barbalho e Paula Kareninne de Brito Bezerra, por serem mentoras e amigas, por terem me amparado desde o primeiro momento e me proporcionado ensinamentos e oportunidades extremamente valiosos e relevantes para essa jornada. Eu não seria a mesma sem vocês, sou grata pelo nosso encontro.

E também a todas as professoras e professores que, direta ou indiretamente, contribuíram para a minha formação. Em especial, agradeço aos Professores Marcelo Maurício da Silva, Marcelo de Barros Dantas pelo conhecimento inestimável que compartilharam comigo. Por fim, não poderia deixar de mencionar a pessoa que me despertou a paixão pela escrita: o professor Sérgio Lima, a quem sou eternamente grata.

Esperamos somente que os zelosos operários do grande edifício da civilização em nossa terra atentem para os exemplos que a História apresenta do quanto é essencial aos povos, para firmarem a sua verdadeira felicidade, o associarem a mulher a esse importante trabalho. A esperança de que, nas gerações futuras do Brasil, ela assumirá a posição que lhe compete nos pode somente consolar de sua sorte presente.

Nísia Floresta

RESUMO

Tendo enfoque no fenômeno social da divisão sexual do trabalho, fruto da discriminação entre os gêneros que permeia o contexto das relações humanas de maneira histórica e cultural, a pesquisa põe em pauta os direitos trabalhistas das mulheres para, ao fim, analisar essa trajetória frente a alterações de ordem social, tal qual a pandemia da COVID-19. Outrossim, dada a temática, busca-se responder à seguinte problemática: como a divisão sexual do trabalho funciona enquanto elemento auxiliar da manutenção das desigualdades estruturantes que impõem vulnerabilidade às mulheres? Nesse sentido, através da metodologia histórico-comparativa, dedutiva e tanto qualitativa quanto quantitativa, foram empregadas as técnicas de pesquisa documental e estatística para a análise da problemática, tendo como horizonte o objetivo de investigar o plano social e jurídico que circunda o tema ora em pauta. Para tanto, a pesquisa se perfaz inicialmente em uma análise social, histórica, cultural e política, investigando a roupagem social que apresenta relevância na observação do tema para, após isso, desenvolver a relação entre a fonte material (substrato histórico) e a criação e evolução do Direito do Trabalho, bem como sua constitucionalização. Ademais, dada a relevância da análise histórica para observância dos impactos atuais, a pesquisa passa a se desenvolver frente à disposição atual da seara jurídica laboral, expondo princípios, normas e negociações coletivas do Direito do Trabalho para realizar um paralelo entre as situações concretas e o que é de fato legislado ou pactuado, chegando, finalmente, à análise específica do fenômeno da COVID-19 como elemento de mudança nas relações de trabalho e seus principais impactos nas jornadas de obreiras, como fruto da divisão sexual do trabalho. No escopo da pandemia da COVID-19, tais desigualdades apenas foram aprofundadas, haja vista que, de acordo com os dados coletados, as mulheres foram as que mais sofreram com o desemprego. Afere-se, portanto, que os institutos do Direito do Trabalho merecem uma aplicação que se dê no escopo da equidade, haja vista que as obreiras, como minoria representativa, devem receber tratamento proporcional à sua desigualdade, para, assim, ultrapassar a igualdade formal.

Palavras-chave: Divisão sexual do trabalho; Direito do Trabalho; COVID-19; Gênero; Pandemia.

ABSTRACT

Focusing on the social phenomenon of the sexual division of labor, a result of the discrimination between genders that historically and culturally permeates the context of human relations, the research emphasizes on the labor rights of women in order to, finally, analyze this trajectory in the face of social changes, such as the pandemic of COVID-19. Furthermore, given the theme, it seeks to answer the following problem: how does the sexual division of labor function as an auxiliary element in the maintenance of structural inequalities that impose vulnerability to women? In this sense, through the historical-comparative, deductive, and both qualitative and quantitative methodology, documentary and statistical research techniques were used to analyze the problem, having as a goal the investigation of the social and juridical plan surrounding the theme in question. In order to do so, the research is initially carried out in a social, historical, cultural, and political analysis, investigating the social clothing that presents relevance in the observation of the theme, and then develop the relationship between the material source (historical substrate) and the creation and evolution of labor law, as well as its constitutionalization. Furthermore, given the relevance of the historical analysis for the observance of the current impacts, the research starts to develop in face of the current layout of the legal labor field, exposing principles, rules, and collective bargaining of Labor Law in order to make a parallel between concrete situations and what is actually legislated or agreed upon, finally arriving at the specific analysis of the COVID-19 phenomenon as an element of change in labor relations and its main impacts on the life of female workers, as a result of the sexual division of labor. In the scope of the COVID-19 pandemic, such inequalities were only deepened, since, according to the data collected, women were the ones who suffered most from unemployment. Therefore, the institutes of Labor Law deserve an application based on equity, since women workers, as a representative minority, must receive treatment proportional to their inequality, in order to overcome formal equality.

Keywords: Sexual division of labor; Labor law; COVID-19; Gender; Pandemic.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO EM UMA ROUPAGEM SOCIAL, HISTÓRICA, POLÍTICA E CULTURAL	11
2.1 O DESPROVIMENTO DE PODER NORMATIVO DO SEGUNDO SEXO: APRISIONAMENTO NO SEIO PRIVADO.....	14
2.2 DO LAR À LUTA: A POTENCIALIZAÇÃO DA EXPLORAÇÃO DA “MÃO DE OBRA DÓCIL” FRUTO DO DIÁLOGO ENTRE CAPITALISMO E PATRIARCALISMO.....	18
3 EVOLUÇÃO HISTÓRICO-NORMATIVA: SURGIMENTO E ESTRUTURA DAS LEGISLAÇÕES TRABALHISTAS NO BRASIL E NO MUNDO	21
3.1 NASCIMENTO DAS NORMATIZAÇÕES TRABALHISTAS EM UMA PERSPECTIVA EUROCÊNTRICA.....	24
3.2 MARCAS DA COLONIALIDADE: HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL COMO PAÍS PERIFÉRICO.....	28
3.3 DIREITO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO: CONQUISTA DE DIREITOS SOB O ESCOPO DO MOVIMENTO CONSTITUCIONALISTA SOCIAL NA AMÉRICA LATINA.....	38
4 DO LEGISLADO À PRÁTICA: ANÁLISE NORMATIVA DAS HIERARQUIAS DE GÊNERO NO ÂMBITO LABORAL	42
4.1 DISCRIMINAÇÃO DAS MULHERES NAS RELAÇÕES DE EMPREGO À LUZ DOS PRINCÍPIOS TRABALHISTAS.....	47
4.2 ANÁLISE INTERSECCIONAL DO EMBATE ENTRE DIREITO INDIVIDUAL E COLETIVO FRENTE AOS INSTITUTOS DE PROTEÇÃO DAS TRABALHADORAS.....	52
4.3 LEI N° 13.467: FLEXIBILIZAÇÃO OU DESREGULAMENTAÇÃO DOS DIREITOS DAS OBRIGADAS?.....	65
4.4 A DESIGUALDADE TEM ROSTO DE MULHER: INTERSECCIONALIDADES DOS IMPACTOS DA PANDEMIA DO COVID-19 SOBRE AS TRAJETÓRIAS DAS TRABALHADORAS BRASILEIRAS.....	69
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	75
REFERÊNCIAS	79

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa enquadra-se nas bases teóricas que produzem a união entre a ciência jurídica e a teoria feminista, como forma de proporcionar uma análise do direito a partir de uma visão socialmente aplicada, enriquecendo a observação jurídica através das interseccionalidades em que as mulheres se inserem.

Dessa forma, tem-se como fundamental para o seu desenvolvimento que uma visão monocular, voltada apenas ao objeto da pesquisa em sentido estrito, produz um conhecimento superficial, sendo necessária a demonstração de sua relevância no contexto sócio-histórico.

Portanto, a análise jurídica ora proposta é o meio para que seja viabilizada uma investigação social. Nessa perspectiva, toma por base a seara do Direito do Trabalho para abordar a divisão sexual do trabalho, fenômeno social advindo do determinismo cultural que se dá ao sexo, como forma de atribuição de distintos papéis sociais aos gêneros, os quais remetem ao labor e impactam profundamente o mercado de trabalho. Demonstrada, portanto, a sua relevância sociojurídica.

Outrossim, põe-se em pauta as relações de emprego, como elemento estruturante do funcionamento da sociedade, tanto no sentido de inserção do indivíduo no seio social, quanto no embate dos interesses contrapostos dos polos que integram tal relação, colocando em foco, assim, o Direito Individual e o Direito Coletivo do Trabalho.

A base fundante e provocadora da inquietação que gerou esta pesquisa é a necessidade de constante vigilância dos direitos das mulheres, pois qualquer momento de crise pode vir a precarizá-los, diante de sua inconstância.

Nesse sentido, em uma exploração que coloca em foco o aprofundamento do tema sob a perspectiva da pandemia da COVID-19, busca-se uma abordagem que traz à baila elementos cronológicos e contemporâneos, com escopo tanto na distância entre a proteção legislativa garantida às obreiras e sua realidade prática, quanto na inconstância de suas garantias frente às situações de crise enfrentadas pela sociedade.

As questões aqui levantadas, ainda que produzidas em um contexto acadêmico, tem por principal motivação de análise o afastamento e a

discriminação no mercado de trabalho, fenômenos que vitimam mulheres na medida de sua desigualdade. Noutro lado, procura-se observar também a relativização dos direitos das obreiras, pondo em pauta eventos como a chamada “reforma trabalhista” de 2017 e a pandemia da COVID-19, como elementos atuais que vieram a acarretar mudança na realidade social das mulheres trabalhadoras.

Destarte, essa pesquisa tem por objetivo geral analisar os impactos da situação pandêmica no fenômeno da divisão sexual do trabalho e nos direitos trabalhistas das mulheres. Para tal, almeja fazer um histórico do processo de inserção das mulheres no mercado de trabalho, traçar bases conceituais e características da divisão sexual do trabalho e realizar uma análise da aplicação prática dos institutos e princípios do Direito do Trabalho na trajetória das obreiras.

Busca-se responder à seguinte problemática: como a divisão sexual do trabalho funciona como elemento colaborador para a manutenção das desigualdades estruturantes que impõem vulnerabilidade às mulheres? Sendo assim, pretende-se investigar se a pandemia da COVID-19 foi um evento que corroborou para a insegurança jurídica e aumento na condição vulnerável de inúmeras mulheres.

Para tanto, tendo como referencial teórico conhecimentos não apenas da área da teoria feminista, mas também de doutrinas de ordem jurídica, serão utilizadas as bases conceituais produzidas, principalmente, por Flávia Biroli (2018), Simone de Beauvoir (2019) e Alice Monteiro de Barros (2017).

Com base no referencial teórico posto em supra, será desenvolvida uma pesquisa de base descritiva, propondo um equilíbrio entre a metodologia qualitativa e quantitativa, em busca de atingir uma compreensão concreta do tema ora em pauta sem, contudo, desconsiderar impactos que não podem ser expostos em dados e estatísticas.

Ademais, utilizar-se-á a metodologia histórica e comparativa, de modo a traçar a relação entre o patriarcado e a atribuição de papéis sociais com base no gênero, verificando tanto a evolução quanto a flexibilização dos direitos trabalhistas das obreiras como produção sócio-histórica.

Nessa perspectiva, realizando uma exposição ampla do problema que chegue às especificidades que venham a propor a sua solução, utilizar-se-á a

metodologia dedutiva, pondo em pauta o levantamento bibliográfico e estatístico acerca do tema.

Dessa forma, propõe-se uma observação eivada da ciência jurídica, mas também imersa nos fenômenos sociais, de forma a obter-se um olhar crítico acerca do tema, chegando logicamente aos seus resultados conclusões.

2 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO EM UMA ROUPAGEM SOCIAL, HISTÓRICA, POLÍTICA E CULTURAL

Os judeus são “outros” para o anti-semita, os negros para os racistas norte americanos, os indígenas para os colonos, os proletários para as classes dos proprietários. (...) Esclarece-se, ao contrário, se, segundo Hegel, descobre-se na própria consciência uma hostilidade fundamental em relação a qualquer outra consciência; o sujeito só se põe em se opondo: ele pretende afirmar-se como essencial e fazer do outro o inessencial, o objeto (BEAUVOIR, 2019, p. 11 e 12).

Para contemplar profundamente o fenômeno social e jurídico da divisão sexual do trabalho, o qual é dotado de tamanha complexidade, é indispensável que o contexto de seu surgimento e perpetuação sejam elucidados. Consequentemente, para investigar as inquietações que circundam o presente tema, um regaste histórico faz-se imprescindível.

Há de se considerar que, tendo esta pesquisa o escopo de estudar os impactos da estrutura atual das hierarquias de gênero nos espaços laborais, aliado ao cenário pandêmico causado pelo Novo Coronavírus¹, o intuito desse capítulo é a investigação de suas origens e formas ao longo da história, bem como o modo que isso deságua na situação cotidiana. Dito isso, será adotada uma visão cronológica que desencadeará na problemática em pauta.

Outrossim, se o direito é o objeto de resolução de lides originadas nesse âmbito e, além disso, mecanismo para estabelecimento da ordem social, evitando conflitos, qual seria o propósito de ensejar uma discussão jurídica sem pautar sua perspectiva social? De maneira análoga, a discussão puramente jurídica de um fenômeno social, além de pouco fundamentada, seria um

¹ O COVID-19 é uma doença respiratória causada pelo vírus SARS-CoV-2, o qual apresentou alta contaminação em mais de 192 países do mundo, levando a Organização Mundial da Saúde a decretar o estado de pandemia em 11 de março de 2020, o qual perdura até o presente momento (novembro de 2021).

encorajamento à autonomização² de tal ciência, ou seja, à torná-la abstrata e distante da realidade prática, portanto, meramente teórica (MARX, 2012, p. 21).

Para tal, inicialmente, faz-se importante definir a origem da palavra “trabalho”. De acordo com alguns dicionários etimológicos, a palavra significaria submeter alguém à tortura. Por sua vez, nas doutrinas cristãs da antiguidade, o termo significava algo penoso, visto que seria uma condenação divina imposta ao homem em resposta ao cometimento do pecado original por Adão e Eva (BARROS, 2017, p. 45).

Já nas antigas grandes civilizações greco-romanas, a referência de trabalho era a condição de escravidão, ou seja, o trabalho era o fenômeno pelo qual o ser humano era reduzido à coisa, objeto de produção. Dessa forma, imposto como uma penalidade, o homem era condenado a perder a posse de si mesmo, pois “ao escravo era confiado o trabalho manual, considerado vil, enquanto os homens livres dedicavam-se ao pensamento e à contemplação, para os quais os escravos eram considerados incapazes” (BARROS, 2017, p. 46).

Apenas a partir da Idade Média, consolidando-se efetivamente durante o Renascimento³, o trabalho passou a ser visto com outros olhos, se transformando em uma atividade essencial para promoção da autonomia e do sustento próprio, tornando-se, assim, a essência humana. No entanto, a noção de exploração perdurou na sociedade (BARROS, 2017, p. 46).

Nesse sentido, é importante salutar a relevância essencial do trabalho para mudança de realidades. Em uma simples acepção, o trabalho assalariado é o principal meio para suprir as necessidades que promovam a subsistência humana, as quais podem ser traduzidas, em uma perspectiva mais atual, como verbas de natureza alimentar⁴ (MARX; ENGELS, 2007, p. 33).

Tal caracterização se dá pois o trabalho se constitui como a atividade de uma totalidade social, que se traduz em um processo de transformação produtiva

² Em sua teoria, Karl Marx faz uma ampla crítica à autonomização da ciência política, a qual representa a limitação da discussão política ao puramente teórico e abstrato. Dessa forma, isso faz com que o campo político se distancie de seus fundamentos, haja vista que o autor compreende a política como expressão das lutas sociais.

³ Foi um marco histórico ocorrido aproximadamente entre os séculos XIV e XVI, representando período de resgate cultural e disseminação dos ideais iluministas.

⁴ Os proventos advindos de salários e vencimentos são reconhecidos como de natureza alimentícia em decorrência da presunção de que este vem a promover a subsistência familiar. Inclusive, de acordo com o art. 833, IV do Código de Processo Civil, tal verba é considerada impenhorável quando da execução processual, salvo algumas exceções.

e reprodutiva. Sendo assim, Karl Marx (2015, p. 312) coloca o trabalho como o elemento que dita a categoria do ser social, ou seja, na mediação entre indivíduo e sociedade, é fator determinante na distribuição de renda e atribuições, portanto, fundante da divisão social do trabalho.

Por sua vez, a divisão social do trabalho é um dos principais conceitos trazidos pela ideologia Marxista, a qual conceitua o antagonismo entre as classes como resultado da exploração e opressão através do labor. Nesse escopo, a classe é elemento determinante dos espaços sociais e da distribuição da riqueza, haja vista que a classe dominante exerce controle sobre o processo produtivo e capta quase que a totalidade dos lucros provenientes do trabalho exercido pela mão de obra da classe inferior (MONIZ, 1982, p. 08).

Assim, vê-se que a teoria Marxista consiste em uma grande denúncia à exploração dos operários mediante o pagamento de baixos salários. Portanto, o capitalismo, em sua essência, alimenta-se desse processo de exploração de modo a criar desigualdades, originando a luta de classes, pois a sociedade divide-se em “duas grandes classes diametralmente opostas: a burguesia e o proletariado” (MARX; ENGELS, 2007, p. 11).

Todavia, apesar de o Marxismo ter muita relevância para a presente pesquisa, ele, sozinho, não basta para ilustrar a construção histórica do que vai além da divisão social do trabalho: a divisão sexual do trabalho sob uma análise interseccional. Em uma crítica às poucas informações tidas acerca do trabalho das operárias no Brasil, Elizabeth Souza-Lobo (1991, p. 25) coloca que é reproduzida uma tendência em “tratar sempre de operários ou da classe operária sem fazer referência ao sexo dos atores principais”.

Sob essa perspectiva, como Karl Marx não levantou tal questão em sua construção ideológica de forma ampla, é cabível a realização de uma interpretação analógica para desenvolver a relação intrínseca entre essas duas formas de opressão: uma determinada pela classe e outra pelo gênero.

Ressalte-se que o Marxismo em si funcionou como combustível para a formação de correntes feministas, sobretudo dentre as operárias, a exemplo do feminismo operário⁵ e do feminismo materialista⁶ (CISNE, 2014).

⁵ O feminismo operário foi um movimento de trabalhadoras que, coletivamente, realizavam reivindicações por melhores condições de trabalho, dentre outros relacionados à cidadania da mulher, como o direito ao voto. Estava atrelado às vertentes socialistas do pensamento feminista, amplamente influenciado pela teoria Marxista.

⁶ Teve como predecessora Christine Delphy, a partir da publicação de sua obra “*Libération des femmes année zéro*”, em 1970, propondo bases materialistas para a análise da opressão de

Ao realocarem o protagonismo da luta de classes para a luta autônoma das mulheres, essas análises vieram a dar voz ao movimento de operárias contra o seu apagamento, sujeição e exploração (ABREU, 2018). Ademais, tais correntes vieram a desenvolver noções como as relações sociais de sexo, as quais propunham um “enovelamento de gênero, raça e classe” (MACHADO, 2017, p. 03).

Ainda, faz-se necessário observar a problemática de uma perspectiva interseccional, de modo a compreender suas formas e como isso impacta a trajetória de diversas mulheres. A jurista de etnia afro-americana Kimberlé W. Crenshaw (1989) desenvolveu a teoria feminista interseccional com base no feminismo negro⁷ para “designar a interdependência das relações de poder de raça, sexo e classe”, as quais são compatíveis com as desigualdades experimentadas por mulheres de acordo com os marcadores sociais em que se inserem (HIRATA, 2014, p. 02).

2.1 O DESPROVIMENTO DE PODER NORMATIVO DO SEGUNDO SEXO: APRISIONAMENTO NO SEIO PRIVADO

Nesse sentido, afere-se que, de forma análoga à tal dialética, a lógica capitalista se concretizou e se perpetua com base nas segregações, sendo estas também de gênero, havendo uma naturalização da exploração feminina (BIROLI; MIGUEL, 2015, p. 05). Por isso, a partir da estruturação de tal dicotomia, a violência de gênero torna-se algo quase que indissociável dos costumes sociais.

A respeito da divisão sexual do trabalho, ao realizar um rebuscado histórico-cronológico, vê-se que tal fenômeno não pode ser dissociado do cunho patriarcal que impera na construção social ocidental. O patriarcalismo é uma herança deixada pelos colonizadores de modo anterior a qualquer organização jurídica nacional, os quais não tiveram sua sede imperialista saciada apenas pelo

mulheres, haja vista que isso era ignorado pelas demais teorias. Parte do materialismo histórico para analisar as condições de trabalho da mulher, abordando a domesticidade e o cuidado como atribuições inerentes ao ser feminino.

⁷ O feminismo negro é um movimento social, político e cultural que busca visibilidade para as pautas das mulheres negras, tendo em vista que elas têm suas trajetórias marcadas também pelo racismo, além do sexismo. É apontado pelas feministas negras que tanto os Movimentos Feministas quanto os Movimentos Negros falharam e ainda falham ao negligenciar as peculiaridades das necessidades das mulheres negras.

terreno, trazendo, assim, o sincretismo religioso como base para os costumes ora impostos socialmente (BRITO, 2020, p. 35).

Dessa forma, foram estabelecidas discriminações fundadas em tais ideais permeados de violência e opressão, o que veio a atingir a realidade social dos mais diversos povos que conviviam no território brasileiro, de modo a ditar quais seriam as classes mais privilegiadas às custas da marginalização de outras. Assim, a ideia de misoginia veio a sustentar a dicotomia sexual que se disseminou na cultura do povo brasileiro, com reflexos ainda cotidianos (DEL PRIORE, 2006, p. 10-11).

Dito isso, o sexismo passou a ser a justificativa, mantida graças aos esforços da população masculina de elite, branca e, majoritariamente, heterossexual, para que as mulheres fossem vistas como seres inferiores e, portanto, menos dignas de direitos (SAFFIOTI, 2004). A base legislativa para estabelecer o comportamento feminino passou a ser, especificamente, baseada nos bons costumes, na moralidade e no decoro, sendo limitante em relação às suas atribuições (BRITO, 2020, p. 37).

Dessa maneira, como o direito é um reflexo da sociedade, as legislações nacionais foram avançando nesse mesmo sentido, tendo sido a limitação e a opressão de mulheres a única preocupação normativa em relação a esses sujeitos (BRITO, 2020, p. 38). Às mulheres era reservado, exclusivamente, o espaço doméstico, sendo-lhes atribuídas as funções de cuidado familiar e do lar, enquanto o homem seria destinado ao espaço público, ao trabalho assalariado e à independência financeira (DEL PRIORE, 2006, p. 240).

No que diz respeito ao direito brasileiro, este, em sua tradição, possui uma formação jurídica voltada ao eurocentrismo colonial, assim, sem autonomia legislativa e ignorando a diversidade cultural da qual dotava (SIQUEIRA, 2020). Em decorrência disso, o Brasil “nunca foi produtor da sua própria base historiográfica; absorvemos e aplicamos as legislações alienígenas e esperamos, com isso, que todos se comportassem da forma mais retilínea ao previsto no papel” (BRITO, 2020, p. 37).

À vista disso, mesmo quando da implementação do sistema econômico capitalista, o imperialismo ainda veio a ser o elemento decisivo para sua legitimação no Brasil, enquanto país periférico e reprodutor de desigualdades estruturantes. Ocorre que a partir da construção do Estado nacional e do próprio

capitalismo, aliado ao patriarcalismo, a mulher passou da inexistência⁸ aos olhos institucionais para uma “*persona* que deveria ser controlada”, pois “a ela foram atribuídos lugares permitidos e lugares proibidos” (PINTO, 2010, p. 19).

O apagamento jurídico e social de mulheres e o seu desprovemento de força normativa, seja pela ausência de poder normativo ou pela ausência de normas que lhes resguardem direitos, não se dá ao acaso. Isso ocorre em detrimento de uma lógica exclusiva de que o poder tem de ser manuseado por poucos, para que a maioria numérica seja uma minoria no poder de mudança da realidade social (BRITO, 2020, p.38).

Sob essa ótica, o estabelecimento do feminino como o “segundo sexo” passou a moldar a vida de mulheres por séculos, criando uma dicotomia de gêneros basicamente fundada na divisão de tarefas “naturalmente” atribuídas aos sexos, a qual veio a desaguar na separação entre o público e o privado (SOUSA; GUEDES, 2016, p. 123). Desse modo, a feminilidade foi criada como uma forma de vincular o gênero feminino às tarefas e espaços socialmente atribuídos a elas (BIROLI, 2018, p. 11).

Outrossim, a história revela que os homens, provedores, “pertencem” ao espaço público, ou seja, ao mundo produtivo, enquanto as mulheres, cuidadoras, “pertencem” ao espaço privado, o mundo reprodutivo (SOUSA; GUEDES, 2016, p. 123). Assim sendo, deve-se entender que a concentração das forças laborais das mulheres no âmbito privado é uma amarra.

Ademais, especificamente sobre a questão do trabalho, é necessário analisar a posição da mulher sob duas perspectivas. A primeira diz respeito a marginalização do trabalho doméstico feminino⁹, o qual tampouco era considerado trabalho propriamente dito. Já a segunda perspectiva é a abordagem acerca do poder de mudança social através do trabalho assalariado, o qual era praticamente inacessível para mulheres (BIROLI, 2018, p. 22).

Mesmo frente à necessidade de inserção das mulheres em atividades economicamente ativas, esse processo foi tardio, lento e reduzido, pois, em atendimento à parceria capitalismo-patriarcado, as atividades econômicas tiveram de ser “feminilizadas” para a participação feminina. Então, é falso dizer

⁸ Ao ser confinada à casa, paradoxalmente, a mulher era expulsa dos muros da cidade, entre os quais o mundo público se conformava. Ela, simplesmente, não existia (PINTO, 2010, p. 19).

⁹ O trabalho doméstico ora referido no texto diz respeito ao trabalho domiciliar e não remunerado, o qual é considerado “tipicamente feminino” em função do cuidado (em sentido amplo) doméstico e familiar que ele implica, o qual vem a prover a subsistência do grupo familiar. Assim, não é referido aqui o trabalho doméstico disposto na Lei Complementar nº 150, de 2015.

que as mulheres poderiam decidir onde e quando desejam trabalhar, haja vista que elas são apenas peões do mercado, formando um “exército industrial de reserva” (BLAY, 1975, p. 09).

Em uma sociedade delimitada pelos padrões acima descritos, não se pode deixar de avaliar os impactos da dicotomia dos gêneros tanto na vida de mulheres ainda mais marginalizadas em função dos recortes de raça e classe, quanto na realidade das que não tinham amparo financeiro masculino (BIROLI, 2018, p. 30).

Desse modo, é evidente que tal ditame social na mesma proporção que impede a autonomia de mulheres através de seu aprisionamento a determinados espaços sociais considerados menos dignos, também as condiciona à necessidade do amparo financeiro de um homem, sob pena de sua vulnerabilidade tornar-se ainda maior (BIROLI, 2018, p. 30).

Nesse sentido, destaca-se a situação das mulheres pretas e/ou pobres neste cenário, levando em consideração os recortes sociais em que esses sujeitos se inserem. Segundo Mary Del Priore (2006, p. 487):

As mulheres negras, por sua vez, após a Abolição dos escravos, continuariam trabalhando nos setores os mais desqualificados recebendo salários baixíssimos e péssimo tratamento. (...) Os documentos oficiais e as estatísticas fornecidas por médicos e autoridades policiais revelam um grande número de negras e mulatas entre empregadas domésticas, cozinheiras, lavadeiras, doceiras, vendedoras de rua e prostitutas (...). Normalmente, as mulheres negras são apresentadas, na documentação disponível, como figuras extremamente rudes, bárbaras e promíscuas, destituídas, portanto, de qualquer direito de cidadania.

Quanto maior a vulnerabilidade e, conseqüentemente, as necessidades econômicas, maiores as chances da submissão à subtrabalhos, geralmente de cunho doméstico, ganhando salários baixos, trabalhando quase que incessantemente e sob condições precárias. Isso quer dizer que não se pode adotar uma visão exclusiva acerca da domesticidade das mulheres (HOOKS, 2020, p. 22).

Portanto, há de se considerar que, independente da condição social feminina, a responsabilização pelo trabalho doméstico era algo praticamente certo, havendo apenas algumas variáveis. Ocorre que enquanto o serviço desempenhado pelas “donas de casa” é considerado “inatividade econômica”, os mesmos serviços desempenhados de forma remunerada por uma pessoa

contratada (predominantemente mulheres em posições sociais de extrema vulnerabilidade) são considerados, de fato, uma atividade econômica, porém tampouco oferecem condições e salários dignos (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2000, p. 04).

2.2 DO LAR À LUTA: A POTENCIALIZAÇÃO DA EXPLORAÇÃO DA “MÃO DE OBRA DÓCIL” FRUTO DO DIÁLOGO ENTRE CAPITALISMO E PATRIARCALISMO

Dito isso, um marco histórico para a mudança da realidade feminina no ocidente foi a Revolução Industrial¹⁰, quando houve um claro conflito de interesses entre os valores patriarcais e as novas urgências que surgiram em função do crescimento da demanda e produção capitalista. Ocorre que, dada a necessidade de expansão da produção, a mão de obra necessariamente teria de crescer (SAFFIOTI, 2004, p. 15).

A Revolução Industrial ensejou a visão do trabalho como uma mercadoria, criando, conseqüentemente, a figura da classe operária. Assim, a exploração dos trabalhadores tornou-se algo banal e praticamente natural, devendo-se destacar o subtrabalho das mulheres e crianças, o qual vinha a suplantar o trabalho dos homens, visto a maior possibilidade de lucro que a vulnerabilidade desses sujeitos gerava, formando uma mão de obra barata e produtiva (BARROS, 2017, p. 51).

É indispensável colocar que esse momento histórico também teve como pano de fundo a ascensão da chamada “primeira onda” do movimento feminista, o qual ganhou força durante as Revoluções Burguesas. Pode-se dizer que o feminismo nessa época era dividido em duas correntes: a liberal e a marxista (RABENHORST, 2010).

O feminismo liberal acreditava que “a causa da subordinação feminina estaria assentada nos preconceitos e estereótipos acerca das mulheres, e o espaço maior de manifestação desta dominação seria a própria vida pública” (RABENHORST, 2010). Já a vertente marxista acreditava que a opressão patriarcal estava diretamente ligada ao capitalismo, tendo em vista a segregação de tarefas socialmente atribuídas aos gêneros (DAHL, 1993, p. 14).

¹⁰ Em meados do século XVIII, a Revolução Industrial foi marco do crescimento das indústrias e da evolução tecnológica, fazendo com que fosse implantado o sistema econômico capitalista.

Em 1832, quando o Brasil era apenas uma jovem república, houve o lançamento do livro “Direito das mulheres e injustiça dos homens¹¹” de autoria da professora potiguar Nísia Floresta¹² (LIMA, 2016, p. 47). Nísia foi uma mulher definitivamente à frente de seu tempo, sendo pioneira na denúncia da exploração do trabalho das mulheres, defensora da educação feminina e fundadora da primeira escola de educação científica para moças (CALIL, 2000, p. 06).

No entanto, apenas alguns anos após isso é que o trabalho nas indústrias veio a se tornar popular no Brasil, tendo como causadores evoluções legislativas (as quais serão abordadas mais à frente), a abolição do trabalho escravo em 1888, e a chamada Segunda Revolução Industrial na Europa, a qual representou o desenvolvimento tecnológico nas indústrias e a consequente necessidade de aumento de mão de obra (ALVES, 2011, p. 14).

Ocorre que a problemática funda-se no fato de que, no início do século XX, as mulheres e crianças integravam a maior parte dos trabalhadores das indústrias, por serem consideradas mão de obra “dócil”. Estes eram marginalizados nas fábricas, onde estavam sujeitos a assédios sexuais e situações humilhantes como condição para permanência no trabalho assalariado (DEL PRIORE, 2006, p. 484).

Em 1919, em uma denúncia à exploração do trabalho em uma fábrica na capital paulista, o jornal operário “A Plebe” informava que, dos 200 empregados, 16 eram do sexo masculino, ao passo que 180 eram moças e crianças (DEL PRIORE, 2006, p. 484).

De maneira análoga, Victor Hugo, em sua clássica obra “Os miseráveis”, ilustra o tratamento da mão de obra “dócil” feminina através da trajetória da personagem Fantine, uma mãe solteira sem qualquer amparo masculino. Mesmo

¹¹ De acordo com Adriane Raquel Santana de Lima (2016), esta obra é uma tradução livre da obra da escritora feminista Mary Wollstonecraft, “*Vindication of rights of woman*”, publicado em 1791.

¹² Nísia Floresta Brasileira Augusta é o pseudônimo de Dionísia Gonçalves Pinto, escritora e educadora nascida no estado do Rio Grande do Norte, a qual ficou conhecida por, mesmo em meio à sociedade conservadora do século XIX, denunciar a condição de vulnerabilidade imposta às mulheres, aos negros e aos indígenas, colocando a educação inclusiva e a criação de direitos sociais como imprescindíveis na sociedade brasileira imperial. Nísia acreditava que a evolução social estava intimamente ligada com o acesso à educação. Nesse escopo, em 1838 fundou o Colégio Augusto de educação para meninas no Rio de Janeiro, onde, além de práticas consideradas “femininas”, ensinava gramática, escrita e leitura do português, francês e italiano, ciências naturais e sociais, matemática, música e dança, decumprindo a tradição de ensino apenas das “artes do lar” às moças e empregando técnicas pedagógicas diferenciadas. Ela acreditava que as desigualdades educacionais e, conseqüentemente, sociais se davam por culpa do colonialismo português, pois “quanto mais ignorante o povo, tanto mais fácil é a um governo absoluto exercer sobre ele o seu ilimitado poder”.

no contexto da França do século XIX pode-se observar opressões comuns às sofridas pelas operárias nas fábricas brasileiras do século XX, essas consistentes em importunações (e até abusos) sexuais frequentes e salários ínfimos que implicavam na vulnerabilidade econômico-social da obreira. Assim como Fantine, a necessidade de assegurar a sobrevivência própria e familiar fazia com que as obreiras aceitassem qualquer imposição feita pelo empregador para garantir sua continuação no emprego (HUGO, 2014).

Dessa forma, apesar de a conquista de lugar no mercado de trabalho também se dever aos clamores da primeira onda do movimento feminista, há de se reconhecer que tal ingresso foi possibilitado, principalmente, pela demanda do capitalismo, condicionando as mulheres a condições sub-humanas. Assim, o patriarcado atualizou a sua forma de explorar o trabalho feminino para além do trabalho doméstico, gerando este fenômeno como garantia do aprisionamento de mulheres. Vê-se que, historicamente, a cada conquista há mais uma estratégia patriarcal para controle feminino (BIROLI, 2018, p. 23).

Ainda, ressalte-se que devido a não apenas o ingresso das mulheres no mercado de trabalho, mas também a ampliação do recém surgido movimento feminista, existia uma grande preocupação e comoção social de que elas abandonassem o seu papel social. Ou seja, havia um receio popular de que as famílias e a harmonia do lar fossem destruídas sem a vigilância feminina, “de que modo as mulheres que passavam a trabalhar durante todo o dia, (...) poderiam se preocupar com o marido, cuidar da casa e educar os filhos? O que seria de nossas crianças, futuros cidadãos da pátria, abandonados (...)?” (DEL PRIORE, 2006, p. 489).

Outrossim, a dissociação das funções atribuídas socialmente aos gêneros ganhou uma nova vertente, visto que o trabalho das mulheres passou a ser triplamente explorado. Apesar de tornarem-se também responsáveis pelo sustento financeiro do lar (mesmo que com ínfimos salários), seja associado ou não ao amparo masculino, os trabalhos advindos das necessidades domésticas e familiares tampouco foram retirados de sua responsabilidade (ARAÚJO; SCALON, 2006, p. 45).

A exploração do trabalho feminino, tanto o doméstico quanto o industrial, sob o pretexto de recebimento de pouca compensação, implica o comprometimento de seu tempo, energia de trabalho e energia criativa (BIROLI, 2018, p. 11). É evidente que o acúmulo de responsabilidade e a ocupação de

tempo que isso promove, “tem impacto sobre sua autonomia e a forma como organizam e orientam suas ações” (ARAÚJO; SCALON, 2006, p. 46).

Segundo Marx, o aumento da força produtiva no capitalismo está relacionado à transformação de quem trabalha em sujeito parcial (MARX, 2013, p. 415). Assim sendo, pode-se dizer que:

(...) o trabalho feminino foi aproveitado em larga escala, a ponto de ser preterida a mão de obra masculina. Os menores salários pagos à mulher constituíam a causa maior que determinava essa preferência pelo elemento feminino. O Estado, não intervindo nas relações jurídicas de trabalho, permitia, com a sua omissão, toda sorte de explorações (NASCIMENTO, 2011, p. 909).

Nesse escopo, deve-se considerar que, apesar de a entrada no mercado de trabalho ter sido uma das principais reivindicações das mulheres, não era exatamente esse o resultado que elas esperavam. Vê-se que, mesmo dado os esforços do movimento, elas foram submetidas a condições indignas, o que mostra que ainda que fosse empregada, seja por desejo ou necessidade, isso não necessariamente significará sua libertação (HOOKS, 2020, p. 82 e 83).

Portanto, visto isso, principalmente dado o período conturbado e de caráter de transição em que se deu a entrada das mulheres no mercado de trabalho, faz-se imprescindível analisar as atitudes - ou a falta delas - tomadas pelo Poder Público. Assim, haja vista o histórico da violência institucional de gênero, é necessária uma análise normativa do desenvolvimento do Direito do Trabalho, para, posteriormente, serem observadas as suas configurações atuais frente às constantes hierarquias de gênero.

3 EVOLUÇÃO HISTÓRICO-NORMATIVA: SURGIMENTO E ESTRUTURA DAS LEGISLAÇÕES TRABALHISTAS NO BRASIL E NO MUNDO

A história de todas as sociedades que existiram até nossos dias tem sido a história das lutas de classes. Homem livre e escravo, patricio e plebeu, barão e servo, mestre de corporação e companheiro, numa palavra, opressores e oprimidos, em constante oposição, têm vivido numa guerra ininterrupta, ora franca, ora disfarçada (MARX; ENGELS, 2007, p. 32).

Como posto no capítulo acima, o início das relações laborais nas indústrias se deu em função da instauração do modelo capitalista como regime econômico dominante. Nesse sentido, este capítulo tem por objetivo principal

elucidar a evolução normativa das legislações trabalhistas nas sociedades ocidentais, levando-se em consideração as mudanças nas relações de emprego que se deram a partir do século XVII, as quais vieram a culminar na criação do Direito do Trabalho.

Desse modo, deve-se levar em consideração que as perspectivas histórico-normativas desaguam nas problemáticas sociais e jurídicas que são enfrentadas na atualidade. Dito isso, para que se possa compreender os impactos da pandemia do Novo Coronavírus no contexto jurídico-laboral das relações de gênero, é necessário entender como se deu e quais são os fundamentos das legislações que vieram a formar o ordenamento jurídico trabalhista brasileiro atual.

Nesse cenário, o operário contratado deixou de ser o proprietário dos seus próprios meios de ofício e passa a laborar em proveito alheio, “convivendo com outros trabalhadores em um lugar destinado especialmente para a produção” (CASSAR, 2020, p. 1247).

Dada tal situação de transição histórica, isso figurava como uma novidade tanto para os governos dos países que sofreram esse processo, quanto para a sociedade em geral. À vista disso, a contratação dos trabalhadores era feita nos moldes do “contrato livre”, ou seja, nos parâmetros do contrato civil¹³ (CASSAR, 2020, p. 1247).

Contudo, de acordo com Vólia Bomfim Cassar (2020, p. 12), a necessidade pelo emprego comprometia a capacidade de barganha por parte do trabalhador, o que promovia sua subalternidade na relação de emprego. Nesse contexto, surgiu a crescente necessidade de que o Estado “deixasse a sua apatia natural e comum, sua inércia e tomasse um papel paternalista, intervencionista, com o intuito de impedir a exploração do homem pelo homem de forma vil”.

Observa-se que a ilimitada liberdade contratual deu espaço para a ocorrência de inúmeros abusos contra operários, em face da dicotomia entre exploração e venda da força de trabalho. Conseqüentemente, ainda no curso do século XIX, formaram-se organizações coletivas de trabalhadores ansiando melhores condições de trabalho (MIRANDA, 2012, p. 15).

¹³ Chamado de *locatio conducto operarum*, o contrato que estabelecia a relação empregatícia era nominalmente consensual, geralmente oral e baseado nas hierarquias sociais vigentes. Consistia basicamente em um tipo de locação de mão de obra mediante remuneração, onde o obreiro se obrigava a prestar serviço em proveito de outrem (ALVES, 1980).

Ressalte-se que apesar de a fonte formal¹⁴ do Direito do Trabalho ter sido, de fato, a criação de uma legislação, sua fonte material¹⁵ se deve principalmente aos movimentos sociais de obreiros e obreiras em sua ânsia por condições dignas de trabalho, dando força aos direitos sociais (MIRANDA, 2012, p. 21). A partir da visão de que o trabalho não mais deveria ser considerado uma mercadoria, cujo preço varia de acordo com a concorrência, o Estado se viu praticamente obrigado a intervir como forma de pacificar o intenso conflito (BARROS, 2017, p. 51).

Isso aliado aos preocupantes índices de desigualdades sociais, que passavam a atingir a sociedade como um todo de maneira negativa, o Estado parou de se portar como simples espectador e passou a interferir diretamente nas relações laborais, adotando um caráter humanitário de proteção aos trabalhadores. Nessa perspectiva, as primeiras legislações trabalhistas foram surgindo, criando, assim, o Direito do Trabalho (BARROS, 2017, p. 53).

Assim, vê-se que há uma relação intrínseca entre o que veio posteriormente a ser definido como Direito Individual¹⁶ e Direito Coletivo¹⁷ do Trabalho, campos do Direito que vieram a viabilizar a criação dessa seara (BARROS, 2017, p. 54).

Nesse escopo, as organizações operárias passaram a identificar as raízes da opressão que lhes acometia como classe: a concentração de poder social, político e econômico na mão dos burgueses empregadores em detrimento do intenso liberalismo (DELGADO, 2016, p. 104).

¹⁴ São as normas de caráter imperativo que dão origem à exigibilidade de uma obrigação. É a norma positiva dotada de força coercitiva que vem a integrar o ordenamento jurídico.

¹⁵ São anteriores às fontes formais, pois é o substrato histórico e ideológico que justifica o nascimento da norma. “O fenômeno da movimentação social dos trabalhadores, em busca de melhoria das condições de trabalho através de protestos, reivindicações e paralisações, constitui fonte material de Direito do Trabalho” (CASSAR, 2020, p. 17).

¹⁶ Diz respeito ao conjunto de normas, regras e princípios que objetivam a manutenção dos patamares mínimos civilizatórios nas relações de trabalho através da intervenção Estatal legislativa. Leva em consideração os empregados em uma perspectiva individual para estabelecer, normativamente, o mínimo que lhes deve ser assegurado. Sua maior característica é a “proteção do trabalhador, seja através da regulamentação legal das condições mínimas da relação de emprego, seja através de medidas sociais adotadas e implantadas pelo governo e sociedade” (CASSAR, 2020, p. 5).

¹⁷ Fundado numa concepção liberal de diminuição do dirigismo estatal, propõe a resolução de conflitos entre os polos dotados de interesses opostos na relação empregatícia através da negociação, de forma bipartite. É um complexo de institutos que considera empregados e empregadores em sua coletividade para fixar suas pactuações, residindo sua maior característica na “busca de solução e na pacificação dos conflitos coletivos do trabalho, bem como nas formas de representação pelos sindicatos (CASSAR, 2020, p. 5).

O movimento sindical nasceu, assim, da percepção dos obreiros que em sua individualidade (como eram tratados nos contratos civis) não tinham capacidade alguma de produção de efeitos de mudança de sua realidade social, tampouco de promover a harmonia entre as classes através da pacificação dos conflitos *on going*¹⁸ (CASSAR, 2020, p. 05). Sendo assim, evidenciaram que a solução necessária seria que a luta operária fosse coletiva (DELGADO, 2016, p. 104).

3.1 NASCIMENTO DAS NORMATIZAÇÕES TRABALHISTAS EM UMA PERSPECTIVA EUROCÊNTRICA

O intervencionismo estatal começou de forma bastante tímida, apenas em 1802, na Inglaterra, inicia-se o que os doutrinadores chamam de “período de formação do Direito do Trabalho¹⁹” com o surgimento da lei *Moral and Health Act*²⁰ (1802), a qual proibiu jornadas diárias superiores a 12 horas e o trabalho noturno de crianças (BARROS, 2017, p. 54).

O Código Napoleônico (Código Civil francês) de 1804, por sua vez, estabeleceu a restrição da autonomia da vontade nos contratos como meio de frear o liberalismo, contrariando a doutrina jurídica majoritária. Ademais, determinou, em 1806, que os conflitos entre operários e burgueses fossem resolvidos pelo *conseils de prud’hommes*²¹ (BARROS, 2017, p. 53).

Nos anos de 1839 na Alemanha, de 1842 na Inglaterra e de 1848 na França, foram elaboradas as primeiras leis de cunho trabalhistas, porém estas voltadas exclusivamente para as mulheres e para as crianças. Todavia, há de se ressaltar que, apesar de estarem mascaradas como conquistas, tais normas foram advindas das preocupações patriarcais que as mulheres abandonassem o trabalho do lar. Nesse escopo, passou a ser proibido o labor de mulheres em

¹⁸ Estes conflitos são definidos como as “lides eternas”, haja vista que o Direito Coletivo do Trabalho se funda na noção de que os interesses dos empregados e dos empregadores representam interesses completamente antagônicos, devendo o direito promover a pactuação para vedar o excesso desses interesses e, conseqüentemente, estabelecer a pacificação (CASSAR, 2020, p. 5).

¹⁹ De acordo com Alice Monteiro de Barros (2017, p. 54) abarcou o período de 1802 a 1848.

²⁰ Ato da Moral e da Saúde. Destinado a melhorar as condições dos aprendizes que trabalham em fábricas de algodão em detrimento da má-administração destas.

²¹ O Conselho trabalhista era um órgão formado por homens para analisar e decidir sobre conflitos ocorridos no seio das indústrias quando do embate entre empregado e empregador. Hoje em dia são chamados de Tribunais do Trabalho, competentes para resolução de litígios individuais decorrentes de um contrato de trabalho de direito privado.

locais subterrâneos e suas jornadas foram diminuídas (SIQUEIRA; SAMPARO, 2017, p. 296).

Já no ano seguinte, há o início da segunda fase do nascimento do Direito do Trabalho: o período de intensificação²², marcado pela disseminação da ideologia Marxista através da publicização da obra “Manifesto comunista” em fevereiro de 1848 (BARROS, 2017, p. 54). De acordo com tal ideologia, este é o momento em que os obreiros, ansiando pela transformação da realidade social da classe proletária, apoderam-se de seu poder social de produção e geração de renda, originando, assim, a luta de classes (MARX, 2013).

Nessa perspectiva, Evaristo Moraes Filho (2014 p. 47) coloca que a criação do Direito do Trabalho se deu, principalmente, em função da intensificação dos problemas sociais advindos do liberalismo econômico desenfreado. A concentração de mão de obra e de capital, as lutas de classes, as revoltas sociais e demais complicações ocorridas nessa época, fizeram do Direito do Trabalho um conjunto de normas definitivamente necessárias.

Ainda, em 1890 foi realizada uma conferência sobre Direito do Trabalho em Berlim, a qual apesar de não ter produzido resultados imediatos, representou “o primeiro reconhecimento formal e coletivo pelos principais Estados europeus da necessidade de se regular o mercado de trabalho, com a edição de normas trabalhistas diversificadas na realidade de cada país” (DELGADO, 2016, p. 109).

A manifestação da Igreja, através da Encíclica Católica *Rerum Novarum*²³, de 1891, marcou o início do período de consolidação do Direito do Trabalho²⁴, pois houve a denúncia dos excessos capitalistas e da exploração (DELGADO, 2016, p. 105). Em resposta, no mesmo ano, foi criado o Código Industrial na Alemanha, o qual fixava normas de proteção aos trabalhadores (BARROS, 2017, p. 54).

Tal consolidação se manifestou, principalmente, nas Constituições Mexicana (de 1917)²⁵ e Alemã (de 1919)²⁶, as quais foram pioneiras na inserção de direitos trabalhistas em seu texto, reconhecendo a importância de tais

²² Ocorreu durante o período de 1848 a 1900 (BARROS, 2017, p. 54).

²³ Consistiu em uma carta aberta a todos os bispos, abordando as condições exploratórias dos operários e demais argumentos advindos das organizações proletárias na Revolução Industrial.

²⁴ Período de 1890 a 1919, quando os governos ocidentais passaram a perceber a necessidade de legislações específicas que tratassem sobre os direitos trabalhistas (BARROS, 2017, p. 54).

²⁵ Foi a primeira a expor os direitos trabalhistas na Constituição, atribuindo a eles a qualidade de direitos fundamentais, juntamente com as liberdades individuais e os direitos políticos.

²⁶ Estabeleceu em seu texto proteção social aos operários, considerados socialmente vulneráveis.

regramentos. Assim, foram proclamadoras do “processo jurídico fundamental de constitucionalização do Direito do Trabalho, que seria uma das marcas distintivas do século XX” (DELGADO, 2016, p. 106).

A última fase que contempla o nascimento da seara jurídico-trabalhista é a da autonomia²⁷, a qual perdura até os dias atuais. Inicia-se em 1919 (pós Primeira Guerra Mundial) com a criação, mediante o Tratado de Versalhes, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual teve por objetivo principal promover a justiça social através da aplicação das normas internacionais do trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2021). Sendo assim, levou em conta, principalmente, a problemática relacionada às obreiras, mais uma vez com preocupações focadas nas mulheres gestantes e puérperas.

Nesse sentido, as Convenções n° 3, 89 e 103 deste órgão, de 1919, 1948 e 1952, respectivamente, já regulamentavam o trabalho da mulher em estado gravídico-puerperal, além de seu trabalho noturno. Já as Convenções de n° 110 e 111, ambas de 1958, estipulavam o salário igual, independente de sexo e gênero e a licença maternidade (SIQUEIRA; SAMPARO, 2017, p. 296).

Ainda, o Tratado de Versalhes também foi um acontecimento importante para a fundação e autonomia dos dispositivos normativos trabalhistas. Em seu texto, estabelece institutos essenciais para consolidação do Direito do Trabalho, como o estabelecimento da jornada diária máxima de oito horas, igualdade de salários para as mesmas funções, salário mínimo, normas especiais para o trabalho da mulher e do menor e noções iniciais sobre o direito sindical. Ainda, proibiu que o trabalho fosse tratado como mercadoria (BARROS, 2017, p. 54).

Outrossim, é salutar que a autonomia do Direito do Trabalho como ramo da ciência jurídica encontrou seu clímax a partir de 1940, após a eclosão da Segunda Guerra Mundial. A partir dos horrores acontecidos durante esse período, a comunidade internacional viu a necessidade do estabelecimento do Estado Democrático de Direito²⁸, trazendo os Direitos Humanos fundamentais como prioridades na seara jurídico-administrativa, até como forma de vedar excessos de poder do Estado (DELGADO, 2016, p. 111).

²⁷ Quando o Direito do Trabalho passa a ser um ramo jurídico, período de 1919 aos dias atuais (BARROS, 2017, p. 54).

²⁸ Estado regido pela soberania popular, seja através de uma democracia direta ou representativa. A democracia, por sua vez, é um regime político que assegura a participação popular nas formas de governo, objetivando a equidade social e a desconcentração de poder.

Sob a ótica dos direitos fundamentais, os ideais de preservação da dignidade da pessoa humana, realização da justiça social e valorização social do trabalho passaram a ser prioridade para o universo político-jurídico (ARAÚJO, 2012, p. 64).

Desse modo, o Direito do Trabalho sofreu um processo de constitucionalização, sob o escopo da proteção ao trabalho digno, o que virá a ser abordado mais à frente. Nessa mesma perspectiva, Maurício Godinho Delgado (2016, p. 111) expõe que:

De fato, as Constituições Democráticas pós-1945 (...) não só incorporariam norma justralhista, mas, principalmente, diretrizes gerais de valorização do trabalho e do ser humano que labora empregaticamente para outrem (...).

Mais do que isso: tais novas Constituições da Europa Ocidental iriam instituir ou incorporar princípios jurídicos, constitucionalizando-os e lhes conferindo natureza normativa, além de fixarem princípios gerais de clara influência na área trabalhista (...).

Portanto, fundou-se também a hegemonia do “Estado de Bem-Estar Social”, o qual veio a ser o pressuposto sociológico do Direito do Trabalho, traduzindo-se na participação ativa do Estado para estabelecimento do *welfare*²⁹, ou seja, da harmonia coletiva. Por sua vez, o *welfare* faz um elo entre o Direito do Trabalho e a solidariedade, já que diz respeito ao direito mínimo e irrenunciável para manutenção da dignidade humana (CASSAR, 2017, p. 23).

Ademais, uma vez feita a análise da cronologia normativa do Direito do Trabalho, observa-se que esta é praticamente eurocêntrica em sua integralidade. Ocorre que, os – ao mesmo tempo antigos e atuais – conflitos imperialistas que remetem ao período colonial, deram o tom para a desigualdade que abarcaram as diferentes regiões mundiais.

Ainda em uma perspectiva ocidental, merece destaque o subdesenvolvimento do Estado brasileiro, como país latino-americano, o qual teve um processo de evolução social e econômico completamente diverso dos países europeus. Apesar de reprodutor das tendências originadas no continente

²⁹ Significa, literalmente, bem-estar. De acordo com o preceito do *welfare state*, há a necessidade de um Estado intervencionista e protetor dos direitos sociais para garantia da qualidade de vida da população através de políticas públicas. Havendo o embate entre direito coletivo e individual na normatização trabalhista (a ser abordado de maneira ampla em momento oportuno) o *welfare state* se daria necessariamente no âmbito do direito individual. Assim, na perspectiva jurídico-trabalhista fala-se em *welfare*, de modo a englobar direito individual e coletivo na manutenção da pacificação social mediante ponderação dos interesses extremamente opostos dos empregadores e obreiros, preponderando, contudo, a proteção do hipossuficiente na seara legislativa, um grande reflexo do *welfare state*.

européu, há de se analisar as particularidades que deram berço ao Direito do Trabalho no Brasil.

3.2 MARCAS DA COLONIALIDADE: HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL COMO PAÍS PERIFÉRICO

Como já posto anteriormente, a formação jurídica brasileira, em sua essência, é marcada por uma influência (imperativa) eurocêntrica. Isso quer dizer que, dominado pela colonialidade europeia, a legislação foi feita por visões tradicionalistas e excludentes, conseqüentemente ignorando o multiculturalismo presente no país e criando problemas representativos (SIQUEIRA, 2020).

Sendo assim, deve-se considerar que a ascensão do regime capitalista, a nível mundial, não se deu de forma homogênea, pois este se formou através de uma teia mundial de relações de subordinação interna e externa (DORNELES, 1999, p. 23).

Em conseqüência, o Brasil teve um desenvolvimento jurídico trabalhista diverso, na medida de seu tardio desenvolvimento capitalista e dos impactos do período colonial, criando uma economia extremamente dependente (FERNANDES, 2015, p. 47).

Nesse cenário, a presente análise pelo deve ser iniciada pelo período colonial pré-capitalista, tendo em foco as mudanças sócio-políticas e jurídicas propiciadas pela transição do trabalho escravo para o trabalho assalariado (MORAES, 2008, p. 12).

Para tanto, há de se considerar que enquanto o contrato de trabalho cotidiano tem como um de seus pilares a subordinação jurídica, o trabalho escravo é pautado na subordinação pessoal, o que provoca distinções jurídicas entre os escravos e os demais (SCHWARTZ, 1988, p. 209).

Pese-se que a escravidão era considerada o principal entrave para o desenvolvimento das indústrias e consolidação do capitalismo no Brasil. Dada a não presença de um mercado de trabalho, a sociedade brasileira à época era incapaz de assegurar a compressão dos custos do trabalho, do aumento da produtividade e da autossustentação do capital (BARBOSA, 2003, p. 07).

Nesse sentido, o Brasil enquanto colônia possuía uma economia basicamente rural e latifundiária, já que era grande exportador de produtos do setor primário, os quais são chamados de *commodities*. A sociedade brasileira

do século XVII tinha, assim, fortes traços feudais, com uma economia fundada nas manufaturas rurais e privadas (GUIMARÃES, 1981, p. 36).

Conseqüentemente, as legislações que permearam o campo jurídico desde 1500 até, aproximadamente, o ano de 1840, pouco se preocuparam em dispor acerca de normatizações voltadas à relação empregatícia. Com a tradição de utilização de mão de obra escrava, apenas se tem registro de duas leis³⁰ nesse sentido, havendo nelas preceitos alusivos à justa causa e ao aviso prévio (BARROS, 2017, p. 55).

No entanto, na transição do século XVIII para o século XIX, o Brasil sofre uma grande estagnação e declínio de sua economia integralmente rural, haja vista sua perda de espaço no mercado frente à concorrência. Aliado a isso, com o crescimento da burguesia brasileira e dos ideais industriais, “empresários cafeicultores tornam-se homens de negócios, modificando, assim, o caráter estrutural da sociedade brasileira” (DOS SANTOS, 2003, p. 07).

Nesse escopo, o Brasil foi praticamente forçado a reorganizar a economia nacional, fazendo decair o sistema escravista aos poucos. O marco inicial dessa nova fase foi a chegada da coroa portuguesa ao Brasil em 1808, assistida pela Inglaterra. Nesse sentido, Celso Furtado (1999, p. 93) dispõe que o Tratado de Cooperação e Amizade³¹, de 1810, além de subordinar o Brasil à Inglaterra, transformou-a em uma potência mundial³².

Nesse decorrer, mesmo após a independência do Brasil, o acervo normativo da primeira Constituição brasileira, de 1824, ainda era bastante escasso no que diz respeito às disposições jurídico-trabalhistas, limitando-se a assegurar a liberdade de trabalho³³ em seu art. 179 (BARROS, 2017, p. 55).

Tal Carta funcionou como sustentáculo de perpetuação da escravidão no Brasil, visto que não legitimava os escravos como cidadãos brasileiros. Portanto,

³⁰ Lei de 13 de setembro de 1830, proclamada por Dom Pedro I e Lei nº 108, de 11 de outubro de 1837.

³¹ Acordo entre Portugal e Inglaterra que pactuou a abertura dos portos brasileiros para as demais nações do mundo. Todavia, também foi acordado que a Inglaterra pagaria impostos consideravelmente menores sobre as mercadorias que desembarcassem nos portos brasileiros.

³² Um dos fatores que vieram a viabilizar o pioneirismo inglês na Revolução Industrial.

³³ Art. 179. A inviolabilidade dos Direitos Civis, e Politicos dos Cidadãos Brasileiros, que tem por base a liberdade, a segurança individual, e a propriedade, é garantida pela Constituição do Imperio, pela maneira seguinte (...). XXIV - Nenhum genero de trabalho, de cultura, industria, ou commercio póde ser prohibido, uma vez que não se opponha aos costumes publicos, á segurança, e saude dos Cidadãos. XXV - Ficam abolidas as Corporações de Officios, seus Juizes, Escrivães, e Mestres. (Redação original).

estes não eram sujeitos de direitos³⁴ (FERNANDES, 2015, p. 49). Curioso colocar que, apesar de estarem na condição de “liberdade”, essa Carta tampouco se dispôs a preocupar-se com as mulheres no país, ignorando-as e propiciando o desprovimento de sua força normativa (ALVES, 2011, p. 10).

Salutar que diferentemente do escopo revolucionário que a implantação do capitalismo teve na Europa, mediante a ascensão da classe burguesa, no Brasil este se deu a partir de um “reajustamento das elites que compunham o poder sócio-político-econômico e, nesse sentido, distante dos anseios populares” (DORNELES, 1999, p. 36).

Enquanto isso, havia na Europa a revolução tecnológica e a substituição da mão de obra humana por maquinário³⁵, fazendo com que nativos desempregados vissem no Brasil um país prestes a se industrializar, com oportunidades de empregos. Visto isso, passou a ser maior a pressão inglesa para a imediata industrialização brasileira a partir da diminuição da utilização de mão de obra escrava, pois o capitalismo industrial passa a exigir a quebra das prerrogativas coloniais herdadas do mercantilismo (QUEIROZ, 1993, p. 60).

Assim, pese-se o crescimento da necessidade do trabalho assalariado para imigrantes da Europa, em 1826 o Brasil cedeu às pressões inglesas e se comprometeu em extinguir o tráfico negreiro em três anos. Apesar de meramente declaratória³⁶, tal norma deu o tom para o restante do século XIX, marcado pela lenta e gradual extinção da escravidão em si (DOS SANTOS, 2003, p. 09).

Inicialmente, fruto das contínuas pressões inglesas, em 1850 veio a Lei Eusébio de Queiroz³⁷, a qual proibiu o tráfico de escravos no Brasil e, anos depois, em 1871, a Lei do Ventre Livre³⁸, passando a serem considerados livres todos os descendentes de escravos nascidos a partir de sua vigência (DOS SANTOS, 2003, p. 14).

Na década de 1870, sobretudo nas plantações de café situadas em São Paulo, houve grande preocupação acerca da substituição da mão de obra escrava, havendo a criação de incentivos para a contratação de imigrantes (DOS

³⁴ A distinção entre os cidadãos, considerados homens livres, e os escravizados era tanta que a própria Constituição em seu art. 179, I previa “nenhum Cidadão póde ser obrigado a fazer, ou deixar de fazer alguma cousa, senão em virtude da Lei” (redação original).

³⁵ Chamada de Segunda Revolução Industrial.

³⁶ Queiroz (1993, p. 63) afirma que tal pactuação “fora feita para inglês ver; jamais os brasileiros importaram tantos escravos quanto depois dessa lei: cerca de meio milhão até 1850”.

³⁷ Lei nº 581, de 4 de setembro de 1850, a qual se comprometeu a punir países que efetuassem tráfico de escravos.

³⁸ Lei nº 2.040, de 28 de setembro de 1871, qual dispõe.

SANTOS, 2003, p. 26). Deve-se levar em consideração a concorrência formada entre a mão de obra dos imigrantes europeus e dos africanos, segundo José de Souza Martins (1979, p. 18):

(...) a questão abolicionista foi conduzida em termos da substituição do trabalhador escravo pelo livre, isto é, no caso das fazendas paulistas, em termos de substituição física do negro pelo imigrante. O resultado não foi apenas a transformação do trabalho, mas também a substituição do trabalhador.

Em continuidade ao lento projeto de extinção da presença de mão de obra escrava, a Lei dos Sexagenários estabeleceu, em 1885, que fossem considerados livres os escravos com idade superior a 60 anos. Finalmente, em 1888, a Lei Áurea veio a abolir completamente a escravidão no Brasil (DOS SANTOS, 2003, p. 14).

Ocorre que tal norma não foi imediatamente respeitada pelos donos das plantações, não tendo significado, assim, a implantação imediata do capitalismo. Já os negros, marcados por quatro séculos de colonização e indignidade, tampouco se inseriram em um contexto de ascensão econômico-social (DORNELE, 1999, p. 25).

Nessa perspectiva, em seu alinhamento aos moldes capitalistas, a economia brasileira ainda possuía “elementos de economia camponesa com o pagamento de salários de modalidade pré-capitalista”, pois a superação do “não mercado de trabalho” criou novas configurações de exploração de obreiros. Com isso, o Brasil seguiu à risca as ordens dos imperialistas, haja vista que ao mesmo tempo que se desenvolvia, mantinha seu caráter periférico, que beneficiava o liberalismo econômico das metrópoles (GORENDER, 1982, p. 25).

Dessa forma, ressalta-se que o conjunto de legislações que vieram a promover o esgotamento da mão de obra escrava objetivaram a criação forçada de um contingente laboral disponível para o capital (BARBOSA, 2003, p. 84).

Estabeleceu-se, assim, o sistema de “parceria”³⁹, o qual consistia na “forma encontrada para manter o *status quo* escravista na economia agrária nacional” (DOS SANTOS, 2003, p. 37). Nessa forma de acumulação primitiva

³⁹ A parceria, utilizada a partir de 1840, fundava-se na soma de dois institutos, sendo estes: o endividamento dos imigrantes e a meação da produção fruto de seu trabalho. Tais institutos consistiam em controles contratuais para não apenas praticamente forçar a permanência dos imigrantes, mas também para influenciar sua produção, de modo que, a contrapartida para saldar os débitos do trabalhador com o senhor da terra era o trabalho (FALEIROS; DE SOUZA, 2014, p. 03).

de capital, fundada na exploração da mão de obra, a força de trabalho passou a ser vista como “coisa” disposta a ser vendida pelo sujeito (MARX, 2015, p. 77).

Contudo, de 1850 a 1860 houve uma série de mudanças no panorama laboral, principalmente fruto da Revolta dos Parceiros⁴⁰, em 1856. Apesar das conquistas ensejadas, iniciou-se um processo de criminalização do movimento operário, tendo em vista a vigência de uma Constituição extremamente liberal (MORAES, 2008, p. 12).

Nesse cenário, enquanto os “trabalhadores livres” tentavam resistir ao coronelismo através de organizações coletivas, os ex-escravos tentavam achar seu local às margens da sociedade em sua nova forma de “liberdade”, todavia, sem nenhuma assistência (MORAES, 2008, p. 12).

Já adentrando no século XX, a Constituição brasileira de 1891 tratava brevemente sobre normas que diziam respeito ao trabalho humano em si, limitando-se a assegurar a liberdade de associação no país (BARROS, 2017, p. 55). Ainda neste mesmo ano, o Decreto n° 1.313 proibiu o trabalho do menor de 12 anos de idade em fábricas⁴¹ (CASSAR, 2020, p. 16).

Ressalte-se que a liberdade de associação veio a viabilizar a legalização da organização sindical através de decisão do próprio Supremo Tribunal Federal. Nesse sentido, já em 1903, o Decreto n° 979 dispôs que “é facultado aos profissionais da agricultura e indústrias rurais de qualquer gênero organizarem entre si sindicatos para o estudo, custeio e defesa dos seus interesses” (BRASIL, 1903).

Por sua vez, o Código Civil de 1916 veio a criar algumas normas destinadas especificamente às operárias, haja vista considerar a mulher casada relativamente incapaz. No que diz respeito ao seu labor, o referido Código demonstrava bastante preocupação com a saúde da operária puérpera, proibindo trabalho no último mês de gravidez, no primeiro mês após o parto⁴² e

⁴⁰ Embora a relação de parceria tenha persistido nos latifúndios, na década de 1870 houve alterações contratuais, passando a ser um contrato de locação de serviços mediante remuneração mensal fixa (FALEIROS; DE SOUZA, 2014, p. 04).

⁴¹ O art. 2º deste decreto prevê que “não serão admittidas ao trabalho effectivo nas fabricas crianças de um e outro sexo menores de 12 annos, salvo, a titulo de aprendizado, nas fabricas de tecidos as que se acharem comprehendidas entre aquella idade e a de oito annos completos” (redação original).

⁴² Lei n° 1.596, de 29 de dezembro de 1917, a qual instituiu o Serviço Sanitário do Estado.

instituindo o intervalo para amamentação e a criação de creches próximas às fábricas⁴³ (ALVES, 2011, p. 17).

Neste mesmo escopo, em 1923 o Brasil ratificou as Convenções nº 3 e 4 da OIT, garantindo licença remunerada à mulher grávida antes e depois do parto e considerando ilegal a dispensa da empregada no período de gravidez ou de licença. Além disso, também criou o Conselho Nacional do Trabalho (ALVES, 2011, p. 17).

Ocorre que, apesar de apresentar alguns progressos, a Constituição de 1891 ainda foi muito insuficiente, dado o período de conflito constante entre as classes que dividiam a sociedade da época. Segundo Wallace dos Santos Moraes (2008, p. 12) “a classe operária ficou ausente da vida legal”, sendo o contrato de trabalho um mero instituto de locação de serviços.

Conseqüentemente, com as mobilizações de trabalhadores permeando o cenário social, passou a ser interesse também dos empregadores a intervenção do Estado, não apenas de modo a promover pacificação social, mas também para garantir a continuidade da produção capitalista. Sendo assim, apesar de completamente contrários a qualquer direito trabalhista por seu comprometimento liberal, os burgueses se renderam às pressões proletárias (MIRANDA, 2012, p. 24).

Luiz Werneck Vianna (1999) dispõe que os quase permanentes embates entre empregadores e empregados fizeram com que as elites passassem a diminuir seus ideais liberalistas e passassem a urgir por uma legislação cooperativista, fazendo o país passar da fase pré-capitalista para a capitalista. Nesse sentido, este vasto cenário de lacunas legislativas e desequilíbrio social foi completamente alterado a partir de 1930, quando Getúlio Vargas veio a se tornar Presidente da República, logo fundando o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio⁴⁴ (MORAES, 2008, p. 15).

Ocorre que essa mudança de cenário veio permeada por um ideal patrimonialista, o qual moldou a visão da sociedade brasileira, criando a cultura de veneração ao poder público doador e concessor de direitos, “fazedor da ordem, da justiça, do Direito como um presente ou um favor”. Ainda, a máscara da democracia servia para esconder o fato de que “o poder privado acabou

⁴³ Decreto nº 16.300, de 21 de dezembro de 1923, o qual criou o Regulamento do Departamento Nacional de Saúde Pública.

⁴⁴ Tem por objetivo principal a regulação estatal da ordem das organizações sindicais, regulando, assim, as relações entre empregadores e empregados.

assentando-se no poder público e o Estado foi levado a vincular-se principalmente aos interesses das elites econômicas” (DORNELES, 1999, p. 28).

A chamada Revolução de 1930 veio a promover mudanças sem, contudo, alterar a estrutura fundiária, formando uma contradição entre ruptura e permanência. Sendo assim, em meio a estes acontecimentos, houve a verdadeira industrialização brasileira através da criação da mão de obra livre - surgimento da classe proletária - e efetivação do poder econômico e político dos empresários - ascensão da classe burguesa (DORNELES, 1999, p. 29).

No ano de 1931, foi criado o Departamento Nacional de Trabalho⁴⁵ e houve uma maior regularização acerca da organização sindical⁴⁶. Já em 1932, houve a criação de importantes institutos, que vieram a ser basilares na criação da Justiça do Trabalho: a Comissão Mista e Permanente de Conciliação⁴⁷ e as Juntas de Conciliação e Julgamento⁴⁸ (CASSAR, 2020, p. 17).

Neste mesmo ano, institutos relevantes foram criados, sendo estes a Convenção Coletiva de Trabalho⁴⁹ e o Decreto Legislativo n° 21.186, o qual estabeleceu diretrizes acerca da jornada de trabalho⁵⁰ (CASSAR, 2020, p. 17). Ainda, o Decreto-Lei n° 21.417-A, regulador do trabalho industrial das mulheres, veio a dispor em seu art. 1°: “sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual” (BRASIL, 1932).

Nessa perspectiva, de modo inovador, a Constituição de 1934 foi a primeira a tratar amplamente sobre questões trabalhistas⁵¹, reconhecendo em seu art. 120 a licitude da pluralidade das associações sindicais (BARROS, 2017, p. 55).

Seguidamente, pela primeira vez em uma Constituição brasileira, o art. 121 traz um rol de direitos destinados à proteção social dos trabalhadores e

⁴⁵ Criado pelo Decreto Legislativo n° 19.671-A, de 1931. É vinculado ao Ministério do Trabalho e tem por escopo a proteção dos empregados e a melhoria das condições de trabalho.

⁴⁶ O Decreto Legislativo n° 19.770, de 1931, veio a regular a sindicalização das classes patronais e operárias.

⁴⁷ Criada através do Decreto Legislativo n° 21.396, de 1932, procurava realizar a conciliação entre os polos da relação empregatícia.

⁴⁸ Veio a existir a partir do Decreto Legislativo n° 22.132, de 1932, tendo como função pacificar conflitos entre empregadores e empregados administrativamente.

⁴⁹ Mencionada no Decreto Legislativo n° 21.690, de 1932.

⁵⁰ Fixou jornada de trabalho de oito horas para trabalhadores do comércio.

⁵¹ Essa foi a primeira Carta a tratar de tantos institutos tutelares do Direito do Trabalho no Brasil, como o salário-mínimo, o controle de jornada de trabalho, a proibição do trabalho do menor de 14 anos, férias remuneradas e a licença maternidade. Ainda, traz pela primeira vez, em um texto constitucional, um importante instrumento do direito coletivo: a Convenção Coletiva de Trabalho (BARROS, 2017, p. 56).

amparo nas condições de trabalho⁵². Por sua vez, o art. 122 finalmente dispõe que “para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho” (BRASIL, 1934).

Observa-se que houve o início de uma nova fase chamada de “capitalismo organizado”, a qual fundou-se na escopo de assegurar o bem-estar social e econômico. Isso foi marcado pela implantação do direito tutelar do trabalho, o qual vem a estabelecer patamares mínimos civilizatórios para os empregados, como uma “cláusula essencial do pactuado” (DORNELES, 1999, p. 35). Criou-se, assim, o preceito: legislado sobre negociado.

Contudo, ocorreu mais uma ruptura do pacto social, tão logo em 1937. Ao afirmar que “o Estado é a nação” (VARGAS apud VIANNA, 1999, p. 256), Getúlio Vargas instala um regime ditatorial, fechando o Congresso Nacional. Imediatamente, abandonando o ideal da tripartição dos poderes, o Presidente concede competência normativa aos tribunais da Justiça do Trabalho e, com o apoio das forças armadas, outorga uma nova Carta Constituinte.

A Constituição “polaca” de 1937 foi mais uma declaração da índole cooperativista da Era Vargas⁵³, promovendo a subtração do indivíduo por uma coletividade, de modo a evitar as divergências classistas. Apesar disso, houve

⁵² Art 121. A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º. A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

- a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;
- b) salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador;
- c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei;
- d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres;
- e) repouso hebdomadário, de preferência aos domingos;
- f) férias anuais remuneradas;
- g) indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa;
- h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte;
- i) regulamentação do exercício de todas as profissões;
- j) reconhecimento das convenções coletivas de trabalho.

⁵³ Suas normas dispunham principalmente sobre o contrato de trabalho e todos os institutos que deve conter, havendo também a criação de uma indenização proporcional ao tempo trabalhado no caso de dispensa imotivada, adicional noturno, assistência médica, dever de assistência sindical e instituição de seguros de velhice, de invalidez, de vida e em casos de acidente de trabalho (BARROS, 2017, p. 57).

uma nova institucionalização da criminalização das greves, consideradas “recursos antissociais” (CASSAR, 2020, p. 18).

Apesar de tal Carta colocar o trabalho como dever social, cabendo ao Estado a tutela dessa atividade, andou alguns passos para trás no que diz respeito aos direitos das operárias. Mesmo prevendo a isonomia⁵⁴, não previa a igualdade salarial entre homens e mulheres, permitindo que, futuramente, isso caísse por terra. Ainda, não assegurava a licença à maternidade sem prejuízos salariais, o que veio a precarizar o trabalho feminino (BARROS, 2017, p. 57).

A respeito das organizações sindicais, foi imposta a unicidade sindical e a obrigatoriedade de contribuição⁵⁵ (CASSAR, 2020, p. 18). Nesse sentido, segundo Míriam Starosky (2012, p. 51):

O sindicato, instituição classista por excelência, é mantido na nova estrutura corporativa. Entretanto, não corresponde mais à concepção da associação livre de indivíduos orientados por seus interesses, mas torna-se instituição fundada na racionalidade de Estado, nova representação da coletividade social. Constituído pela delegação estatal da atividade econômica, o sindicato tem seu caráter privado totalmente publicizado (...) [tornando-se] um órgão de cooperação técnica com o governo com o duplo objetivo de disciplinar a força de trabalho e coibir os conflitos classistas, canalizando as demandas de cada parte para o aparato estatal.

Observa-se que apesar de o próprio Estado ter trazido ao panorama laboral da luta de classes instrumentos que vieram a ser fundamento do Direito Coletivo, este não renunciou ao controle das massas operárias. Sendo assim, tais institutos que deveriam propiciar a autorregulação *inter partes*, vieram a ser utilizados de maneira controladora como um “braço” do poder arbitral⁵⁶ do Estado (STAROSKY, 2012, p. 51).

Finalmente, em 1943, houve um grande marco para o Direito do Trabalho brasileiro: o advento do Decreto-lei nº 5.452, proferido pelo Presidente Getúlio Vargas, o qual instituiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Este

⁵⁴ Art 122. A Constituição assegura aos brasileiros e estrangeiros residentes no País o direito à liberdade, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes: 1º) todos são iguais perante a lei; (...).

⁵⁵ Art 138 - A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de Poder Público.

⁵⁶ O Estado passou a ser árbitro das relações de emprego, tomando sempre a decisão final acerca das reivindicações opostas dos polos.

Decreto-lei passou a ser a fonte principal no que concerne aos direitos mínimos e fundamentais para uma sobrevivência digna dos trabalhadores (CASSAR, 2020, p. 19); (BRASIL, 1943). Todavia, a CLT funcionou como uma compilação das normas trabalhistas já existentes, não trazendo, de início, qualquer inovação legislativa (ALVES, 2011, p. 22).

Logo em 1945, Vargas é deposto e uma nova Constituição nasce no plano jurídico em 1946. Ela retomou as diretrizes democráticas do Estado brasileiro, instituindo de maneira mais minuciosa a isonomia e reconhecendo o direito à greve⁵⁷ em seu art. 157⁵⁸. Ainda, o art. 145 prevê que a “a ordem econômica deverá ser organizada de acordo com os princípios da justiça social, conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho humano” (BRASIL, 1946).

Em um período dentre Constituições, algumas legislações vieram a complementar o rol de direitos sociais assegurados aos empregados. No ano de 1949 houve a instituição do repouso semanal remunerado⁵⁹ e em 1955 criou-se o adicional para o “trabalho perigoso”⁶⁰. Já em meados de 1963, a gratificação natalina passa a ser obrigatória a partir da criação do décimo terceiro salário⁶¹ (CASSAR, 2020, p. 18).

No entanto, em detrimento da revisão desta Carta imposta pelo golpe militar⁶² de 1969, veio a Emenda Constitucional n° 1 de 1969, a qual proporcionou o abandono do escopo democrático e, como reflexos diretos, as greves foram proibidas para os trabalhadores do serviço público e a idade mínima para o trabalho foi reduzida para 12 anos (BARROS, 2017, p. 59).

Enfim, veio a Constituição Cidadã, em 1988, marco da democracia no Brasil, a qual foi fruto de um intenso movimento constitucionalista social que se iniciou desde a Segunda Guerra Mundial. Deve-se considerar, contudo, que o Brasil, bem como parte dos demais países da América Latina, tiveram Constituições sociais tardiamente desenvolvidas, principalmente em função de regimes ditatoriais que assolaram tais nações.

⁵⁷ Previsto no art. 158 da Constituição de 1946.

⁵⁸ Além disso, instituiu a participação do trabalhador nos lucros da empresa e o seguro contra acidentes de trabalho. Ainda, a Justiça do Trabalho passou de órgão administrativo para integrante do quadro do Poder Judiciário (BARROS, 2017, p. 57).

⁵⁹ Por meio da Lei n° 605, de 1949.

⁶⁰ Mediante a Lei n° 2.573, de 1955.

⁶¹ Através da Lei n° 4.090, de 1962.

⁶² Em meio a este período ditatorial marcado pela opressão, não houve avanços significativos no campo do Direito do Trabalho em direção ao caminho democrático. A partir da década de 1970 vem as seguintes: Lei do doméstico, em 1972, Lei do trabalhador rural, em 1973 e Lei do trabalho temporário, em 1974 (CASSAR, 2020, p. 19).

Relevante, portanto, a realização de uma abordagem que coloque em foco o Direito Constitucional do Trabalho como resultado dos movimentos de constitucionalização social frente ao objetivo de implementação do *welfare state*.

3.3 DIREITO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO: CONQUISTA DE DIREITOS SOB O ESCOPO DO MOVIMENTO CONSTITUCIONALISTA SOCIAL NA AMÉRICA LATINA

Para apresentar a conjuntura da constitucionalização do Direito do Trabalho, como ramo do direito que se funda nas noções de solidariedade social, devemos entender o contexto nascedouro dos movimentos constitucionalistas sociais⁶³, em uma perspectiva internacional, tendo por foco o conjunto de países que juntos constituem o Mercado Comum do Sul - Mercosul.

Ocorre que, tendo como pano de fundo os anos imediatamente posteriores à Segunda Guerra Mundial, o ocidente se uniu em um movimento de repúdio aos horrores vividos em consequência da tomada de poder por regimes extremistas misóginos. Nessa perspectiva, viu-se que seria necessária uma reorganização no próprio ordenamento jurídico, de modo a traçar normatizações que protegessem direitos considerados fundamentais aos seres humanos (GURGEL, 2007, p. 37).

Dessa maneira, mitigou-se o emprego único do positivismo jurídico, havendo a criação de uma hierarquia, em que no topo estava a valorização do ser humano sob um olhar de tutela à sua dignidade. Foi nesse contexto que surgiu a Declaração Universal dos Direitos Humanos (GURGEL, 2007, p. 38).

Nesse escopo, em 1945, foi realizada a Conferência Interamericana sobre problemas da Guerra e da Paz, “através da qual as nações americanas manifestaram seu desejo de estabelecer um sistema internacional para a proteção dos Direitos Humanos no continente” (GUIMARÃES, 2009, p. 52).

Todavia, dada a nova ordem mundial que surgiu no pós-guerra e a urgência pela reorganização jurídica, ergue-se o embate entre o Direito Internacional e a soberania dos Estados Nacionais. Logo, Hans Kelsen (1996) resolve essa problemática propondo a investidura do Direito Internacional como

⁶³ O Constitucionalismo social, em síntese, defende a inserção de direitos sociais no rol constitucional, de modo a implementar sua proteção por parte dos Estados nacionais.

elemento autolimitante da soberania, o qual se faz necessário e benéfico para os Estados nacionais na manutenção da paz mundial (SILVA, 2016, p. 36).

Nesse sentido, Flávia Piovesan (2006, p. 17) coloca que “no pós-guerra, há, de um lado, a emergência do Direito Internacional dos Direitos Humanos, e, por outro, a nova feição do Direito Constitucional Ocidental, aberto a princípios e valores”. Isso quer dizer que os ordenamentos jurídicos dos Estados nacionais precisavam se adequar ao *status* de supremacia dado aos Direitos Humanos pela comunidade internacional, promovendo direitos efetivos com base na não-discriminação.

Ademais, a ligação direta entre a efetivação de tais direitos e o desenvolvimento nacional, colocam em pauta o projeto de ação conjunta do Direito internacional e nacional, de modo que estes campos jurídicos não se choquem, mas sim, que trabalhem unidos, em uma hermenêutica integrada e indissociável (SEN, 2000, p. 10); (GURGEL, 2007, p. 112).

É como fruto disso que o Estado Social de Direito passa a ser implementado, constituindo uma política intervencionista, com fulcro em assegurar as garantias fundamentais dos indivíduos e mitigar desequilíbrios sociais. Em uma perspectiva contemporânea, José Luís Bolzan de Moraes (2003, p. 56) coloca que o Estado Democrático de Direito é uma evolução de tais preceitos, acrescentando à baila valores democráticos.

Conseqüentemente, um cenário democrático enseja a sistematização de direitos mínimos para uma organização social, implicando o emprego do constitucionalismo para se almejar a justiça social (MORAIS, 2003, p. 56). Tendo isso em vista, levaremos em consideração a teoria crítica democrática de Gustavo Zagrebelsky (1999), a qual preceitua que não basta a efetivação de direitos civis e políticos para o cumprimento da promessa democrática, mas também de outros direitos fundamentais, como direitos econômicos, sociais e culturais.

A partir do surgimento do sistema interamericano de Direitos Humanos⁶⁴, ficou evidente o seguimento que o direito dos países latino-americanos tomaria, haja vista que foi claro ao determinar a responsabilidade dos Estados Nacionais na proteção dos Direitos Humanos (GUIMARÃES, 2009, p. 73).

⁶⁴ O qual tem como principal normatização o Pacto de São José da Costa Rica, ou Convenção Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), assinado em 1969 por vinte e cinco países.

Por sua vez, os direitos sociais, econômicos e culturais apenas foram abarcados pela CIDH em 1999, através do Protocolo de San Salvador. Ressalta-se, assim, o que se regulou sobre o trabalho, na seara de direitos sociais, instituindo este como indispensável para a vida digna, desde que se dê em condições justas, seguindo os preceitos estabelecidos pela OIT. Além disso, abarca direitos sindicais, direito de greve e de previdência (GUIMARÃES, 2009, p. 74).

Outrossim, em tal estrutura cronológica, é indispensável colocar que, mesmo em um período de grande proteção à dignidade humana, enquanto os países europeus e os Estados Unidos caminhavam em direção a tais ideais, grande parte dos países integrantes do Mercosul se viram submissos à regimes ditatoriais militares⁶⁵ durante a segunda metade do século XX (FREITAS, 2015, p. 99).

Nesse sentido, o Paraguai (1954-1989), o Brasil (1964-1985), a Bolívia (1964-1982), a Argentina (1966-1983⁶⁶), o Peru (1968-1980) e o Uruguai (1973-1985) foram pátio de regimes ditatoriais militares, os quais consolidaram-se em um viés antidemocrático. Com isso, fica evidenciada a democratização tardia de tais nações, as quais “até os dias atuais, continua[m] afetado[as] por sérios entraves integracionistas (ideológicos, institucionais, jurídicos e sociolaborais)” (SILVA, 2016, p. 22).

Portanto, a década de 1980 foi marcada pela redemocratização e implantação do Constitucionalismo social nos países do Mercosul, em atendimento aos preceitos adotados pelo Direito Internacional. Sendo assim, o ordenamento jurídico dos Estados nacionais passou a ser organizado em observância aos Direitos Humanos, conforme coloca Flávia Piovesan (2007, p. 273), cabe ao Estado assegurar a garantia plena desses direitos, de acordo com o ordenamento jurídico que lhe rege. Contudo, questiona-se se, em tão pouco tempo, a proteção do trabalho como direito social realmente foi efetivada, de

⁶⁵ De acordo com o historiador Marcos Paulo Tonial (2003, p. 53), a bipolaridade mundial instaurada pela Guerra Fria ocorrida no pós-guerra foi a grande razão para tais acontecimentos, dado o receio dos Estados Unidos em se ver enfraquecido pela perda do apoio político dos países Sul-Americanos. Sendo assim, para não acatarem os ideais comunistas, os regimes ditatoriais foram projetos estadunidenses, de modo a fazer imperar o regime capitalista de forma globalizada.

⁶⁶ A instauração de regimes ditatoriais na Argentina é, comumente, dividida em dois períodos distintos: inicialmente, de 1966 a 1973 e, posteriormente, de 1976 a 1983.

modo a estabelecer patamares mínimos que estejam de acordo com a dignidade humana dos trabalhadores.

Ato contínuo, no escopo da seara jurídico-laboral, já foi mencionado anteriormente que a Constituição Mexicana de 1917 foi pioneira na inserção de direitos sociais voltados à regulação do Direito do Trabalho em relação aos países da América Latina. Nesse sentido, apesar de tardio, as demais Constituições latino-americanas passaram a tutelar preceitos do Direito do Trabalho como forma de assegurar o Estado Democrático de Direito (GUIMARÃES, 2009, p. 103).

A Constituição do Uruguai de 1967 (posteriormente reformada na década de 80) veio inicialmente, trazendo o direito à justa indenização e à limitação de jornada. Por sua vez, o Paraguai, em sua Carta Constitucional de 1992, dispõe sobre descanso semanal remunerado, férias anuais, salário mínimo, bonificação familiar, horas extraordinárias, sejam noturnas ou em feriados, e estabilidade. Já a Constituição Argentina de 1994, trouxe a liberdade de trabalho e associação, bem como um rol de direitos, tanto individuais quanto coletivos, em seus artigos 14 e 14 bis (GUIMARÃES, 2009, p. 108-142).

Finalmente, trazendo a presente análise ao enfoque do ordenamento jurídico brasileiro, salutar colocar a Constituição Cidadã de 1988 como marco da democracia e da consolidação do Constitucionalismo social no Brasil (FREITAS, 2015, p. 100). De acordo com Gilmar Mendes (2007, p.12), a Constituição Federal brasileira de 1988 trouxe uma supremacia intrínseca aos direitos fundamentais, a qual vincula a Administração Pública ao respeito destes.

Ademais, tal Carta coloca como prioridade a tutela dos direitos sociais, como forma de mitigação de desigualdades. Sendo assim, em seu art. 7º, trouxe um rol extenso de institutos inovadores de direitos sociais⁶⁷. Nessa perspectiva, retomou o caráter de proteção ao trabalho humano, abandonando os ideais privatistas em função dos coletivos (BRASIL, 1988). Por outro lado, também forneceu instrumentos para flexibilização dos direitos trabalhistas (CASSAR, 2020, p. 19).

⁶⁷ O FGTS passou a ser o único instituto de estabilidade dos trabalhadores, houve a proteção do empregado contra a dispensa arbitrária e o salário mínimo foi unificado para o território nacional. Passou também a vigorar o instituto de irredutibilidade salarial, o adicional de horas extras passou a ser de 50%, as férias tiveram sua remuneração majorada em 1/3 e a licença a maternidade passou a ser de 120 dias. Ademais, em 2013, com a Emenda Constitucional 72, os direitos trabalhistas foram estendidos aos empregados domésticos.

Ressalte-se que foi apenas nesta Carta Constituinte que veio a previsão normativa de igualdade entre homens e mulheres⁶⁸, disposta no art. 5º, I, como fruto do escopo de redução das desigualdades estruturantes vigentes no país (ALVES, 2011, p. 24).

Para tanto, pode-se dizer que, ao menos na teoria jurídica, a proteção do Estado Democrático de Direito no viés do Estado de bem-estar social é o objetivo principal do Direito do Trabalho, haja vista que a própria norma constitucional, superior hierarquicamente, traz a perspectiva de um Estado social. Contudo, no resgate histórico em supra notou-se que a seara jurídico-trabalhista é extremamente instável e, portanto, variável.

No Brasil, ressalta-se que tal característica do Direito do Trabalho não foi abandonada depois da promulgação da Carta de 1988, ainda tendo acontecido uma outra grande (e recente) mudança no direito laboral: a Lei nº 13.467, de 2017, apelidada de “reforma trabalhista”. Haja vista a vastidão de mudanças que trouxe e a sua extensão, esta será abordada em momento oportuno nesta pesquisa.

Ainda, deve-se considerar que apesar da evolução normativa que permeia a história do Direito do Trabalho, não se pode pautar discussões acerca de direitos trabalhistas sem observar as desigualdades sociais baseadas em marcadores que funcionam como determinantes na realidade prática. Já tendo sido observado que o gênero é, há muito tempo, um dos fundamentos da misoginia no mercado de trabalho, deve-se considerar suas razões e impactos.

Como já exposto, o fato de o trabalho ser um poderoso instrumento de ascensão econômica e social e de influência no espaço público é um dos principais causadores do afastamento de mulheres dele ou da marginalização de seus serviços. A maneira como isso está diretamente interligado com a concentração de poder e as formas com que tal didática social é uma afronta direta à democracia sob a luz da legislação trabalhista é o que analisaremos no próximo capítulo.

4 DO LEGISLADO À PRÁTICA: ANÁLISE NORMATIVA DAS HIERARQUIAS DE GÊNERO NO ÂMBITO LABORAL

⁶⁸ Art. 5º. (...). I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.

A configuração das fronteiras entre esfera pública e esfera privada implica lugares distintos para mulheres e homens. Não quero, com isso, afirmar que todos os homens e todas as mulheres são posicionados de maneira idêntica, mas que, para a participação das mulheres na esfera pública, impõem-se filtros que estão vinculados às responsabilidades a elas atribuídas na esfera privada e à construção de sentidos do feminino que ainda guardam relação com a noção de domesticidade (BIROLI, 2018, P. 11).

Nesse capítulo é relevante trazer não apenas o atual conceito, mas também as facetas cotidianas da divisão sexual do trabalho como fenômeno social e, portanto, também jurídico. Dessa forma, como instituto que preceitua a existência de hierarquias, desenvolve-se uma crítica à democracia, haja vista o embate de valores entre a isonomia e as relações de poder que criam desigualdades estruturantes.

Destaca-se que mesmo que as hierarquias ora em pauta tenham origem de uma tradição patriarcal secular, levando-se em consideração que vem a produzir efeitos cotidianos, merece importância uma análise crítica em relação aos seus impactos na democracia. Dado este contexto, é imprescindível que seja feito o seguinte questionamento: como a pandemia do COVID-19 veio a refletir nas formas institucionalizadas das opressões cruzadas contra as mulheres?

Por sua vez, a divisão sexual do trabalho é uma forma de manutenção dos sujeitos femininos em espaços socialmente marginalizados, através de seu distanciamento do principal instrumento social que lhes possibilita autonomia econômica: o trabalho assalariado. Nessa perspectiva, é base fundante para que as hierarquias de gênero venham a permear a sociedade contemporânea, pois, por meio de opressões cruzadas, forma o “ser mulher” como produção da mediação social, além de provocar a cisão entre o público e o privado, com restrições baseadas no sexo (BEAUVOIR, 2019, p. 11).

Com isso, tem-se que a autonomia financeira para a emancipação de mulheres é tão importante que uma vez que se dê em grande escala, pode vir a causar uma séria brecha na lógica sexista (BIROLI, 2016, p. 03).

Nota-se que ao mesmo tempo em que as sociedades caminham em direção a ideais isonômicos, como explanado no capítulo anterior, algumas amarras são feitas para a manutenção do império patriarcal. No século XVIII, Mary Wollstonecraft (2016, p. 19) já conseguia perceber a hipocrisia dos ideais

libertários iluministas⁶⁹, pois enquanto lutavam pela liberdade dos homens, subjugavam as mulheres e negavam-lhes direitos civis e políticos.

É nessa perspectiva que o contrato social⁷⁰ transforma-se em contrato sexual, pois conforme dispõe Carole Pateman (1993, p. 12), “a liberdade civil [dos homens] pressupunha o direito patriarcal”. Sendo assim, apesar da evolução internacional no que diz respeito aos direitos das mulheres, tal configuração social com base no sexo ainda perdura, haja vista que nos espaços privados as relações de poder que refletem a sujeição dos sujeitos femininos continuam a ser a regra, o que vem a destoar dos valores igualitários institucionalizados na esfera pública (BIROLI, 2018, p. 10).

Nesse sentido, o impacto entre capitalismo e patriarcalismo, causado pelo crescimento da necessidade de mão de obra nas indústrias, em face da imposição da domesticidade à mulher como forma de aprisionamento ao espaço privado, resolveu-se em uma sobreposição de suas incidências (DELPHY, 2013), pois:

(...) um problema incontornável - “quem tomaria conta das crianças?” (...) - foi resolvido “em benefício dos homens”, lançando mão de “uma ideologia de gênero que precede o capitalismo”. Ativamente incorporada pelos capitalistas, mas também pelos trabalhadores organizados, faz parte da luta sindical, manifestando-se na aposta em salários que possibilitassem aos homens sustentar a família. A separação entre a casa e o trabalho serviu, assim, para justificar hierarquias dentro e fora do espaço doméstico familiar, ultrapassando o universo burguês (BARRETT, 2014, p. 164 apud BIROLI, 2018, p. 28).

Outrossim, Heleieth Saffioti (2000, p. 72) afirma que se criou o mito de que, na medida da ascensão capitalista e da formação da sociedade contemporânea, abriram-se portas para as mulheres através do trabalho. Todavia, isso está longe da verdade, considerando que o capitalismo apenas trouxe o emprego, mas o trabalho delas já era explorado há muito tempo.

Isso quer dizer que, enquanto subgênero do trabalho, o emprego representa uma relação em que há necessariamente a presença da onerosidade, dentre outros requisitos legais para sua configuração. Sendo assim, apesar de, culturalmente, a mulher já possuir em sua carga de trabalho

⁶⁹ Seguidores do iluminismo, movimento intelectual que fez frente à política das monarquias absolutistas, defendendo o racionalismo, a liberdade, o progresso, a separação entre igreja e Estado e o governo constitucional.

⁷⁰ Conceito desenvolvido por Jean-Jacques Rousseau, o qual significa o fundante de uma sociedade, estabelecendo direitos e deveres que devem ser seguidos para harmonia social.

(não assalariado) as tarefas domésticas como resultado de uma imposição machista, a partir de sua inserção nos espaços públicos e no mercado de trabalho, a exploração de seu labor foi remodelada, de modo a acrescentar o emprego (assalariado), por sua vez, fruto de uma urgência capitalista (SAFFIOTI, 2000, p. 72).

Nesse escopo, a divisão sexual do trabalho torna-se necessária para a perpetuação do uso da feminilidade como elemento de sujeição e contenção dos sujeitos femininos, pois são “(...) inferiores aos homens, mas não porque essa seja uma verdade substancial, essencial e imutável; elas são inferiorizadas socialmente porque submetidas a ocupar o lugar do outro, daquele que está votado à imanência” (BEAUVOIR, 2019, p. 25 apud BROSIN; TOKARSKI, 2017, p. 101).

Para tanto, uma construção ocasionada pela influência direta do meio no indivíduo é necessária, de modo a naturalizar as opressões que dão o tom para a distribuição dos espaços sociais e criação das hierarquias. Desse modo, seja no seio privado de seus lares ou mediante o convívio social, desde crianças os seres humanos são invadidos com o senso comum produto dos pensamentos predominantes da civilização, pois “enquanto existe para si, a criança não pode apreender-se como sexualmente diferenciada”, contudo, “a intervenção de outrem na vida da criança é quase original e desde seus primeiros anos sua vocação lhe é imperiosamente insuflada” (BEAUVOIR, 2019, p. 12).

Nessa perspectiva, a atribuição de funções e as regras relacionadas aos gêneros são passadas desde o início da vida de uma pessoa, haja vista que as expressões de gênero são direcionadas a partir de um determinismo cultural. Tal construção da essência humana baseada no gênero é formada pelo determinismo do sexo, o qual representa a existência, em uma analogia à filosofia existencialista⁷¹ (BEAUVOIR, 2019, p. 25 apud BROSIN; TOKARSKI, 2017, p. 101).

Sendo assim, Judith Butler (2010, p. 25) coloca que se os corpos são “recipientes passivos de uma lei cultural inexorável”, o gênero é compreendido como algo “tão determinado e fixo quanto na formulação de que a biologia é o

⁷¹ A filosofia existencialista, marcada pela predominância do pensador Jean Paul Sartre, tem como enfoque o estudo da existência humana e as formas de desenvolvimento das essências individuais como produto da intervenção da coletividade sobre o indivíduo. Considera que antes de desenvolver sua essência, há primeiro a existência.

destino”, tornando a cultura fator determinante para o destino das trajetórias de mulheres, simplesmente por serem mulheres.

Conseqüentemente, do ponto de vista de suas jornadas individuais, as quais vêm a evidenciar uma problemática coletiva, deve-se levar em conta algo que vem a impactar diretamente a sua inserção no mercado de trabalho e, conseqüentemente, suas possibilidades de independência financeira: a formação educacional das mulheres (GONÇALVES; SILVA, 2019, p. 02).

Apesar de todos os obstáculos que propiciam o distanciamento de mulheres de escolas em função dos papéis de gênero e de fatores como raça e classe, bem como a imposição excessiva de tarefas domésticas, é evidente o aumento do acesso de mulheres ao ensino.

Nota-se que quanto mais jovens, maior a porcentagem de mulheres que concluíram o ensino superior em relação aos homens. Considerando pessoas de 25 a 34 anos, 25,1% das mulheres tinham nível superior, em comparação a apenas 18,3% dos homens. Já na faixa entre 45 a 54 anos, 19,4% das mulheres tinham nível superior, enquanto somente 13,8% dos homens o tinham (IBGE, 2019).

Todavia, isso não significa que as mulheres são maioria na ocupação de empregos e, tampouco, que ocupam cargos que implicam uma boa remuneração financeira. De acordo com dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no estudo "Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil" de 2018, apesar de estudarem e trabalharem mais, as mulheres ganham, em média, 76% dos proventos recebidos pelos homens.

Ainda, enquanto eles gastam cerca de 10,5 horas em serviços domésticos durante a semana, elas gastam uma média de 18,6 horas. Ressalte-se que tais números são ainda mais agravados se levar em consideração fatores como classe e raça (IBGE, 2018).

Pelo exposto, deve-se considerar que apesar de a isonomia entre homens e mulheres estar assegurada na Constituição Federal brasileira e, conseqüentemente, também na legislação trabalhista, a realidade é muito distante disso. Como na teoria isso é base fundante para a organização não apenas jurídica, mas também de Estado, é extremamente preocupante a distinção entre a legislação e a prática, bem como as formas que isso vem a

impactar a efetividade dos direitos das mulheres⁷², dentre outros grupos prejudicados (BIROLI, 2018, p. 10).

Ocorre que o Estado democrático de direito é basicamente fundado na dissolução do poder político em meio aos cidadãos, o que vai diretamente de encontro com as concentrações de poder formadas pelo capitalismo e pelo patriarcalismo. Idealmente, não caberiam distinções no acesso ao poder político, em prol da democracia, contudo, é evidente que, em uma lógica interseccional, mulheres e homens encontram-se em posições sociais distintas (LUCENA FILHO, 2011. p. 131).

Em tais moldes sociais, onde há a separação entre o público e o privado com base no gênero, como pode “o segundo sexo” ter seus direitos plenamente garantidos? Nota-se que a sociedade atual é fundada em um afastamento das mulheres do que lhes pode prover autonomia e insurreição ao patriarcalismo através do instrumento da divisão sexual do trabalho, o qual coloca em pauta a efetividade de seus direitos trabalhistas, principalmente no período após o advento da Constituição Federal de 1988.

4.1 DISCRIMINAÇÃO DAS MULHERES NAS RELAÇÕES DE EMPREGO À LUZ DOS PRINCÍPIOS TRABALHISTAS

Para compreender o fenômeno da divisão sexual do trabalho em sua integralidade, devemos entender como este se dá nas esferas pública e privada. De forma geral, significa a apropriação do corpo, tempo, energia e trabalho das mulheres pelos detentores do poder. Sendo assim, enquanto no seio privado é marcado pela imposição unilateral da domesticidade e do cuidado às mulheres, nos espaços públicos, a divisão sexual do trabalho reside no mercado de trabalho em si e na discriminação presente nele, havendo a imposição de filtros para sua participação laboral (BIROLI, 2018, p. 13).

⁷² Embora o campo das teorias feministas da política seja amplo e heterogêneo, há duas premissas que fundam a crítica da democracia que dele emerge. A primeira é que o que se passa nos espaços definidos como privados e domésticos é significativo para a análise da democracia (...). A segunda premissa é que a análise da posição concreta dos indivíduos nas relações de poder, consideradas as formas que essa posição assume na vivência cotidiana, é necessária para se avaliarem direitos constituídos e disputas por direitos (...). O entendimento que assumo aqui é que essa baixa efetividade não indica um caminho “incompleto” nem um “desvio” na universalização dos direitos, mas é constitutiva das instituições e das regras informais que organizam as relações de poder (BIROLI, 2018, p. 11).

Outrossim, as desvantagens advindas disso dificultam o acesso de mulheres aos cargos hierarquicamente superiores. Daí originam-se desigualdades como o “teto de vidro”, fenômenos pelo qual as mulheres param de ascender em suas carreiras em detrimento de um limite velado imposto pelo sexismo em si. Para Meyerson e Fletcher (2000, p. 136), “não é o teto que está segurando o progresso das mulheres, é toda a estrutura das organizações em que trabalhamos: o alicerce, as vigas, as paredes, o próprio ar”.

Dito isso, importante trazer à tona os princípios, os quais são base fundante para o Direito do Trabalho em si⁷³, a “causa primeira, raiz, razão” e que devem permear a realidade dos empregados e empregadores em suas relações laborais, atingindo mesmo aqueles empregados que não estão abarcados na CLT, como o empregado doméstico (DELGADO, 2016, p. 221).

Portanto, em conformidade com as teses doutrinárias adotadas por Alice Monteiro de Barros (2017) e tendo em vista que sua função normativa é a integração do direito, far-se-á a análise dos princípios mais relevantes para o presente tema, seguindo os preceitos de Américo Plá Rodriguez (1978) e levando em consideração a divisão sexual do trabalho como problemática central.

Inicialmente, deve-se levar em consideração que o Direito do Trabalho tem, em seu cerne, um viés solidário e fraterno, motivo pelo qual toda a sua estrutura jurídica se volta para isso (COELHO, 2017, p. 14). Isso se dá pois o direito laboral funda-se na necessidade de instauração de uma tutela compensatória, de modo a fazer frente com a superioridade econômica e jurídica do empregador (BARROS, 2017, p. 122).

Renata Coelho (2017, p. 15) parte do pressuposto de que o Direito do Trabalho deve ser sustentado por um tripé: trabalho, igualdade e dignidade, para que sua proposta seja, de fato, cumprida. Objetiva-se, assim, atingir uma igualdade substancial entre as partes, já que desiguais em suas posições sociais (CASSAR, 2020, P. 171).

Nesse sentido, é cabível mencionar que, embora se sujeitem a negociações coletivas, os direitos trabalhistas implicam sua irrenunciabilidade

⁷³ Manoel Alonso Garcia (1960, p. 247), inclusive, coloca os princípios como a própria essência do Direito do Trabalho, na medida em que estes “inspiram o sentido das normas trabalhistas e configuram a regulamentação das relações de trabalho”. Por sua vez, Alice Monteiro de Barros (2017, p. 122) considera, em interpretação ao art. 8º da CLT, os princípios como normas em si mesmos e, conseqüentemente, fontes do Direito do Trabalho.

por parte de seus sujeitos, em virtude de sua imperatividade na proteção contra práticas abusivas que comprometam os patamares civilizatórios mínimos, conforme disposto no art. 9º da CLT⁷⁴ (BARROS, 2017, p. 126).

De toda sorte, também deve ser imprescindível no exame dos casos concretos e na interpretação, mesmo que abstrata, das normas a análise à luz dos princípios da razoabilidade e boa-fé (CASSAR, 2020, p. 171). Logo, destaque-se que isso se desenvolve em torno da diretriz básica do Direito do Trabalho: o princípio da proteção ao trabalhador, em um viés compensatório, no sentido de tentar diminuir os impactos do desequilíbrio que pode vir a gerar a sonegação de direitos (RODRÍGUEZ, 1978).

Esse princípio implica, automaticamente, uma perspectiva jurídico-laboral individual, onde há a substitutividade da vontade das partes pela interpretação protecionista, em relação ao obreiro, da norma jurídica, sendo marcado, assim, pela intervenção estatal. Isso quer dizer que, sob o escopo do Direito Coletivo do trabalho, não há o que se falar em proteção ao trabalhador, por motivos os quais serão abordados em momento oportuno (DELGADO, 2016, p. 231).

Nessa perspectiva, salutar expor que o princípio da proteção estende-se em outros três princípios: o da norma mais favorável⁷⁵, o da condição mais benéfica⁷⁶ e o do *in dubio pro operario*⁷⁷. Portanto, todos estes fundam-se no próprio instituto da desigualdade, inerente às relações de emprego (CASSAR, 2017, p. 172).

Tendo isso em vista e pondo em pauta também o princípio da primazia da realidade dos fatos, o qual despreza a ficção jurídica e prioriza as situações que de fato ocorrem na realidade concreta do âmbito laboral, mesmo que divergente do posto contratualmente, coloquemos em foco a desigualdade que assola,

⁷⁴ Art. 9º. Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

⁷⁵ Enquanto a hierarquia formal, estática, do ordenamento jurídico tem base na pirâmide de Kelsen, a hierarquia normativa no Direito do Trabalho se dá de forma distinta, desenvolvendo-se, na análise dos casos concretos, uma hierarquia normativa especial. Isso se dá no sentido de que no ápice dessa pirâmide está a norma que for mais favorável ao empregado naquela determinada ocasião. Isso não quer dizer que a hierarquia estática deve ser desconsiderada, mas sim que ela é preterida, na análise do caso concreto, se existir uma norma mais favorável ao empregado.

⁷⁶ São as condições que causam vantagens aos empregados, sejam causais ou concessivas, dadas de forma extracontratual em uma habitualidade, as quais tornam-se direito adquirido do operário e não podem ser revertidas, vez que isso causaria prejuízo ao empregado.

⁷⁷ Havendo dúvida fundada por parte do intérprete do direito no que tange ao alcance da norma, deve sempre realizar uma interpretação legislativa a favor do obreiro.

especificamente, as trabalhadoras, em detrimento da divisão sexual do trabalho (BARROS, 2017, p. 125).

Traçar tal relação é importante de modo a compreendermos como a aplicação dos princípios específicos do Direito do Trabalho podem auxiliar na análise e mitigação da discriminação de gênero no mercado de trabalho.

A priori, tomando por base o princípio da primazia da realidade dos fatos, deve-se adotar uma visão sob uma lente interseccional, de modo que se realize uma análise mais rebuscada e aplicada a presente problemática para, neste viés, atingir o próprio objetivo de existência dos princípios: o equilíbrio das desigualdades (COELHO, 2017, p. 16).

Portanto, em que pese a presença dos princípios na hermenêutica jurídico-laboral como instituto dotado de relevância, é importante expor a contradição disso na seara da realidade prática. Fruto das regras sociais de organização e distribuição do poder, a própria existência da divisão sexual do trabalho é, por si só, uma denúncia da falha da efetiva proteção às obreiras, de forma proporcional à sua vulnerabilidade (BIROLI, 2018, p. 11).

Isso quer dizer que não basta a presença de preceitos norteadores e imperativos para resolução das desigualdades estruturantes, sendo imprescindível também a observação minuciosa dos marcadores sociais em que a empregada se insere. Em consequência, a prática da aplicação das normas protecionistas em observância às opressões cruzadas que distinguem as trabalhadoras em sua individualidade, poderia vir a ser uma forma de proporcionar-lhes justiça e um ambiente de trabalho menos misógino (BIROLI, 2018, p. 11). Por isso:

Vale ressaltar que a igualdade para os desiguais resulta em discriminação para muitos, em decorrência das necessidades específicas. A diferenciação está na oferta e no acesso a oportunidade a todos e na inclusão social fundamentada na justiça social e na democracia, objetivo maior do Estado Democrático de Direito (GURGEL, 2007, p. 52).

Ainda, de acordo com Flávia Biroli (2018, p. 22), “o gênero não se configura de maneira independente em relação à raça e à classe social nem é acessório relativamente a essas variáveis”. Nesse sentido, indispensável colocar que a realidade das trajetórias das obreiras deve imperar de forma a, de fato, proporcionar a não discriminação no mercado de trabalho.

Cediço expor que o art. 7º, XX da Constituição Cidadã põe a necessidade da proteção do mercado de trabalho da mulher, vedando a prática de abusos e opressões eivados de discriminação de gênero e fomentando o acesso ao emprego às mulheres, através de medidas afirmativas (GURGEL, 2010, p. 03).

Logo, para a devida efetivação do princípio da não discriminação, deve haver a priorização da realidade prática das obreiras, sendo indispensável, portanto, uma aplicação do princípio do princípio do *in dubio pro operario* em uma perspectiva de gênero (CASSAR, 2020, p. 184).

É nessa ótica que os autores espanhóis Luis Enrique de La Villa Gil e Lourdes López Cumbre (2003, p. 393) desenvolveram o princípio da adequação social, o qual, todavia, não se vê de forma frequente no Direito do Trabalho. Este princípio preceitua que, quando da interpretação da norma jurídica, os métodos hermenêuticos não são suficientes, devendo-se considerar também o elemento sociológico.

Dessa forma, tal princípio poderia vir a ser aplicado nas relações jurídico-laborais em um viés interpretativo das normas com um substrato social, haja vista o objetivo de pacificação das relações sociais inerente ao ordenamento jurídico trabalhista (BARROS, 2017, p. 130). Todavia, estes doutrinadores alertam que esse princípio não deve ser utilizado de forma arbitrária ou abstrata, pois “não pode ser aplicado como cláusula geral independente que, com caráter normativo, determine situações jurídicas concretas, tampouco pode derrogar leis ou amparar condutas antijurídicas” (DE LA VILLA GIL; CUMBRE, 2003, p. 399).

Ademais, sob o escopo do princípio da dignidade humana, direito humano fundamental, torna-se indispensável que isso se dê em uma abrangência *erga omnes*, devendo-se levar em consideração que “as pessoas são iguais como espécie humana, mas diferentes quanto a fatores socioeconômicos, transmitidos nas necessidades e aspirações para consecução do bem-estar comum” (GURGEL, 2007, p. 38).

Contudo, questiona-se como podem todos os princípios supramencionados serem efetivados na realidade prática quando as mulheres são afastadas do mercado de trabalho pela grande ocupação de seu tempo com o trabalho doméstico e cuidado familiar, alocando seus recursos fundamentais para estas atividades. Ademais, mesmo que tenham acesso ao trabalho assalariado, são vítimas de inúmeras formas de discriminação e violência (BIROLI, 2018, p. 33).

Há, assim, uma ampla distância entre a intenção e o gesto no que tange aos princípios e normas protecionistas voltados às obreiras, os quais só foram capazes de atingir o conceito de igualdade formal⁷⁸, mas não material⁷⁹ (GURGEL, 2007, p. 50).

Ocorre que, segundo Vólia Bomfim Cassar (2020, p. 172), o Brasil sequer vive o *welfare state* em sua plenitude, o que se dá em razão da crise na efetividade dos princípios específicos do Direito do Trabalho. Frente a tantas alterações legislativas, como as trazidas pela Lei nº 13.467 de 2017, põe-se em pauta o embate entre o viés protecionista em relação ao obreiro e a autonomia da vontade das partes, o que resulta na flexibilização, seja ela normativa⁸⁰ ou desregulamentadora⁸¹.

Nessa perspectiva, devemos considerar que as inevitáveis mudanças na realidade social apenas trazem mais modificações e insegurança jurídica aos trabalhadores e, principalmente, às obreiras. Como se tal cenário inconstante já não bastasse, a pandemia da COVID-19 (a qual mais a frente será abordada), também trouxe a flexibilização de inúmeros institutos.

Outrossim, os princípios são não apenas sua essência, mas também, aplicados de maneira conjunta aos institutos do Direito do Trabalho, os quais remeterão de forma abrangente ao princípio da proteção ao obreiro. Portanto, passada a análise principiológica com escopo na problemática da presente pesquisa, relevante explorar os institutos do ordenamento jurídico-laboral.

4.2 ANÁLISE INTERSECCIONAL DO EMBATE ENTRE DIREITO INDIVIDUAL E COLETIVO FRENTE AOS INSTITUTOS DE PROTEÇÃO DAS TRABALHADORAS

Dado o exposto, a presente pesquisa se utilizará, a partir de agora, dos institutos do Direito do Trabalho como base de análise em face de casos práticos.

⁷⁸ Aplicação abstrata do princípio da isonomia, o qual se restringe ao que tange o ordenamento jurídico. Assim, não havendo a observância e o respeito às desigualdades, o tratamento igualitário dos desiguais apenas contribui com as desigualdades estruturantes.

⁷⁹ A igualdade material é a busca pela igualdade não apenas no tratamento para com o Estado, mas principalmente da igualdade social. Sob esse preceito, o Estado deve ser instrumento de proporção de igualdade aos cidadãos.

⁸⁰ É a flexibilização ocorrida pelo advento de uma norma posterior que altere a interpretação ou alcance de norma anteriormente já existente no ordenamento.

⁸¹ Associa-se a autorregulação da autonomia privada, sendo o surgimento de uma norma que revogue outra norma já existente.

Isso quer dizer que mediante a observação de legislação, jurisprudência e instrumentos de negociação coletiva, buscar-se-á verificar a situação da obreira no mercado de trabalho sob à luz do que foi institucionalizado pelo direito.

Sendo assim, isso se faz relevante para que possa aplicado o que já foi constatado nos capítulos anteriores ao disposto na legislação e, ao mesmo tempo, ao que ocorre na realidade prática das obreiras, como vítimas da divisão sexual do trabalho, demonstrando, portanto, a realidade concreta do presente tema.

Inicialmente, ressalta-se que a desigualdade com base no gênero que assola o mercado de trabalho, além de ser fato público e notório, é de amplo conhecimento do legislador, motivo pelo qual existem instrumentos jurídicos para a mitigação disso. Como já posto anteriormente, a isonomia não foi fixada apenas em normas internacionais, mas também pela Constituição Federal de 1988 em si, em seu art. 5º, I (ALVES, 2011, p. 24).

Nesse escopo, é preocupante a distância entre as normas protecionistas trabalhistas e a prática das relações de emprego, pois “se as relações de poder nesses espaços destoam de valores de referência igualitários e da forma institucionalizada que assume na esfera pública, temos um problema” (BIROLI, 2018, p. 10).

Sendo assim, tendo enfoque na isonomia jurídica como forma de compensação frente à desigualdade social, a aplicação de uma igualdade linear não traz a efetividade de garantias normativas que requer o Estado Democrático de Direito. Ou seja, o preceito de que “a lei será igual para todos, quer proteja, quer castigue, e recompensará em proporção dos merecimentos de cada um” é advindo de um instrumento liberal de manutenção de poder pela burguesia, o qual desconsidera as interseccionalidades em que as pessoas se inserem (GURGEL, 2007, p. 50-52).

Isso, por si só, mostra o caráter indispensável dos princípios e dos institutos do Direito do Trabalho, aplicados de acordo com a razoabilidade. Contudo, antes de abordarmos a normatização laboral de maneira específica, é de extrema relevância colocar que tal crítica à igualdade formal traz uma problemática no contexto do ordenamento jurídico brasileiro, principalmente após a Constituição de 1988 (BARROS, 2017, p. 66).

Nesse sentido, reitere-se o que já foi abordado acerca da característica da inconstância inerente ao Direito do Trabalho, pois em um contexto pós

Constituição Cidadã, apesar dos avanços no que dizem respeito à tutela dos direitos sociais, observou-se a presença de uma dualidade entre a promoção de igualdade e a excessividade de normas tutelares, a qual resultou na revogação de muitas normas direcionadas às obreiras (ALVES, 2011, p. 24).

Sendo assim, de acordo com Alice Monteiro de Barros (2017, p. 66), em uma busca pelo incentivo à igualdade material entre empregados e empregadas, houve uma desregulamentação normativa no que tange ao trabalho da mulher. Contudo, isso não necessariamente trouxe resultados negativos, pois o caráter altamente protecionista dado ao trabalho feminino, em um âmbito nacional e internacional, estabelecia proibições que não mais se adequavam à sociedade, fomentando uma falta de incentivo à sua contratação⁸².

Conseqüentemente, normas antes vigentes na própria CLT, as quais regulavam e tutelavam o trabalho feminino, perderam sua eficácia em busca de uma isonomia (BARROS, 2017, p. 66). Nesse sentido, de acordo com Vólia Bomfim Cassar (2020, p. 540):

(...) aplicam-se à mulher as mesmas restrições e normas dirigidas aos homens, salvo quando relacionadas com sua parte biológica (maternidade, amamentação, aborto, etc.), pois neste caso não se estará discriminando e sim protegendo-a.

Portanto, o supramencionado art. 5º, I, em conjunto com o art. 7º, constituiu a base normativa constitucional em relação ao Direito do Trabalho da mulher, merecendo destaque os incisos XX⁸³ e XXX⁸⁴ do art. 7º. Afere-se que, apesar da busca pela igualdade material, o legislador reconheceu, e ainda reconhece, a posição de hipossuficiência majorada das obreiras, vinculando o Estado à sua proteção e fomento no mercado de trabalho (ALVES, 2011, p. 25).

Ademais, deve-se considerar que, sendo o Direito do Trabalho dividido em duas searas distintas, é necessário considerarmos a atuação conjunta destas, como elemento imprescindível para a observação da realidade prática. Tendo tanto o Direito Individual, quanto o Direito Coletivo do Trabalho, o objetivo de pacificar os interesses contrapostos dos polos presentes nas relações de

⁸² A título de exemplo, normas que continham vedação do emprego de mulheres em determinados cargos, exigências de atestados médicos e de autorização do homem responsável para o exercício do labor foram revogadas com o advento da Constituição de 1988.

⁸³ Art. 7º. (...). XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

⁸⁴ Art. 7º. (...). XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

emprego e estabelecer patamares civilizatórios mínimos em favor dos obreiros, passemos à sua distinção (DELGADO, 2001, p. 79).

Considere-se que o Direito Individual do Trabalho toma por base as relações individuais de emprego, como fonte material para a criação e aplicação de normas objetivas e abstratas, estando presente o dirigismo Estatal e a supremacia da matéria legislada, apesar de permitir flexibilizações. Sendo assim, promove a proteção do trabalhador por meio de institutos tutelares (CASSAR, 2020, p. 1247).

Por outro lado, o Direito Coletivo do Trabalho remete às lutas coletivas por melhores condições de emprego, as quais deram início à ciência jurídico-laboral, ocasionada pela “generalização dos aspectos recorrentes nas relações individuais”. Assim, tendo como principal pilar a presença de entidades sindicais, tal seara busca resolver coletivamente, e de maneira negociada, os litígios entre empregadores e empregados, promovendo a igualdade entre as partes. Para tanto, abdica de normas protecionistas que venham a ocasionar o desequilíbrio negocial (CASSAR, 2020, p. 1247-1249).

Ato contínuo, a pesquisa passará para a análise dos institutos paternalistas do Direito Individual do Trabalho, tomando por base os direitos sociais elencados no art. 7º da Constituição Federal, em face da análise jurisprudencial de alguns casos concretos.

Nesse sentido, para além dos direitos trabalhistas elencados nos incisos iniciais do art. 7º da CF, é relevante tecer considerações acerca da proteção à maternidade, explorada brevemente nos incisos XVIII⁸⁵ e XIX⁸⁶ (BRASIL, 1988).

O legislador tutela, em conjunto com as normas da Seção V da CLT, os direitos da mãe e obreira, de modo a constituir sua estabilidade no emprego desde a concepção, até 5 meses após o nascimento da criança (arts. 391 e 391-

⁸⁵ XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; (...).

⁸⁶ XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

A da CLT⁸⁷). Além disso, prevê a licença maternidade por cento e vinte dias⁸⁸, não sendo permitido que isso prejudique seu emprego ou seu salário (ALVES, 2011, p. 26).

Ressalte-se que, de acordo com a Súmula n° 244, I do Tribunal Superior do Trabalho (TST)⁸⁹, mesmo desconhecendo o estado gravídico, não poderá haver dispensa pelo empregador. Ainda, com o escopo de mitigar eventuais discriminações que venham a ocorrer em decorrência da conciliação entre maternidade e trabalho, o art. 7°, XXV da CF⁹⁰, traz o direito de assistência gratuita aos filhos e dependentes dos empregados em creches e pré-escolas (BRASIL, 1988).

É evidente que tal proteção faz-se imprescindível em um momento em que a necessidade de percepção de rendimentos torna-se ainda mais importante para a obreira no escopo da subsistência familiar, visando evitar a dispensa arbitrária e discriminatória em face do estado de gravidez (CASSAR, 2020, p. 1156). Contudo, apesar do caráter de proteção às puérperas que a legislação assume, devemos considerar algumas problemáticas que tal questão envolve na realidade prática.

Inicialmente, destaca-se a disparidade imensa que se dá entre a licença maternidade e a licença paternidade, ambas asseguradas no art. 7° da Carta Magna. Ora, enquanto a mãe deve permanecer de licença por cento e vinte dias, o pai tem direito a apenas cinco, o que provoca uma crítica a tal instituto como reflexo da imposição unilateral do cuidado dos filhos às mulheres, independente de terem empregos ou não. Vê-se que, apesar de evidente a necessidade maior da presença materna, para prover cuidados como amamentação e outros, a

⁸⁷ Art. 391 - Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez. Parágrafo único. Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.

Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

⁸⁸ Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

⁸⁹ GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

⁹⁰ Art. 7°. (...). XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (...).

própria legislação reduz drasticamente a responsabilidade paterna no que diz respeito ao cuidado familiar (ALVES, 2011, p. 30).

Outra problemática é que, apesar da presença da estabilidade e da irredutibilidade salarial da gestante, é sabido que a discriminação pode até ser ainda maior quando se trata de empregadas - principalmente solteiras - com filhos. Práticas como a amamentação e levar a criança para o trabalho são mal vistas pelos empregadores e podem ser motivo de afastamento da obreira do mercado de trabalho (AMBROS, 2020, p. 71).

Nesse escopo, Yara Gurgel (2007, p. 245) dispõe que nas trajetórias femininas o trabalho é considerado acessório em relação às suas obrigações relacionadas ao cuidado doméstico e familiar, pois “existe um *glass ceiling*, difícil de ser quebrado, reforçando a ideia de que a mulher deve ser passiva e submissa, já que detém a missão de manter a estabilidade emocional da família”.

Ainda, conforme disposto por James Dahl e Michelle Deardorff (2016, p. 04), a visão negativa da gravidez no mercado de trabalho fica ainda mais evidente quando se coloca em pauta uma prática discriminatória que costumava ser bastante comum no Brasil: a exigência de teste de gravidez negativo ou de comprovante de esterilização para a contratação da obreira.

Em consequência, com o escopo de vedar essa prática, a Lei n° 9.029, de 1995 proibiu que isso fosse exigido de qualquer empregada por seu empregador, seja durante a relação de emprego, ou, até mesmo, como requisito para seleção de colaboradores de uma empresa. Ressalte-se, ainda, que tal norma impõe não apenas uma proibição, mas também tipifica tal exigência como crime, com pena de detenção de dois anos ou multa (ALVES, 2011, p. 32).

Entretanto, é relevante colocar que apesar do esforço do legislador, a jurisprudência encontra-se repleta de casos em que os supramencionados institutos normativos são desrespeitados. Sendo assim, é necessário trazer à baila elementos da realidade prática para ilustrar a ocorrência da divisão sexual do trabalho no cotidiano das obreiras. Vejamos, portanto, ementa de acórdão proferido em 2015 pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região, em sede de recurso ordinário contra sentença prolatada em ação na qual a Reclamante

pleiteou indenização por danos morais em decorrência da não concessão do intervalo amamentação⁹¹:

DANO MORAL - INDENIZAÇÃO - NÃO CONCESSÃO DO INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO - (...) Anote-se que o contrato de trabalho contém direitos e obrigações contratuais de ordem patrimonial e não-patrimonial e traz, necessariamente, o direito e o dever de respeito a direitos personalíssimos relativos à honra e à imagem das partes envolvidas, cuja violação implica, diretamente, violação do direito, da lei e do próprio contrato. E, entre as finalidades fundamentais do Direito do Trabalho, encontra-se a de assegurar o respeito à dignidade, tanto do empregado quanto do empregador, de forma que qualquer lesão neste sentido implicará, necessariamente, uma reparação. Assim, havendo previsão legal de concessão de intervalo para amamentação (artigo 396 da CLT), além de garantia constitucional de proteção à maternidade e à infância, a não concessão do intervalo respectivo viola norma de proteção ao trabalho da mulher e da maternidade, passível de indenização por dano moral. Apelo desprovido. (TRT da 3.^a Região; Processo: 0001581-16.2013.5.03.0057 RO; Data de Publicação: 20/03/2015; Disponibilização: 19/03/2015, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 187; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator: Convocado Fabiano de Abreu Pfeilsticker; Revisor: Marcelo Lamego Pertence).

Visto isso, questiona-se qual o verdadeiro grau de efetividade da proteção ao mercado de trabalho da mulher, prevista no inciso XX do art. 7º da Constituição Federal, frente a essa realidade. Nesse sentido, por intermédio de “incentivos”, a norma posta em supra busca ir contra essa onda de discriminação no mercado de trabalho, a qual provoca afastamento de mulheres e lhes impõe vulnerabilidade social. Importante mencionar, portanto, a inserção do Lei nº 9.799, de 1999⁹², a qual protege a obreira de discriminações e abusos (GURGEL, 2007, p. 246-247).

Portanto, a tentativa de uma crescente inserção de mulheres no mercado de trabalho faz-se através de uma estratégia do legislador que une os sistemas repressivo e tutelar. Assim, busca-se atingir tal objetivo não apenas vedando a discriminação no ambiente laboral (princípio da não discriminação), a exemplo da vedação imposta na Lei nº 9.029/95; mas também propondo ações afirmativas para impulsionar a sua maior contratação (princípio da igualdade material), como faz as normas que dispõem sobre a proteção do trabalho das gestantes e puérperas (GURGEL, 2007, p. 69).

⁹¹ CLT, Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um. (Redação dada pela Lei nº 13.509, de 2017)

⁹² Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências.

Outrossim, para além da seara abarcada pela Consolidação das Leis do Trabalho, é de extrema relevância para a presente explanação a realização de considerações sobre o trabalho doméstico, regulado pela Lei Complementar n° 150 de 2015.

Para tanto, é importante que se compreenda que a divisão sexual do trabalho também se funda na distribuição de cargos de acordo com o gênero de quem o desempenha. Segundo Flávia Biroli (2018, p. 23), isso quer dizer que, mesmo com a conquista da inserção no mercado de trabalho, a imposição do trabalho doméstico às mulheres ocasionou não apenas a desvalorização desta atividade, considerada um subemprego, como também a manutenção da “mão de obra dócil” nesse espaço já pré-determinado pelo patriarcado.

Nesse sentido, a divisão do trabalho doméstico compromete não apenas a efetividade de direitos das mulheres, fruto da sua vulnerabilidade social pelo recebimento de baixa remuneração em sua atividade funcional, como também a perpetuação da vinculação entre feminilidade e domesticidade, independente de esse serviço estar atrelado ou não à contrapartida onerosa (BIROLI, 2018, p. 24).

Todavia, destaque-se que tal fenômeno deve ser enxergado sob um viés interseccional, pois conforme propõe Angela Davis (2016), devem ser observados os cruzamentos das opressões causadas por gênero, raça e classe. De forma análoga, segundo Flávia Biroli (2018, p. 22-23), a divisão sexual é uma produção do gênero, mas não depende apenas deste, pois:

São as mulheres negras, acompanhadas de seus filhos, que integram a faixa mais pauperizada da população.
(...) De fato, na conformação conjunta do capitalismo e do patriarcado em seus padrões atuais, as mulheres são posicionadas como um grupo onerado pelo cotidiano de trabalho prestado gratuitamente, direcionado a ocupações específicas, menos remunerado que os homens que desempenham as mesmas atividades e sub-representado na política.

Em seguimento a tal raciocínio, é relevante trazer que, apesar de dados já mencionados nesta pesquisa⁹³ constatarem que as mulheres possuem, estatisticamente, mais escolaridade que os homens, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), em 2020, dos aproximadamente

⁹³ Vide página 46.

4,9 milhões de empregados domésticos no Brasil, cerca de 92% eram mulheres e, ainda, mais de 65% tratava-se de mulheres negras (IBGE, 2020).

Acrescente-se que, apesar da média de rendimento mensal dessas empregadas ser de R\$ 876,00, elas trabalham aproximadamente 52 horas, mesmo com índice de 75% das obreiras não possuindo Carteira de Trabalho assinada. Além disso, destas trabalhadoras domésticas, 12,8% são meninas de 14 a 29 anos de idade⁹⁴ (IBGE, 2020).

Ademais, é cediço colocar que, considerando o que foi exposto acima, a divisão sexual do trabalho atua no cerceamento de mulheres aos cargos elevados nas hierarquias laborais e aos espaços de poder em geral. Assim, “não têm perspectiva de ascensão, como no trabalho doméstico, sendo baixa a representatividade feminina nos cargos de direção, além de sofrerem discriminação no tocante à remuneração para trabalho de igual valor” (GURGEL, 2007, p. 247).

Nessa perspectiva, pertinente que a presente explanação trate do inciso XXX⁹⁵ da Constituição Federal, o qual atua de forma repressiva no que diz respeito ao pagamento de salários distintos para a mesma função com base no sexo, idade, cor ou estado civil (BRASIL, 1988). Portanto, é indispensável atestar o fato de pesquisas do IBGE apontam que, em 2019, as mulheres ocupavam apenas 37,4% dos cargos gerenciais e recebiam somente 77,7% do rendimento dos homens.

Entretanto, as desigualdades sofridas pelas mulheres no mercado de trabalho não se resumem ao que já foi mencionado anteriormente. Conforme ilustra Naomi Wolf (2020, p. 27), diante da brecha criada na estrutura patriarcal, principalmente pelo aumento da conquista de direitos em direção à equidade, a beleza passou a ser um dos principais instrumentos para perpetuação da opressão sexista, pondo o mito da beleza como mais um dos papéis sociais a serem desempenhados pelas mulheres.

Nesse sentido, a autora expressa que, principalmente no mercado de trabalho, foi atribuído um valor hierarquicamente vertical às mulheres, o qual

⁹⁴ Apesar da proibição do trabalho doméstico do menor de 18 anos pelo art. 1º, parágrafo único da Lei Complementar nº 150 de 2015, e pela Convenção nº 182, de 1999, da OIT, dados da mesma pesquisa referenciada no texto expõem que, em média, meninas com 14 anos ou mais gastavam 21,4 horas semanais nos afazeres domésticos ou no cuidado interpessoal, enquanto os homens passavam apenas 11 horas desempenhando o mesmo papel.

⁹⁵ Art. 7º. (...). XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; (...).

“expressa relações de poder segundo as quais as mulheres precisam competir de forma antinatural por recursos dos quais os homens se apropriaram”. Assim, como forma de comprometimento do tempo das mulheres, foi imposto a elas o ônus de suportar, sozinha: os cuidados doméstico e familiar, o trabalho assalariado e o cuidado com a beleza (WOLF, 2020, p. 27-48).

Em resultado, nos últimos anos observou-se grande judicialização de casos envolvendo a obrigatoriedade imposta pelo empregador no que diz respeito ao uso de maquiagem, roupas específicas, dentre outros serviços de beleza. Portanto, a jurisprudência pacificou o entendimento de que, uma vez sendo exigência sua, caberá ao empregador arcar com os custos resultantes disso, vejamos:

REEMBOLSO DE DESPESAS COM MAQUIAGEM E UNIFORME. Ainda que se considere que é comum o hábito de mulheres usarem maquiagem e arrumarem seus cabelos, tem-se que a exigência deste comportamento pela Reclamada gera à empregada gastos que não deveriam ser por ela suportados, em observância ao princípio da alteridade, segundo o qual o risco do empreendimento deve ser assumido pelo empregador (Art. 2º da CLT). (TRT 17ª R., RO 0001400-39.2017.5.17.0007, Divisão da 3ª Turma, DEJT 27/03/2019).
(TRT-17 - RO: 0001400-39.2017.5.17.0007, Relator: DESEMBARGADORA ANA PAULA TAUCEDA BRANCO, Data de Julgamento: 18/03/2019, Data de Publicação: 27/03/2019)

COMISSÁRIA DE BORDO. MAQUIAGEM. Os procedimentos realizados pela comissão de bordo para a apresentação pessoal esperada pela empregadora eram superiores, qualitativamente e quantitativamente, aos executados por uma pessoa normal, gerando gastos específicos. É irrelevante, nesse aspecto, que houvesse ou não aplicação de penalidades pela empresa em decorrência da apresentação eventual das comissárias sem maquiagem, mormente porque tal informação era anotada nos registros pessoais da empregada. Como os riscos da atividade econômica devem ser suportados pelo empregador, nos termos do artigo 2º da CLT, deve a ré arcar com as despesas de embelezamento que a trabalhadora suportou em benefício do empreendimento. (...).
(TRT-4 - ROT: 00204597920185040026, 4ª Turma, Data de Publicação: 01/01/2020)

Observe-se que além da imposição da obrigatoriedade do empregador em arcar com eventuais custos que suas exigências ensejaram, as quais são consideradas fora dos parâmetros da normalidade, o TST, em sede de julgamento do recurso de revista nº 1520-08.2011.5.01.0082, proferiu o *decisum*

colocando que, havendo essa obrigatoriedade, o tempo gasto no atendimento desta deve ser considerado tempo à disposição⁹⁶, cabendo o instituto das horas extras de acordo com as circunstâncias do caso.

Ainda, é necessário dispor considerações sobre o assédio moral e sexual contra as mulheres no meio ambiente do trabalho, atos puramente discriminatórios e fruto da violência de gênero (HIGA, 2016, p. 495).

Acerca do assédio sexual ocorrido no meio ambiente do trabalho, este é definido pela Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho do Ministério Público do Trabalho (2017) como “conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual”.

A referida conduta é tipificada, ainda, no art. 216-A do Código Penal⁹⁷. Contudo, tal norma é considerada por Renato Muçouçah (2013, p. 713) como um “tipo penal morto”, já que, da forma descrita, apenas provoca a impunidade do agressor.

Isso se dá, pois, a restrição da prática à obtenção de favores sexuais por parte apenas do superior hierárquico, desconsiderou a mesma prática que se dá de maneira horizontal ou, até, a que não se dá com objetivo de recompensa sexual, mas sim para promover a discriminação de gênero (HIGA, 2016, p. 495).

Sob outra perspectiva, o assédio moral, de acordo com grande parte da doutrina, é apenas uma extensão evolutiva do assédio sexual (HIRIGOYEN, 2012, p. 100). Ou seja, segundo definição de Vólia Bomfim Cassar (2020, p. 918), o assédio moral também fere a dignidade da trabalhadora através de atos abusivos que a humilhem e prejudiquem a saúde do meio ambiente do trabalho, praticados de forma repetitiva.

Sendo outro caso recorrente na realidade prática das obreiras, segue decisão jurisprudencial que vem a evidenciar a distância entre a vontade do legislador e a maneira com que a realidade prática se perfaz.

⁹⁶ A teoria do tempo à disposição é o critério para a contagem e definição da duração do trabalho que foi escolhido pela CLT em seu art. 4°. Nesse sentido, define que que trabalho não é apenas o tempo que se passa efetivamente trabalhando, mas também o tempo que o empregado está à disposição do empregador.

⁹⁷ Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL. ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER. O direito à igualdade se caracteriza pela isonomia de tratamento e a proteção à maternidade encontra sede na Constituição Política (arts. 5º, I, e 6º, caput), portanto, não se permite qualquer distinção decorrente de atributos pessoais, ainda mais referente ao estado gestacional, momento em que a mulher, devido a diversas alterações físicas e emocionais, encontra-se numa condição mais sensível a fatores discriminatórios. É inegável que, com a modernização das relações sociais, as mulheres, após longos anos de lutas e conquistas, vêm ocupando o seu lugar no mercado de trabalho, não se limitando aos afazeres meramente domésticos. A mulher moderna é autônoma, e por meio de seu trabalho se afirma como uma personagem ativa das transformações sociais e econômicas, muito contribuindo no próprio sustento familiar, não sendo raros os casos em que o ônus pela manutenção do lar fica exclusivamente ao seu cargo. Nessa linha, e considerando que historicamente a mulher exerceu um papel subalterno na sociedade (com raras exceções), devido a preconceitos enraizados no complexo social, que infelizmente até hoje persistem, como se verifica no caso dos autos, foram inseridas na legislação pátria normas de proteção do mercado de trabalho da mulher (art. 7º, XX, CF; art. 10, b da ADCT; art. 391 da CLT, dentre outras). Especificamente quanto à maternidade, a legislação, de cunho eminentemente social, prevê medidas que visam proteger não só a mulher na sua condição de trabalhadora, mas também permitir que esta tenha tranquilidade para exercer de forma plena suas funções maternas, o que é de suma importância para um desenvolvimento saudável da criança. Nesse contexto, verifica-se que a conduta da reclamada, ao praticar discriminação generalizada contra mulheres grávidas no âmbito de seu estabelecimento, além de contrariar todas as normas protetivas do mercado feminino, em especial o da maternidade, está na contramão da história, por demonstrar modos de conduta empresariais arcaicos não condizentes com o que se espera hodiernamente de uma empresa séria e em consonância com as peculiaridades da sociedade moderna. Recurso patronal a que se nega provimento. (...). (TRT-10 - RO: 949200802110001 DF 00949-2008-021-10-00-1 , Relator: Desembargadora Maria Piedade Bueno Teixeira, Data de Julgamento: 12/05/2009, 2ª Turma, Data de Publicação: 29/05/2009)

Ademais, superada a análise dos institutos do Direito Individual do Trabalho, é necessário partir agora para uma perspectiva diversa. Portanto, faz-se relevante a breve observação da representatividade coletiva das obreiras no escopo do Direito Coletivo do Trabalho, como ramo que generaliza as lutas da classe obreira, de modo a reivindicar direitos (DELGADO, 2001, p. 79).

Nesse sentido, *a priori*, é necessário trazer uma preocupação acerca da coletivização de tais lutas, frente à presença de interseccionalidades que diferem as obreiras em sua individualidade. Assim, como podem reivindicações serem feitas em nome de obreiras, distintas entre si, tomando por base apenas uma opressão que lhes é comum, sem considerar as demais, que atuam de formas sobrepostas? (CRENSHAW, 1989).

Em que se pese a atuação sindical, relevante trazer que, tanto as entidades patronais quanto as obreiras, são dotadas de liberdade em sua

administração (portanto, desvinculadas do Estado) e autonomia para dispor de negociações coletivas na luta pelos seus interesses. Inclusive, o art. 611-A da CLT⁹⁸ dispõe de hipóteses em que tais negociações coletivas, que dão frutos a Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, imperam sobre a lei, haja vista sua especificidade voltada às necessidades de cada categoria (BRASIL, 1943).

Ocorre que tais instrumentos de negociação coletiva são evidentemente omissos no que tange a situação das obreiras e sua discriminação nas relações de trabalho. Como prova disso, de 2007 a 2009, o DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos (2011) coletou dados de que, em média, cada termo coletivo tem em torno de seis cláusulas sobre o trabalho da mulher, sendo que mais da metade destas abordam a questão da maternidade, enquanto apenas 1% das cláusulas diziam respeito a igualdade de gênero.

Nota-se que a concentração na regulamentação do trabalho das grávidas e puérperas não é uma tendência apenas do Direito Individual, traduzindo-se também nos instrumentos coletivos de trabalho. Ademais, ressalte-se que, ainda segundo esse Departamento, os instrumentos coletivos:

(...) em sua grande maioria são direcionadas aos trabalhadores em geral sem atentar às especificidades da trabalhadora mulher. No período recente, apenas 7% das unidades de negociação apresentaram cláusulas que tratam da qualificação profissional da mulher. Esse grupo representa apenas 1% do total de cláusulas analisadas no estudo (DIEESE, 2011, P. 102).

Outrossim, de todas as negociações estudadas pelo DIEESE nos referidos anos, apenas 20% delas se preocuparam em trazer cláusulas com abordagem voltada para a promoção da igualdade de gênero no meio ambiente de trabalho. Tal panorama torna-se preocupante, pois, apesar da existência de legislação que tutele o trabalho das obreiras, a reafirmação no campo do Direito Coletivo do Trabalho faz-se necessária como forma de unir forças contra o inimigo comum. Além disso, esses números evidenciam a falta de prioridade dessa pauta na luta sindical (DIEESE, 2011, p. 114).

Dito isso, exposta a disparidade do legislado, negociado e prática no que tange à promoção de medidas para mitigar distinções com base no gênero que causem onerosidade excessiva em desfavor das mulheres, a pesquisa se

⁹⁸ Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (...).

encaminhará para a análise das situações de crise que provocaram alterações ao Direito do Trabalho, principalmente como resultado do embate entre os campos jurídicos mencionados acima.

Sendo assim, tendo por base o que foi dito acerca do diálogo (ou falta dele) entre Direito Individual e Coletivo do Trabalho, observe-se o advento da Lei nº 13.467 como resposta às urgências de uma parcela social, bem como seus impactos nos direitos das obreiras.

4.3 LEI Nº 13.467: FLEXIBILIZAÇÃO OU DESREGULAMENTAÇÃO DOS DIREITOS DAS OBRERAS?

Com efeito, Alice Monteiro de Barros (2017, p. 85) expõe que as situações de crise, principalmente econômica, vividas pelos Estados sociais desencadearam a crescente discussão acerca da flexibilização dos direitos individuais dos empregados, haja vista o embate entre as normas protecionistas destinadas aos obreiros e as crises econômicas vivenciadas pelas empresas.

Nesse sentido, havia um panorama de incerteza que ameaçava o próprio fundamento do Direito do Trabalho, o qual era visto como entrave ao crescimento econômico. Que se pese a supremacia do legislado frente à intervenção privada, a autonomia privada coletiva era posta em último plano, causando um colapso no sistema jurídico-laboral nessa dada perspectiva (BEZERRA, 2015, p. 15).

Foi nesse cenário que houve a promulgação da Lei nº 13.467, apelidada de “reforma trabalhista”, a qual entrou em vigor em 11 de novembro de 2017. A própria nomenclatura que se atribui à tal norma já expressa bastante sobre o que ela veio a significar no plano jurídico, já que provocou mudanças em 201 pontos da CLT, não estando os direitos das obreiras isentos disso (SAIA, ÁGUILA, 2019, p. 510).

Nesse viés, é cabível recordar que a alteração nos direitos das mulheres trabalhadoras é algo recorrente, tal qual ocorreu com o advento da Constituição Federal de 1988. Cabe questionamento apenas, se essa flexibilização, seja desregulamentadora ou normativa, vem a adequar ou precarizar o Direito do Trabalho (BARROS, 2017, p. 66).

Amauri Cesar Alves e Michelle Cristina Farias (2020, p.181) afirmam que a Reforma Trabalhista é fruto de um projeto neoliberal⁹⁹, implantado desde 1990, que veio a causar a crise no Direito do Trabalho. Nesse escopo, a desarticulação em relação às premissas constitucionais que tutelam o trabalho gera o subemprego e a imposição da vulnerabilidade econômica às mulheres.

Sendo assim, além de a referida lei ter evidentemente se afastado da matriz constitucional proposta pelo Estado social, ela veio a reproduzir os mesmos reflexos da década de 90: a maior disparidade entre os gêneros no mercado de trabalho (DELGADO, 2016, p. 57). Portanto, discute-se se o empresariado possui algum privilégio, ou seja, se suas reivindicações, junto ao Estado, com relação às mutações das leis trabalhistas, são prioritariamente atendidas, com relação aos interesses dos trabalhadores (MORAES, 2008, p. 13).

Outrossim, além da instituição da prevalência das negociações coletivas sobre a legislação, acerca dos direitos das obreiras, a Lei n° 13.467 revogou o art. 384, promoveu alterações ao art. 394-A e 396 da CLT¹⁰⁰, além de ter impactado diretamente diversas outras garantias.

Deve-se considerar, mesmo de forma breve, que muito discutiu-se acerca da inconstitucionalidade do art. 384 da CLT, visto que alguns acreditavam que violava a isonomia prevista na Constituição¹⁰¹. Isso se deu em função da previsão do descanso prévio à eventual jornada extraordinária restrita apenas às funcionárias e menores de idade, o qual tinha duração mínima de quinze minutos (SANTOS, 2019, p. 123).

Nesse viés, estima-se que a vontade do legislador promotor da reforma trabalhista foi a mesma do legislador constituinte que causou a desregulamentação de normas trabalhistas voltadas exclusivamente às trabalhadoras: a busca pela igualdade material. Todavia, enquanto em 1988 as normas revogadas eram evidentemente retrógradas, o art. 384 não tinha esse

⁹⁹ De acordo com Alice Monteiro de Barros (2017), nessa época o escopo de solidariedade do Direito do Trabalho foi desconstruído para viabilizar relações de emprego mais flexíveis em favor da classe empresarial.

¹⁰⁰ Art. 384. 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.

Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre. (Redação antiga incluída pela Lei n° 13.287 de 2016).

¹⁰¹ Destaque-se que em 2014 o Supremo Tribunal Federal decidiu pela constitucionalidade da aludida norma, recepcionando-a.

mesmo caráter, pois conforme aduz Maria Fernanda Pereira de Oliveira (2008, p. 425), tratava-se de uma proteção à situação desigual da trabalhadora.

Já no que diz respeito aos arts. 394-A e 396 da CLT, as alterações promovidas foram de encontro direto aos direitos das trabalhadoras gestantes e lactantes, promovendo um descompasso entre o trabalho e a maternidade, seara que é historicamente motivo de discriminação do trabalho da mulher (AMBROS, 2020, p. 71).

Exatamente neste fito que a Consolidação das Leis do Trabalho, seguindo uma matriz socialmente solidária proposta pela Constituição Cidadã, veio a prever normas para proteger o mercado de trabalho das mulheres gestantes, lactantes e puérperas, conforme já exposto em supra (ALVES, 2011, p. 26).

Nesse sentido, o art. 396 da CLT anteriormente previa o direito a dois intervalos especiais de trinta minutos para as obreiras lactantes terem a possibilidade de amamentar seu filho, com até seis meses de idade. Todavia, observou-se que a flexibilização imposta pelo legislador através da reforma trabalhista, pode vir a ser um retrocesso nessa importante conquista, pois a inserção do § 2º no dispositivo normativo passou a submeter a estipulação dos horários do descanso à negociação coletiva¹⁰² (SAIA; ÁGUILA, 2019, p. 512).

Evidente que a possibilidade de pactuação entre os polos do vínculo de emprego não necessariamente significa precarização de direitos. Entretanto, conforme exposto em decisão supramencionada¹⁰³, proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região em 2015, tal garantia já era posta em xeque mesmo antes da possibilidade de flexibilização, o que leva a crer que essa alteração pode vir a prejudicar muitas funcionárias, vitimando-as com discriminação (SANTOS, 2019, p. 178).

Com efeito, é ainda mais preocupante a alteração heterônoma realizada no art. 394-A da CLT, tanto que foi matéria da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.938 por violar “a proteção que a Constituição Federal atribui à maternidade, à gestação, à saúde, à mulher, ao nascituro” (SAIA; ÁGUILA, 2019, p. 515).

¹⁰² Art. 396. (...). § 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente § 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

¹⁰³ Vide página 55.

Em 2016, através da Lei nº 13.287, foi inserido o art. 394-A na CLT, prevendo o afastamento da obreira gestante¹⁰⁴ ou lactante “enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre” (BRASIL, 1943).

Todavia, diante de uma corrente doutrinária que temia o afastamento de mulheres em idade fértil do mercado de trabalho como fruto de tal vedação, a Lei nº 13.467 veio a promover alterações em tal regulamentação (SANTOS, 2019, p. 169).

Passou a ficar previsto, assim, que obreiras gestantes e lactantes poderão laborar em ambientes de trabalho insalubre¹⁰⁵, a não ser que seja apresentado atestado médico comprobatório que sua condição de saúde não lhe permite, o que ocasionará seu realocamento dentro das dependências da empregadora ou, quando impossível, o seu afastamento¹⁰⁶ (SAIA; ÁGUILA, 2019, p. 514).

Entretanto, diante da ampla comoção social que tais alterações causaram, como uma tentativa de reduzir os acirrados ânimos da população, o então Presidente da República Michel Temer editou a Medida Provisória nº 808, em 14 de novembro de 2017, a qual revogou os incisos I, II e III do novo art. 394-A da CLT (SAIA; ÁGUILA, 2019, p. 515).

Ocorre que tão logo em 24 de abril de 2018, a referida MP perdeu sua eficácia, restando uma imensa insegurança jurídica que veio a desregulamentar o trabalho dessas obreiras. Sendo assim, foi proposta a ADI, já supracitada, em 30 de abril de 2019, a qual suspendeu cautelarmente a eficácia da redação “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento” presentes nos incisos I e III (SANTOS, 2019, p. 174).

¹⁰⁴ Isso se deu de forma a prevenir a saúde da criança e da gestante quando do desenvolvimento fetal, pois, a exemplo do ambiente insalubre por ruído intermitente (previsto na Norma Regulamentadora 15 da Portaria nº 3.214/1978), Giovana Verri (1999, p. 8) verificou que 31% das crianças testadas apresentavam perda auditiva.

¹⁰⁵ 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.

¹⁰⁶ De acordo com o § 3º do art. 394-A da CLT, no caso de afastamento da obreira gestante ou lactante por impossibilidade de seu realocamento para ambiente salubre, deverá receber salário-maternidade durante todo o período de afastamento.

Já posteriormente, em 29 de maio de 2019, o STF declarou parcialmente inconstitucional o dispositivo alterado pela reforma trabalhista, tendo declarado inconstitucionais as mesmas redações acima postas, integrantes dos incisos I e II. Assim, voltou a vigorar a redação anterior à reforma trabalhista do art. 394-A, já que a necessidade da apresentação de atestado médico provocava a inversão do ônus da avaliação técnica dos riscos do meio ambiente do trabalho (BRASIL, 2019).

Portanto, a referida lei não apenas pôs em xeque as bases constitucionais fixadas para o trabalho decente, mas também o próprio escopo do Direito do Trabalho: a solidariedade. Numa perspectiva voltada à obreira como hipossuficiente hiperbólica, observa-se a necessidade de manter-se sempre vigilante aos seus direitos, pois estes não têm caráter definitivo.

4.4 A DESIGUALDADE TEM ROSTO DE MULHER: INTERSECCIONALIDADES DOS IMPACTOS DA PANDEMIA DO COVID-19 SOBRE AS TRAJETÓRIAS DAS TRABALHADORAS BRASILEIRAS

Com escopo na inconstância dos direitos trabalhistas das obreiras, relevante trazer a seguinte consideração de Simone de Beauvoir (2019, p.29) acerca dos direitos das mulheres:

Nunca se esqueça que basta uma crise política, econômica ou religiosa para que os direitos das mulheres sejam questionados. Esses direitos não são permanentes. Você terá que manter-se vigilante durante toda a sua vida.

Inicialmente, para a presente análise, é importante reiterar o trazido no capítulo passado quanto ao aumento na discussão acerca das flexibilizações dos direitos trabalhistas que emergem em meios às crises de ordem socioeconômica (BARROS, 2017, p. 85).

De forma a agregar tal investigação, deve-se adotar uma visão também voltada ao sexismo que vitima mulheres de uma forma geral, pelo fator gênero, sendo essa vulnerabilidade modificada quando se leva em conta outros fatores sociais. Nesse sentido, verifica-se que a mencionada frase de Beauvoir (2019, p. 29) consolida-se no plano jurídico-laboral, não apenas mediante as alterações propostas pela Lei nº 13.467, mas também por inovações trazidas por outro momento de crise: a pandemia da COVID-19.

Em 11 de março de 2020 a Organização Mundial da Saúde (OMS) decretou o estado de pandemia¹⁰⁷ provocado pela ampla contaminação pelo vírus Sars-CoV-2 (DELGADO; ROCHA, 2020, p. 17). De acordo com o Ministério da Saúde (BRASIL, 2021), até 07 de novembro de 2021, a crise sanitária já havia ceifado seiscentos e nove mil quatrocentas e sessenta e sete vidas apenas no Brasil.

Nesse sentido, de acordo com Gabriela Neves Delgado e Ana Luisa Gonçalves Rocha (2020, p. 20):

No Brasil, a situação é particularmente desoladora considerada a confluência das crises econômica, social e política, vindo a crise viral a potencializar o quadro de desarticulação e de desamparo social do trabalho, marcado por uma grande massa de trabalhadores informais estabelecida sob diversas roupagens, pela expansão dos formatos uberizados, terceirizados e intermitentes no contexto da era digital e das plataformas de aplicativos, e pelo processo de desregulamentação e flexibilização de direitos trabalhistas.

À vista disso, inicialmente é imprescindível colocar que o mercado de trabalho como um todo foi afetado pela crise de ordem econômica advinda da situação da saúde pública. Todavia, este capítulo propõe destrinchar as interseccionalidades de tal ocorrência, ainda atual, dados os diferentes níveis de vulnerabilidade que vitimam trabalhadores, com foco no labor da mulher.

Tal leitura se traduz em realidade, conforme atestam os dados da PNAD, pois ao analisar o fenômeno do aumento do desemprego em 2020, com aproximadamente 3,4 milhões de brasileiros desocupados, foi verificado que as desigualdades históricas foram ainda mais acirradas, já que enquanto 17% das mulheres no Brasil estavam desempregadas, apenas 11,8% dos homens se encontravam na mesma situação¹⁰⁸. Em um diálogo cruzado, verificou-se que entre pretos e pardos o percentual se dava em 16,1% e para os brancos, 11,5% (IBGE, 2020).

Evidente que a pandemia afetou de forma desigual o mercado de trabalho, reforçando desigualdades e colocando em xeque, mais uma vez, os direitos trabalhistas das mulheres, como grupo hiper vulnerável. Em analogia ao já posto no capítulo passado, tal momento crítico que assola a humanidade evidencia que “o sistema neoliberal se aproveita do momento de crise e do consequente

¹⁰⁷ É um estado de alerta por contaminação de doença infecciosa dentre muitas regiões globais, ou até o mundo inteiro.

¹⁰⁸ Dados aferidos em setembro de 2020.

estado de fragilização social para implantar e aprofundar reformas e medidas neoliberais em benefício de uma elite econômica” (DELGADO; ROCHA, 2020, p. 22).

Pese-se, contudo, que não há como adotar uma visão monocular em relação aos impactos da corrente crise sanitária, pois dada a crise socioeconômica, tanto o setor obreiro quanto o empresarial foram prejudicados, devendo-se considerar, no entanto, o grupo mais vitimado pelo “dilema contágio ou fome”, dada a falta de proteção social e o embate entre a reclusão ao lar¹⁰⁹, determinada pelas autoridades de saúde, ou a urgente busca pelo emprego (ANTUNES, 2020).

Destaca-se o teletrabalho como uma alternativa dada pela maioria das empresas aos seus empregados, o que refletiu nas desigualdades econômicas enfrentadas pelos obreiros, dada a necessidade de equipamentos de alto valor para aderir a tal modalidade de trabalho. Ainda, torna-se preocupante o que concerne à produtividade laboral, já que o meio ambiente do trabalho e o meio ambiente familiar se confundem (LEMONS, BARBOSA, MONZATO, 2020, p. 389).

Essa confusão, portanto, causa às mulheres uma intensificação de sua múltipla jornada de trabalho, em função da já fundamentada imposição dos serviços domésticos e familiares à elas, como um reflexo da cultura do cuidado (ARAÚJO; SCALON, 2006, p. 45). No momento de *home office*, as mulheres ficam expostas à pressão concomitante de seus três trabalhos: o formal (assalariado), o doméstico (não assalariado) e o de cuidado com pessoas da família ou não¹¹⁰ (não assalariado).

Nesse escopo, destacam-se o trabalho doméstico e familiar desempenhado pelas mulheres como problemática que resulta em sua sobrecarga. Com a reclusão social e o afastamento das crianças da escola, é provocado um embate entre emprego e maternidade¹¹¹, sendo isso resultado concreto da divisão sexual do trabalho (ABREU; MARQUES; DINIZ, 2020, p. 4).

¹⁰⁹ Apesar de ter sido veementemente negacionista em relação à necessidade de cuidados especiais para evitar o contágio, o Governo Federal editou a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020 estabeleceu medidas de prevenção à COVID-19, colocando o isolamento social e a quarentena como principais mecanismos de defesa contra a doença. Logo em 6 de março de 2020, por meio do Decreto-Legislativo nº 6, foi decretado o estado de calamidade pública.

¹¹⁰ De acordo com a pesquisa realizada pelo Gênero e Número e pela Sempreviva Organização Feminista (2020), 50% das mulheres passaram a cuidar de outra pessoa.

¹¹¹ Destacam-se alguns depoimentos pessoais de mães que declararam suas impressões sobre a conciliação entre emprego e cuidado integral dos filhos e do espaço doméstico coletados pela BBC News. Nádia Silva conta que: “às vezes eu acordava às 4h da manhã para terminar meu trabalho antes de o bebê acordar. E também fazia todo o trabalho doméstico. Dois meses depois,

Segundo pesquisa realizada pela PNAD, no segundo semestre de 2020, apenas 50,6% mulheres que são mães de crianças com idade até 10 anos integravam o mercado de trabalho. Sendo assim, a crescente participação de mulheres no mercado regrediu para o nível constatado em 1990 durante a pandemia (IBGE, 2020).

De acordo com Silvia Federici (2019, p. 42), o trabalho doméstico “também foi transformado em um atributo natural da psique e da personalidade femininas, uma necessidade interna, uma aspiração, supostamente vinda das profundezas da nossa natureza feminina”. Observa-se que a realidade pandêmica evidencia isso, pois os dados, os quais já eram preocupantes antes da crise sanitária, apenas se agravaram.

Em uma análise dos dados apresentados pelas pesquisas realizadas pelo Gênero e número em associação com a Sempreviva Organização Feminista (2020) e pelo C6 Bank em parceria com a Datafolha (2020), verificou-se que: 83% das mulheres se sentiram mais pressionadas pelos afazeres domésticos, 71% verificou aumento na carga de obrigações em casa e 57% relataram acúmulo entre o *home office* e o trabalho doméstico. Ainda, 65,4% delas afirmam que a responsabilidade com o trabalho doméstico e de cuidado dificulta a realização do emprego remunerado.

Outrossim, o aumento das tarefas domésticas impostas às mulheres na pandemia ocorre não apenas pela reclusão delas aos seus lares, mas também pela diminuição da contratação de empregadas domésticas ou diaristas. Passando a análise para o outro lado da moeda, o (sub)trabalho doméstico, já precarizado, teve essa característica aumentada, tendo sofrido elevado grau de desemprego.

Enquanto em 2019, 6,4 milhões de pessoas eram empregados domésticos, em 2020 esse número diminuiu para 4,9 milhões, sendo 4,5 milhões mulheres brancas e 3 milhões mulheres negras. Ainda, a informalidade dessa

pedi para a empresa um novo arranjo e um aumento, para eu poder pagar uma babá. Acho que eles acharam que eu não valia tudo isso. A generosidade deles foi de me demitir, o que pelo menos me deu uma indenização”. Já Taís (sobrenome omitido), mãe solteira, encontra-se em um embate, já que foi contratada para trabalhar remotamente, mas a empresa exige que passe a laborar presencialmente, o que dificulta o cuidado aos seus filhos, relata que: “as minhas dívidas estão crescendo, e o valor da pensão das crianças é baixo. Dá nervosismo de precisar trabalhar, mas como vou deixar as crianças? Não posso botar a responsabilidade em cima do meu filho mais velho. Óbvio que vou escolher ficar com eles em vez do emprego”.

categoria aumentou, o rendimento mensal diminuiu e cresceu o número de domésticas que passaram a ser chefes de família (IBGE, 2020).

Ademais, acerca das inovações legislativas, inicialmente entrou em vigor a Medida Provisória nº 936, de 2020, convertida na Lei nº 14.020, a qual instituiu o “Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda”, legitimando, com isso, a redução do salário e da jornada de trabalho, de forma proporcional, em até 70%, mediante acordo individual sem necessidade de validação pelo sindicato¹¹². Veio a possibilitar também a suspensão temporária do contrato de trabalho (BRASIL, 2020).

De modo complementar, a MP nº 927 já havia previsto a possibilidade de celebração de acordo individual entre empregado e empregador para manutenção do vínculo de emprego, ao qual foi dada preponderância sobre os instrumentos normativos. Nesse sentido:

(...) é preciso reiterar que a norma em questão, ao contemplar a prevalência do “negociado” (individualmente), entre empregado e empregador, sobre qualquer ato normativo (...) rompe com uma premissa básica do Direito do Trabalho (a imperatividade das normas trabalhistas), submetendo o trabalhador, já em situação de vulnerabilidade por conta do temor da perda do emprego, a uma situação de acentuada sujeição às “alternativas” pensadas e propostas pelo empregador (JÚNIOR; GASPAR; COELHO; MIZIARA, 2020, p. 55).

Evidencia-se, portanto, que mais uma vez, a desregulamentação das leis do trabalho foi a alternativa utilizada para diminuir as pressões causadas pela crise de ordem socioeconômica.

Para além disso, em um estado de crise sanitária e socioeconômica, a proteção social por parte do Estado, prerrogativa do Estado brasileiro na posição de Estado social legitimado constitucionalmente¹¹³, é de extrema relevância para que a dignidade mínima seja assegurada aos brasileiros em tempos tão tristes e incertos. Nesse sentido, destaca-se que:

A existência do vírus colocou a morte na mesa de jantar de todos os seres humanos. No entanto, há aqueles que sequer têm o que jantar, de modo que, ao invés de um robustecimento do neoliberalismo e do esmagamento do(a) trabalhador(a), enquanto pertencente à classe que se mostra, inclusive indispensável para a existência da economia

¹¹² Tais disposições da Medida Provisória deram causa à ADI 3.363. Todavia, o STF manteve a eficácia da medida.

¹¹³ Fundamentado no capítulo 3.3.

de qualquer país no mundo, a política não deveria se limitar à sobrevivência do capital (BERTOLIN; FREITAS, 2020, p. 461).

Dito isso, à luz de tal visão, faz-se necessário que se sejam comentários sobre a Lei nº 14.151, a qual entrou em vigência em 12 de maio de 2021. Tal lei passou a prever que “durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus, a empregada gestante deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração”, restando ao empregador duas possibilidades: a mudança da modalidade de trabalho da gestante para teletrabalho ou, quando impossível, o seu afastamento do labor (BRASIL, 2021).

Nessa perspectiva, o contexto desta norma diz respeito à proteção ao direito fundamental à maternidade, à vida e à proteção do nascituro frente ao estado de calamidade pública enfrentado no país, bem como o perigo de contágio pela doença. Cabível crítica, no entanto, a exclusão das funcionárias não celetistas da lei, a exemplo das funcionárias públicas (CASTRO; PEDROSA, p. 16, 2021).

Ademais, apesar da presunção da situação de hiper suficiência dos empregadores nas relações de trabalho, deve-se considerar a onerosidade excessiva que é posta às empresas, entes também prejudicados pela crise socioeconômica, quando da impossibilidade de labor da gestante em *home office*. Ou seja, por imperar fonte unilateral Estatal de direito, empregadas têm de ser afastadas das empresas, as quais, mesmo nesses casos, têm a obrigação de permanecer custeando seu salário de maneira integral (CASTRO; PEDROSA, p. 16, 2021).

É nesse sentido que se relaciona ao caso em tela a omissão estatal no amparo social para mitigação dos impactos advindos da crise. Isso quer dizer que se adotou a preferência por medidas que promoveram a precarização dos direitos trabalhistas, do que medidas alinhadas à matriz social constitucional (BERTOLIN; FREITAS, 2020, p. 461).

Como fruto disso, apesar de já terem caído por terra inúmeras medidas restritivas quanto ao convívio social¹¹⁴, esta permanece, havendo a presença de Projeto de Lei nº 2.028/21, ainda em tramitação quando da escrita desse

¹¹⁴ Atualmente (novembro de 2021), a tendência das medidas restritivas propostas pelos Decretos estatais se limita à continuidade da imposição do uso obrigatório de máscaras.

trabalho, para volta ao trabalho de empregada gestante já imunizada com as duas doses da vacina combatente do novo coronavírus (BRASIL, 2021).

Dessa maneira, é crescente o número de demandas ajuizadas contra o Instituto Nacional de Segurança Social (INSS) para pleitear a responsabilização do Estado, através da concessão do benefício previdenciário salário-maternidade (mediante aplicação analógica do art. 394-A, § 3º), no pagamento dos salários das empregadas gestantes afastadas por força da Lei nº 14.115. Apesar de bastante recente, tal demanda judicial já tem casos em que houve sucesso da parte autora¹¹⁵.

Fica evidenciado que, em uma perspectiva histórica, as crises sociais (sejam econômicas, sanitárias, dentre outras) serviram como contextualização para a desregulamentação de direitos trabalhistas, vitimando principalmente mulheres. É necessário, portanto, uma constante vigilância destes inconstantes direitos (BEAUVOIR, 2019, p. 29).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Inicialmente, resta evidente que o trabalho se configura como essencial na formação humana, de modo a representar não apenas o meio de subsistência, mas também elemento determinante na categorização social.

¹¹⁵ Vejamos decisão proferida nos autos do processo nº 5003320-62.2021.4.03.6128, em sede da 1ª Vara Federal da Justiça Federal de São Paulo: “No caso dos autos, vislumbro presentes os fundamentos necessários à concessão da segurança. (...). A recente Lei 14.151, de 2021, previu hipótese peremptória de afastamento do trabalho presencial da empregada gestante; nestes termos: “Art. 1º Durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus, a empregada gestante deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração. Parágrafo único. A empregada afastada nos termos do caput deste artigo ficará à disposição para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância”. Tratando-se de empregada doméstica, resta afastada a possibilidade de trabalho remoto ou outra forma de trabalho à distância, pelo que é de rigor a incidência da regra do caput do artigo 1º acima transcrito, que determina o afastamento do trabalho da empregada gestante, sem prejuízo da remuneração dela. Criado esse benefício (direito à prevenção ao risco de contágio pela Covid-19) pelo Estado, não pode ele ser suportado individualmente por determinadas pessoas, mas por toda a coletividade. A situação se amolda em tudo, então, à previsão do artigo 394-A da CLT, cujo parágrafo 3º, incluído pela Lei 13.467, de 2017, criou hipótese de concessão de salário-maternidade antecipado. (...). Embora não fique expresso no aludido artigo 394-A da CLT, o ônus do salário-maternidade não pode ser direcionado aos empregadores, por implicar de forma transversa afronta à proteção à maternidade e à mulher grávida, o que foi lembrado pelo Ministro na supramencionada Adin 5938, e também afrontaria o disposto no Artigo IV, item 8, da Convenção 103 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), quando prevê que “em hipótese alguma, deve o empregador ser tido como pessoalmente responsável pelo custo das prestações devidas às mulheres que ele emprega”.

Portanto, o fenômeno da divisão sexual do trabalho, ao propor o afastamento e a discriminação de mulheres nas relações de emprego, promove impactos tanto na sua autonomia financeira, quanto nos espaços sociais a elas permitidos. Nesse escopo, os papéis sociais atribuídos aos gêneros impactam diretamente na separação entre as searas pública e privada da sociedade.

Conclui-se que, uma vez que voltada aos espaços privados pela imposição da cultura do cuidado, as mulheres tornam-se sujeitos com direitos menos efetivos em relação aos homens, o que vem a dificultar de forma ampla o seu acesso ao poder para mudar sua realidade social.

Ainda, apesar de o gênero ser uma fonte de opressão comum às mulheres, isso não quer dizer que seja a única. Os resultados ora detectados foram amplamente influenciados pelas posições de vulnerabilidade em que as mulheres, distintas entre si, estavam levando, principalmente, raça e classe.

Nessa perspectiva, quando da investigação histórico-comparativa realizada, verificou-se que o caminho pelo qual o ordenamento jurídico caminhou desde a criação da Consolidação das Leis do Trabalho até o estabelecimento do Estado Democrático de Direito constituiu uma evolução no campo dos Direitos Humanos e trabalhistas das mulheres.

Todavia, há de se colocar, conforme evidenciado, que não apenas evoluções permearam a trajetória jurídica ora em pauta. Pelo contrário, apesar da busca incessante pela igualdade material dos gêneros, cristalino que esta é, por ora, meramente formal.

Isso quer dizer que a inconstância dos direitos das mulheres, desde os já conquistados, aos que ainda se encontram em pauta, põe em xeque a efetividade da proposta solidária do Direito Individual do Trabalho, bem como o escopo pacificador do Direito Coletivo.

Não se adota, portanto, uma visão exclusiva quanto à uma das áreas jurídico-laborais acima mencionadas, mas faz-se relevante colocar que alterações feitas às leis trabalhistas, tais como a reforma trabalhista e as normas advindas da pandemia da COVID-19, são fruto de um projeto neoliberal.

Dito isso, grande parte das alterações propostas por essas novas normatizações vêm a não somente gerar uma crescente insegurança jurídica quanto aos direitos de obreiras, mas também, diminuem suas garantias essenciais, em atendimento às vontades daqueles que concentram o poder em suas mãos.

A distinção entre as manifestações práticas dos institutos do Direito do Trabalho e a maneira com que é teoricamente posto é um problema que, definitivamente, gera críticas ao Estado Democrático de Direito. Consequentemente, pode-se aduzir que o instituto da divisão sexual do trabalho fere o Direito do Trabalho como um todo, de modo que se perfaz em seu viés constitucional, bem como em sua busca pela solidariedade social.

A inconstância das garantias das trabalhadoras, portanto, evidencia o sujeito beneficiado com isso. Ou seja, o fato de as maiores flexibilizações aos direitos trabalhistas serem realizadas em situações de crise, principalmente de ordem econômica, revela a tentativa neoliberal de desmonte do Direito do Trabalho, ora legitimada pelo Estado.

Ainda, foi verificado que apesar de os momentos de crise socioeconômica vitimarem os obreiros em uma perspectiva geral, as mulheres são as principais afetadas pelos seus desdobramentos. Isso evidencia, assim, a posição social de vulnerabilidade majorada em que a “mão de obra dócil” se insere, como resultado do determinismo cultural do sexo, criador de desigualdades estruturantes.

A visão de que o Direito do Trabalho é um entrave para o desenvolvimento econômico de empresas é um mito que há muito vem tentando se estabelecer como verdade. Assim sendo, tal concepção fabulosa obteve sucesso em 2017 no Brasil, como o advento da Lei nº 13.467 e em 2020, durante a pandemia da COVID-19, aproveitando-se dos momentos de instabilidade socioeconômica.

De maneira reflexa, conforme exposto na presente pesquisa, chega a ser flagrante a relativização de direitos que assolou o ordenamento jurídico-laboral nessas ocasiões. Todavia, os impactos disso não se deram da mesma forma para todos os obreiros.

Isso quer dizer que, mais uma vez, os espaços sociais propiciados pelos marcadores que implicam desvantagens foram determinantes para a retirada de garantias e mitigação do trabalho decente. Um exemplo disso se deu no contexto pandêmico, pois os dados referentes ao desemprego falam por si só no que tange à vulnerabilidade social da obreira.

Não se defende, no entanto, que a legislação e a Justiça do Trabalho sejam completamente partidárias em benefício dos trabalhadores. Pelo contrário, é proposto apenas o cumprimento da própria função social do Direito do Trabalho: o estabelecimento do *welfare state* e a pacificação dos conflitos *on going*. Função social essa estabelecida não apenas pelo resultado dos embates

históricos entre burguesia e proletariado, mas também pela Carta Constituinte, bem como pelos tratados e convenções internacionais de que o Brasil é signatário. Faz-se urgente, principalmente nos momentos de crise, o respeito ao mínimo.

Pelo exposto, conclui-se que Direito Individual e Coletivo do Trabalho devem conciliar suas incidências para mitigação das discriminações que assolam o mercado de trabalho da mulher. Dessa forma, a partir dos institutos legislados - em uma perspectiva abstrata - e das cláusulas negociadas coletivamente - em uma perspectiva concreta - propõe-se a integração do Direito do Trabalho para a mitigação da divisão sexual do trabalho, em um viés interseccional.

Nesse sentido, a partir da tutela tanto subjetiva quanto objetiva das relações entre empregadores e obreiras, a igualdade formal poderá trilhar seu caminho para transformar-se em igualdade material.

Finalmente, viu-se fundada a necessidade de vigilância aos inconstantes direitos trabalhistas das mulheres, inquietação que gerou a presente pesquisa. Necessária, portanto, essa constante vigilância para manutenção do Estado Democrático de Direito, da isonomia social e do trabalho decente, institutos dotados de valores indisponíveis e indispensáveis para a sociedade como um todo.

REFERÊNCIAS

- ABREU, Fernanda; MARQUES, Fernanda; DINIZ, Ilidiana. Divisão sexual do trabalho entre homens e mulheres no contexto da pandemia da COVID-19. **Interlegere**, Natal, v. 3, n. 28. 2020.
- ABREU, Maira. Feminismo materialista na França: sócio-história de uma reflexão. **Revista Estudos Feministas**, v. 26, 2018.
- ALONSO GARCIA, Manoel. **Derecho del Trabajo**. Barcelona: José Maria Bosch Editor, 1960.
- ALVES, Amauri Cesar. FARIAS, Michelle Cristina. Reforma trabalhista e direitos das mulheres: vulnerabilidade e discriminação no mercado e no contrato de trabalho. **Revista jurídica luso-brasileira**, ano 6, n. 4. 2020.
- ALVES, José Carlos Moreira. **Direito romano**. Rio de Janeiro: Forense, 1980.
- ALVES, Juliane Ferreira. **Direito do trabalho da mulher**. Monografia (Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho) – Universidade Candido Mendes, Rio de Janeiro, 2011.
- AMBROS, Fernanda. **Direito da antidiscriminação: o problema da discriminação em face da empregada gestante**. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2020.
- ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado**. São Paulo: Boitempo, 2020.
- ARAÚJO, Clara; SCALON, Celi. Gênero e a distância entre a intenção e o gesto. **Revista brasileira de ciências sociais**, São Paulo, v. 21, n. 62, p. 45-68, out. 2006.
- ARAÚJO, Eduardo Marques Vieira. **O direito do trabalho pós-positivista: por uma teoria geral justralhista no contexto do neoconstitucionalismo**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2012.
- BARBOSA, Alexandre Freitas. **Formação do mercado de trabalho no Brasil: da escravidão ao assalariamento**. Tese (Doutorado em Economia) – Universidade de Campinas, Campinas, 2003.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Editora LTr, 2017.
- BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2019.
- BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; FREITAS, Marilu. O direito do trabalho no caos da pandemia: perspectiva de ressignificação do trabalho e (re)valorização do trabalhador. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região**, Belo Horizonte, jul. p. 447-475. 2020.

BEZERRA, Paula Kareninne de Brito. **Fomento à autonomia privada coletiva como meio de amortizar os efeitos da flexibilização das normas trabalhistas no Brasil**. Monografia (Graduação em Direito) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2015.

BIROLI, Flávia. Divisão sexual do trabalho e democracia. **Revista de ciências sociais**, Rio de Janeiro, v. 59, n. 3, 2016, p. 719-681. 2016.

_____. **Gênero e desigualdades**: limites da democracia no Brasil. São Paulo: Editora Boitempo, 2018.

BIROLI, Flávia; MIGUEL, Luis Felipe. Gênero, raça, classe: opressões cruzadas e convergências na reprodução das desigualdades. **Mediações**, Londrina, v. 20 n. 2, p. 27-55, jul./dez. 2015.

BLAY, Eva Alterman. Trabalho industrial X Trabalho doméstico: a ideologia do trabalho feminino. **Cadernos de pesquisa**, Belo Horizonte, n. 15, p. 8-20, julho. 1975.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 2.058, de 06 de outubro de 2021**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2285889>. Acesso em: 8 de novembro de 2021.

_____. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 18 de setembro de 1946**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 01 de setembro de 2021.

_____. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 30 de agosto de 2021.

_____. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 30 de agosto de 2021.

_____. **Decreto Legislativo nº 21.417-A de 17 de maio de 1932**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 30 de agosto de 2021.

_____. **Decreto-lei nº 5.452 de 1 de maio de 1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 01 de setembro de 2021.

_____. **Decreto nº 979 de 6 de janeiro de 1903**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d0979.htm. Acesso em: 29 de agosto de 2021.

_____. **Lei nº 14.020 de 6 de julho de 2020.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm#view. Acesso em: 08 de novembro de 2021.

_____. **Lei nº 14.156, de 12 de maio de 2021.** Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 2021.

_____. Ministério da Saúde. **Covid-19 no Brasil.** Brasília, 2021.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Ação direta de inconstitucionalidade ADI n. 5.938.** Relator: min. Alexandre de Moraes. DJ: 29 de maio de 2019.

BRITO, Lorenna Medeiros Toscano de. **A violência institucionalizada e discriminação de gênero nos espaços de poder:** o papel do direito para a emancipação feminina. Porto Alegre: Editora Fi, 2020.

BROSIN, D.; TOKARSKI, M. L. Do gênero à norma: Contribuições de Judith Butler para a filosofia política feminista. **Revista Gênero**, n. 1, v. 18, Niterói, p. 98-118, 2017.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. **Cadernos de pesquisa**, Porto Alegre, n. 110, p. 67-104, julho. 2000.

BUTLER, Judith. **Problemas de Gênero:** Feminismo e subversão da identidade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010.

C6 Bank; Datafolha. **Pandemia é pior para mulheres, pretos e pardos e classes mais baixas.** Medium, 2020. Disponível em: <https://medium.com/c6banknoticias/datafolha-c6-bank-pandemia-%C3%A9-pior-para-mulheres-pretos-e-pardos-e-classes-mais-baixas-ca116bfd6643>. Acesso em: 08 de novembro de 2021.

CALIL, Lea Elisa Silingowschi. **História do direito do trabalho da mulher:** aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século. São Paulo: LTR, 2000.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho:** de acordo com a Reforma Trabalhista. 17. ed. São Paulo: Método, 2020.

CASTRO, Lucas Guimarães; PEDROSA, Jussara Melo. **A reforma trabalhista e seus reflexos no trabalho da mulher gestante e lactante.** Monografia (Graduação em Direito) - Universidade de Uberaba, Uberaba, 2021.

CISNE, Mirla. Relações sociais de sexo, 'raça'/etnia e classe: uma análise feminista-materialista. **Temporais**, Brasília, ano 14, n. 28, jul./dez. 2014.

COELHO, Renata. **Direitos da Mulher na Contemporaneidade das Relações de Trabalho.** Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito, Ciências, Instituições e Desenvolvimento, Universidade Católica de Brasília, UCB, Brasília, 2017.

CRENSHAW, Kimberlé. Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. **University of Chicago Legal Forum**, Chicago, v. 1989, i. 1, p.139-167, 1989.

DAHL, James G.; DEARDORFF, Michelle D. **Pregnancy discrimination and the american worker**. Palgrave Macmillan, 2016.

DAHL, Tove Stang. **O Direito das mulheres**: uma introdução à teoria do direito feminista. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1993.

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

DE LA VILLA GIL, Luis Enrique; CUMBRE, Lourde López. *El principio de adecuación social y los conceptos jurídicos indeterminados en el Derecho del Trabajo*. **Los principios del Derecho del Trabajo**. Madrid: Centro de Estudios Financieros, 2003.

DELGADO, Gabriela Neves; ROCHA, Ana Luisa Gonçalves. Um retrato do mundo do trabalho na pandemia em cinco paradoxos. **Revista Direito UnB**, Brasília, v. 04, n. 02, maio/ago. p. 16-34. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, v. 67, n. 2, p. 79 - 98. abr./jun. 2001.

DELPHY, Christine. **L'ennemi principal-tome 1: Économie politique du patriarcat**. Paris: Syllepse, 2013.

DEL PRIORE, Mary. **História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2006.

DIEESE. **Negociação de cláusulas de trabalho relativas à igualdade de gênero e raça 2007-2009**. Brasília, OIT, 2011.

DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho em perspectiva**: flexibilização e descaracterização da regulação tutelar do trabalhador. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1999.

DOS SANTOS, Cleyton Rodrigues. Da escravidão à imigração: a transição do trabalho escravo para o trabalho livre assalariado no Brasil. **Intertem@s** ISSN 1677-1281, v. 6, n. 6, 2003.

FALEIROS, Rogério Naques; DE SOUZA, Bruno Gabriel Witzel. O Sistema de Parceria e a Formação do Mercado de Trabalho Livre no Brasil: Aspectos Inerciais (1840-1930). **ANPEC - Associação Nacional dos Centros de Pós-graduação em Economia**, 2014.

FEDERICI, Silvia. **O ponto Zero da Revolução**: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. São Paulo: Elefante, 2019.

FERNANDES, Sabrina Bowen Farhat. **Da passagem do trabalho escravo ao trabalho assalariado no Brasil à luz da teoria geral do direito de E. Pachukanis**: o fenômeno jurídico na formação do capitalismo brasileiro. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015.

FREITAS, Ana Maria Aparecida de. De Getúlio Vargas ao processo de redemocratização: a história do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho. In: ARAGÃO, Paulo; TAYAH, José Marco; ROMANO, Leticia Danielle. **Reflexiones sobre Derecho Latinoamericano: Estudios en homenaje a la Profesora María Susana Ciruzzi**. Buenos Aires: Expressão gráfica e editora, 2015. P. 89-112.

FURTADO, Celso. **Formação econômica do Brasil**. 29 ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1999.

GONÇALVES, Raquel Cristina Possolo; SILVA, Bárbara Batalha. Gênero, Poder e Contrato Social: um sinalagma até então extorquido. **Revista de Ciências do Estado**. Belo Horizonte: v. 4, n. 2, e 15078. ISSN: 2525-8036.

GORENDER, Jacob. **A Burguesia Brasileira**. 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 1982.

GUIMARÃES, Alberto Passos. **Quatro séculos de latifúndio**. 5 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

GUIMARÃES, Débora Soares. **A efetividade dos direitos sociais nos estados membros do Mercosul**: uma análise das alterações a serem implementadas nos seus instrumentos internacionais de proteção. Dissertação (Mestrado em Direito) - Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2009.

GURGEL, Yara Maria Pereira. Discriminação nas relações de trabalho por motivo de gênero. **Constituição e Garantia de Direitos**, v. 3, n. 1, 2010.

_____. **Direitos humanos, princípio da igualdade e não discriminação**: sua aplicação às relações de trabalho. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2007.

HIGA, Flávio da Costa. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda? **Revista de Direito GV**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 484-515, mai-ago. 2016.

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo social**, São Paulo, v. 26, p. 61-73, junho, 2014.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 7. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

HOOKS, Bell. **O feminismo é para todo mundo**: políticas arrebatadoras. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2020.

HUGO, Victor. **Os miseráveis**. São Paulo: Martin Claret, 2014.

IBGE. **Estatísticas de Gênero**: Indicadores sociais das mulheres no Brasil. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticasnovportal/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=o-que-e>. Acesso em 04 de setembro de 2021.

_____. **Estatísticas de Gênero**: ocupação das mulheres é menor em lares com crianças de até três anos. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos#:~:text=No%20Brasil%2C%206%2C6%25,3%25%20para%20as%20mulheres>). Acesso em: 27 de outubro de 2021.

_____. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – **PNAD Covid-19**: Desocupação, renda, afastamentos, trabalho remoto e outros efeitos da pandemia no trabalho. 2020. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 08 de novembro de 2021.

_____. Pesquisa Nacional por amostra de domicílio. **PNAD Covid 19**: Setembro 2020, Resultado mensal. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101763.pdf>. Acesso em: 07 de novembro de 2021.

_____. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: Indicadores mensais produzidos com informações do 4º trimestre de 2020. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/4d2eff9adfd853e9c236bb89262bfec5.pdf. Acesso em: 27 de outubro de 2021.

JÚNIOR, Antônio Umberto de Souza; GASPARG, Danilo Gonçalves; COELHO, Fabiano; MIZIARA, Raphael. **Medida Provisória 927/2020**: comentada artigo por artigo. Disponível em: <https://www.thomsonreuters.com.br/content/dam/openweb/documents/pdf/Brazil/whie-paper/10056-medida-provisoria-927-comentada.pdf>. Acesso em: 08 de novembro de 2021.

KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito**. 5. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1996.

LEMOS, Ana Heloísa da Costa; BARBOSA, Alane de Oliveira; MONZATO, Priscila Pinheiro. Mulheres em *home office* durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 60, n. 6, nov. dez. p. 388-399. 2020.

LIMA, Adriane Raquel Santana de. **Educação para mulheres e processos de descolonização da América Latina no século XXI**: Nísia Floresta e Soledad Acosta de Samper. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal do

Pará, Belém, 2016.

LUCENA FILHO, Humberto Lima de. Relações de gênero, trabalho e não-discriminação: uma abordagem da concretização do princípio da igualdade substantiva. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª. Região**. n. 38, Vol. 21. p.130 – 151. Recife, 2011.

MACHADO, Bárbara Araújo. Interseccionalidade, consubstancialidade e marxismo: debates teóricos e políticos. **Anais do Colóquio Internacional Marx e o Marxismo**, Niterói, p. 1867-1917, agosto. 2017.

MARTINS, J. de S. **O cativo da terra**. Liv. Ed. São Paulo: Ciências Humanas, 1979.

MARX, Karl. **Formações econômicas pré-capitalistas**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1975.

_____. **As lutas de classes na França (1848-1850)**. São Paulo: Editora Boitempo, 2012.

_____. **O capital**: crítica da economia política. Livro I – o processo de produção do capital. Trad. Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

_____. **Cadernos de Paris & Manuscritos Econômico-Filosóficos**. São Paulo: Expressão Popular, 2015.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã**: crítica da mais recente filosofia alemã em seus representantes Feuerbach, B. Bauer e Stirner, e do socialismo alemão em seus diferentes profetas (1845-1846). Trad. Rubens Enderle *et al.* São Paulo: Boitempo, 2007.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto comunista**. São Paulo: Boitempo, 2007.

MENDES, Gilmar Ferreira. **Direitos fundamentais e controle de constitucionalidade**. São Paulo: Saraiva, 2007.

MEYERSON, D.; FLETCHER, J. **A modest manifesto for shattering the glass ceiling**. Harvard Business Review. Boston: Harvard Business Press, 2000.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Assédio sexual**: perguntas e respostas. Brasília, 2017.

MIRANDA, Fernando Silveira Melo Plentz. A mudança do paradigma econômico, a Revolução Industrial e a posituação do Direito do Trabalho. **Revista direito, justiça e cidadania**, v. 3, n. 1, p. 1-24, 2012.

MONIZ, António Brandão. Da divisão social do trabalho: uma abordagem sociológica. **Revista da Universidade dos Açores**, Ponta Delgada, n. 4, p. 23-48, janeiro. 1982.

MORAES, Wallace dos Santos. Direito do trabalho como um direito humano: notas para o estudo da história do direito do trabalho no Brasil. **Revista Espaço de Diálogo e Desconexão**, Araraquara, v.1, n.1, jul./dez. 2008.

MORAES FILHO, Evaristo. **Introdução ao direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014.

MORAIS, José Luís Bolzan de. De sonhos feitos, desfeitos e refeitos vivemos a globalização. In: SARLET, Ingo Wolfgang (org.) **Direitos fundamentais sociais: Estudos de Direito Constitucional, Internacional e Comparado**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. Assédio sexual e a (ainda insuficiente) discussão acerca das tutelas penal e trabalhista na proteção dos direitos fundamentais da pessoa do trabalhador. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 6, p. 712–721, jun., 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, Maria Fernanda Pereira. In: **Repertório IOB de jurisprudência: trabalhista e previdenciário**, n. 13, jul. 2008.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Promovendo o trabalho decente. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/convention>. Acesso em: 05 de julho de 2021.

PATEMAN, Carole. **O contrato sexual**. Tradução de Marta Avancini. Rio de Janeiro: Paz e terra, 1993.

PINTO, Celi Regina Jardim. Feminismo, história e poder. **Revista de Sociologia Política**, Curitiba, v. 18, n. 36, p. 15-23, junho. 2010.

PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos: desafios da ordem internacional contemporânea. **Direitos humanos**, v. 1, p. 15-37, 2006.

_____. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. São Paulo: Saraiva, 2007.

QUEIROZ, Suely Robles Reis de. **A escravidão negra no Brasil**. 3 ed. São Paulo: Ática, 1993.

RABENHORST, Eduardo Ramalho. Feminismo e Direito. **Revista do Núcleo de Estudos e Pesquisas em Gênero e Direito**, João Pessoa, v. 1, n. 1, 2010.

RELATÓRIO de Pesquisa. **Sem parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia**. Pesquisa realizada por Gênero e Número e por Sempreviva Organização Feminista. São Paulo, 2020. Disponível em: <http://mulheresnapanidemia.sof.org.br/relatorio/>. Acesso em 10 abr. 2021.

RODRÍGUEZ, Américo Plá. **Los principios del derecho del trabajo**. Depalma, 1978.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004.

_____. Quem tem medo dos esquemas patriarcais de pensamento? **Crítica Marxista**, n. 11, p. 71-75. 2000.

SAIA, Julia Pereira; ÁGUILA, Iara Marthos. A proteção ao trabalho da mulher e a reforma trabalhista (Lei nº 13.467/17). **Revista de Iniciação Científica e Extensão da Faculdade de Direito de Franca**, Franca, v.4, n.1, jun. 2019.

SANTOS, Verônica Fleury Pavan Roriz. **A proteção do mercado de trabalho da mulher e a reforma trabalhista: realidade e perspectivas**. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019.

SCHWARTZ, Stuart B. **Segredos internos: engenhos e escravos na sociedade colonial, 1550-1835**. Tradução: Laura Teixeira Motta. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1988.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

SILVA, Marcelo Mauricio da. **Integração e trabalho decente**. Porto Alegre: Editora Fi, 2016.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; SAMPARO, Ana Julia Fernandes. Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade. **Revista direito em debate**, Ijuí, v. 26 n. 48, p.287-325, jul./dez. 2017.

SIQUEIRA, Mariana de. Constitucionalismo feminista. In: **Seminário de estudos articulados Semear Constitucional**, 2020.

SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyego Rocha. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos avançados**, São Paulo, v.30 n.87, p. 123-139, maio/ago. 2016.

SOUZA-LOBO, Elizabeth. **A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência**. Cidade: Expressão Popular, 1991.

STAROSKY, Míriam. **A Era Vargas e um Estado de bem-estar conservador**. Dissertação (Pós-graduação em Sociologia) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2012.

TONIAL, Marcos Paulo. **A política externa de Reagan e a redemocratização da América Latina (1981-1988)**. Dissertação (Mestrado em História) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2003.

TRF3. Tribunal Regional Federal da 3ª região. **Mandado de Segurança nº 5003320-62.2021.4.03.6128**. Jundiaí, 06 de agosto de 2021. Disponível em:

<https://trf-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1248815145/mandado-de-seguranca-civel-50033206220214036128-subsecao-judiciaria-de-jundiai-trf03/inteiro-teor-1248815146>. Acesso em: 14 de novembro de 2021.

TRT3. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região. **Recurso Ordinário nº 0001581-16.2013.5.03.0057**. Belo Horizonte, 19 de março de 2015. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/823546584/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1581201305703004-0001581-1620135030057/inteiro-teor-823546594>. Acesso em: 08 de novembro de 2021.

TRT4. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região. **Recurso Ordinário nº 00204597920185040026**. Porto Alegre, 01 de janeiro de 2020. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/941562399/recurso-ordinario-trabalhista-rot-204597920185040026>. Acesso em: 08 de novembro de 2021.

TRT10. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª região. **Recurso Ordinário nº 949200802110001**. Brasília, 12 de maio de 2009. Disponível em: <https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/8775524/recurso-ordinario-ro-949200802110001-df-00949-2008-021-10-00-1>.

TRT17. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª região. **Recurso Ordinário nº 0001400-39.2017.5.17.0007**. Vitória, 18 de março de 2019. Disponível em: <https://trt-17.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/690658857/recurso-ordinario-trabalhista-ro-14003920175170007>. Acesso em: 08 de novembro de 2021.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 1520-08.2011.5.01.0082**. Brasília, 05 de setembro de 2014. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 08 de novembro de 2021.

VERRI, Giovana. **A gestante exposta ao ruído**: efeitos auditivos para o feto. Monografia (Especialização em audiologia clínica) - Centro de especialização de fonoaudiologia clínica, Porto Alegre, 1999.

VIANNA, L. W. **Liberalismo e sindicato no Brasil**. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1999.

WOLF, Naomi. **O mito da beleza**: como as imagens de beleza são usadas contra as mulheres. Rio de Janeiro: Rosa dos Campos, 2020.

WOLLSTONECRAFT, Mary. **Reivindicação dos direitos da mulher**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

ZAGREBELSKY, Gustavo. **El derecho ductil: ley, derechos, justicia**. Madrid: Trotta, 1999.