

MARIANE LIMA BORGES BRASIL

Dumping social e a condição das mulheres no mercado de trabalho

Dissertação de Mestrado

Orientador: Prof. Dr. Paulo Eduardo Vieira de Oliveira

Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo

São Paulo

2022

MARIANE LIMA BORGES BRASIL

Dumping social e a condição das mulheres no mercado de trabalho

Versão original

Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo para a obtenção do título de Mestre em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho e da Seguridade Social.

Subárea: Fundamentos históricos, princípios, direitos e garantias fundamentais do Direito do Trabalho e do Direito processual do Trabalho – compreensão, aplicação e crítica.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Eduardo Vieira de Oliveira

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Edital CPG-FD/BOLSAS nº 1/2021

São Paulo

2022

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Catálogo da Publicação
Serviço de Biblioteca e Documentação Faculdade de Direito da Universidade de
São Paulo

Brasil, Mariane Lima Borges

Dumping social e a condição das mulheres no mercado de trabalho ;
Mariane Lima Borges Brasil ; orientador Paulo Eduardo Vieira de Oliveira -
- São Paulo, 2022.

251

Dissertação (Mestrado - Programa de Pós-Graduação em Direito do Trabalho
e Seguridade Social) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2022.

1. Dumping social. 2. Mulheres. 3. Direito do Trabalho. 4. Mercado de
Trabalho. 5. Trabalhadoras.

I. Oliveira, Paulo Eduardo Vieira de, orient. II. Título.

BRASIL, Mariane Lima Borges

Dumping social e a condição das mulheres no mercado de trabalho.

Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo para a obtenção do título de Mestre em Direito.

Aprovado em: ___/___/___

Banca examinadora:

Prof. Dr.: _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Prof. Dr.: _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Prof. Dr.: _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador, Prof. Dr. Paulo Eduardo Vieira de Oliveira, a quem admiro muito, agradeço por todos ensinamentos e por sempre ter acreditado em mim. Sem sua ajuda, trilhar por todo esse caminho, teria sido muito mais tortuoso.

Aos meus pais, Gilmar Borges Brasil e Adriane Dias Lima Brasil, pelo apoio, amor incondicional e por me ensinarem a lutar por aquilo que acredito.

Ao meu irmão, Lucas Gabriel Lima Brasil, pelo companheirismo e carinho.

Às minhas amigas e aos meus amigos pelo amparo e alegrias, a quem agradeço especialmente na pessoa de Luíza Resende Guimarães, minha amiga do coração, que deu verdadeiro sentido à palavra amizade e que foi meu fôlego nos últimos anos.

Ao Grupo de Pesquisa Direitos da Personalidade de Direito do Trabalho (GPDP), a quem agradeço, em particular, na pessoa de Daniela Duarte Murayama, amiga amada e parceira nessa caminhada.

E a todas aquelas e aqueles que contribuíram para a realização desse sonho!

*“Por um mundo onde sejamos socialmente iguais,
humanamente diferentes e totalmente livres”.*

Rosa Luxemburgo

RESUMO

BRASIL, Mariane Lima Borges. *Dumping social e a condição das mulheres no mercado de trabalho*. 2022. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2022.

O *dumping* social configura como a prática reiterada de desrespeito à legislação trabalhista como forma de obter vantagem econômica sobre a concorrência. Representa evidente retrocesso social, na medida em que denota violação aos direitos trabalhistas das obreiras e obreiros; ao mesmo tempo em que incorre em prática daninha à própria lógica do sistema capitalista de produção, haja vista resultar em concorrência desleal. Diante desse quadro, a condição das mulheres no mercado de trabalho, em especial da mulher negra, deve ser desinvisibilizada e configurar também objeto de especial atenção na busca pela contenção das práticas de *dumping* social. Dessa forma, a presente pesquisa se propõe a ampliar o estudo das influências das relações de gênero, raça e classe no mundo jurídico trabalhista, à luz da teoria interseccional de análise social, desvelando e desconstruindo neutralizações e estereótipos. Assim, o objetivo geral traçado gira em torno de discutir e elucidar os aspectos históricos, conceituais, suas consequências políticas e econômicas como foco nas trabalhadoras, bem como seus efeitos junto a estas e à sociedade, além de demonstrar como a prática danosa promovida pelo *dumping* social se insere no Brasil e de que maneira vem sendo discutida pelo Direito pátrio. Vale ressaltar que, por certo, alterações no mundo jurídico, per se, não romperão com as opressões de gênero, raça e classe. Isso porque, o Direito, dotado de dialeticidade, é parte da estrutura de dominação. No entanto, sua mutação é necessária no processo de busca pela igualdade entre mulheres e homens, não podendo ser ignorada. A disputa, portanto, deve ser também jurídica.

Palavras-chave: *Dumping* social. Mulheres. Direito do Trabalho. Mercado de trabalho; Trabalhadoras.

ABSTRACT

BRASIL, Mariane Lima Borges. **Social dumping and the women's status in the labor market.** Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2022.

Social dumping is defined as the repeated practice of disrespecting labor legislation as a way of obtaining an economic advantage over the competition. It represents an evident social setback, insofar as it denotes violation of workers labor rights; at the same time it incurs a harmful practice to the very logic of the capitalist system of production, given that it results in unfair competition. In view of this situation, the condition of women in the labor market, especially of black women, must be devised and must also be an object of special attention in the search for the containment of social dumping practices. In this way, the present research proposes to expand the study of the influences of gender, race and class relations in the labor legal world, in the light of the intersectional theory of social analysis, revealing and deconstructing neutralizations and stereotypes. Thus, the general objective outlined revolves around discussing and elucidating the historical, conceptual aspects, their political and economic consequences with a focus on workers, as well as their effects on them and on society, in addition to demonstrating how the harmful practice promoted by dumping society is inserted in Brazil and how it has been discussed by this national law. It is worth mentioning that, of course, changes in the legal world, per se, will not break with the oppression of gender, race and class. This is because the Law, endowed with dialecticality, is part of the structure of domination. However, its mutation is necessary in the process of seeking equality between women and men, and cannot be ignored. The dispute, therefore, must also be legal.

Keywords: Social dumping. Women. Labor Law. Labor market. Workers.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO 1 – GÊNERO E TRABALHO: EXPLORAÇÃO DO TRABALHO, DOMINAÇÃO E OPRESSÃO DAS MULHERES.....	16
1.1 A construção social do gênero e a concepção da diferença sexual	16
1.1.1 Gênero, relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho.....	20
1.1.1.1 Teorias da divisão sexual do trabalho	22
1.2 Transversalidade do gênero.....	27
1.2.1 A organização do trabalho e segregação ocupacional por sexo	31
1.2.2 A precarização dos trabalhos femininos	37
1.3 Gênero e interseccionalidade das relações sociais: sexismo, racismo e patriarcalismo	40
1.3.1 A interseccionalidade das relações de classe, gênero e raça como método de análise.....	45
1.3.2 Pensamento decolonial, amefricanidade e interseccionalidade.....	50
1.3.2.1 A teoria interseccional e o feminismo negro (Blackfeminism)	53
1.4 A heterogeneidade da construção dos sexos/gênero	58
1.4.1 Crítica à bicategorização	58
1.4.2 Transexualidade, Teoria Queer e interseccionalidade.....	61
CAPÍTULO 2 – DIREITO DO TRABALHO, MERCADO DE TRABALHO E MULHERES	65
2.1 A luta feminina pela conquista do Direito do Trabalho.....	65
2.1.1 Breve Crítica feminista ao Direito do Trabalho	70
2.2 Discriminação direta e indireta no mercado do trabalho: breve análise na ordem internacional e nacional	72
2.2.1 A feminização das categorias de trabalho.....	77
2.2.1.1 Trabalho produtivo e trabalho reprodutivo, crítica ao marxismo e o exército industrial de reserva feminino.....	84
2.2.1.2 A polarização dos postos de trabalho	90
2.2.1.3 O trabalho doméstico e o trabalho de cuidado: domínio exemplar para se flagrar a interseccionalidade entre classe, gênero e raça.....	93
2.2.1.4 Análise global: a divisão internacional sexual do trabalho	99
2.2.1.5 Análise nacional: a regionalização.....	107

2.2.1.5.1 Diferença salarial	108
2.2.1.5.2 Taxa de participação no mercado de trabalho	109
2.2.1.5.3 Participação política	112
2.2.1.5.4 Ocupação de cargos gerenciais	113
2.3 A tradição jurídica sexista no Brasil: um olhar sobre a Lei nº 13.467/17	114
2.3.1 A (des)proteção do trabalho das mulheres e o negociado sobre o legislado após o advento da Lei n. 13.467/17: o desmonte de direitos das mulheres trabalhadoras	116
2.3.1.1 Os ataques ao sindicalismo	118
2.3.2 Terceirização e dumping social	122
CAPÍTULO 3 - DUMPING SOCIAL E A CONDIÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO	130
3.1 Definição de <i>dumping</i> social: concorrência desleal, dano social e as contradições intrínsecas.....	130
3.2 Análise internacional sobre o <i>dumping</i> social	133
3.2.1 <i>Feminização das correntes migratórias</i>	140
3.3 <i>Dumping</i> social no mercado interno brasileiro	147
3.3.1 <i>Relação de trabalho versus relação de emprego.....</i>	152
3.4 A composição heterogênea do mercado de trabalho e suas assimetrias.....	154
3.4.1 <i>A condição das mulheres no mercado de trabalho atual</i>	157
3.4.1.1 <i>Emprego em tempo parcial</i>	160
3.4.1.2 <i>Desemprego.....</i>	163
3.4.1.3 <i>Flexibilidade e Informalidade.....</i>	165
3.4.1.4 <i>Diferença salarial</i>	167
3.4.2 <i>Dumping social e a condição marginal das mulheres no mercado de trabalho: à luz da interseccionalidade.....</i>	169
CAPÍTULO 4 – O USO DE MEIOS INSTITUCIONAIS CAPITALISTAS PARA INIBIR DESIGUALDADES DE GÊNERO: TENCIONANDO AS FISSURAS	175
4.1 A visão limitadora do Direito do Trabalho	175
4.1.1 <i>Gentrificação do Congresso Nacional: crítica à produção legislativa</i>	176
4.2 Direito do Trabalho como barricada feminina: a inibição do <i>dumping</i> social de modo tático	178
4.3 O papel dos movimentos sociais de mulheres na luta por direitos no Brasil	181
4.4 Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e Justiça do Trabalho: papéis e funções.....	188
4.5 Análise jurisprudencial crítica, natureza das sanções e as punições no Brasil.....	196

4.6 A afirmação do dano no espectro trabalhista	200
4.7 A reparação indenizatória por <i>dumping</i> social na luta contra a desigualdade de gênero.....	203
4.8 Possibilidade de punição de ofício pelo Magistrado	205
4.9 Medidas do Ministério Público do Trabalho	207
4.9.1 <i>Instauração de inquérito civil público</i>.....	208
4.9.2 <i>Ação civil pública</i>.....	209
4.10 A multa	211
4.10.1 <i>Conversão da multa a um fundo de proteção do trabalho à mulher</i>	213
4.11 Potencial econômico-social da reparação por <i>dumping</i> social.....	213
4.11.1 <i>A possibilidade de expropriação nos moldes do art. 243 da Constituição Federal</i>	214
CONCLUSÃO	216
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	221

INTRODUÇÃO

Em prol da compreensão do propósito desta pesquisa, deve-se atentar para alguns parâmetros e elementos-chaves. O primeiro deles diz respeito ao mercado, entendido como uma determinação globalmente assentada que, juntamente com o capital, dita as regras e os valores da sociedade contemporânea. O Direito também se insere nesta lógica, já que está dialeticamente imbricado à compreensão de mercado. Em verdade, a sociedade capitalista se constrói como um imenso acúmulo de relações jurídicas, sendo o capital uma relação social que se reproduz e exige uma série de elementos de fundo para que se perenize, dentre os quais o Direito. A esfera jurídica, nessa linha, deve ser compreendida como expressão de relações jurídicas postas, estabelecendo o contorno do que é a sociedade capitalista.

Nesse ínterim, o segundo ponto-chave reflete-se no Direito do Trabalho, produto de lutas sociais e de classes, cuja gênese se encontra em tensionamentos históricos. Paradoxalmente, este mesmo ramo também serve ao capitalismo, uma vez que o organiza e possibilita sua perpetuação a custo de proteção do trabalhador. Nota-se, assim, a face dialética e contraditória do Direito do Trabalho, tendo em vista que não protege apenas as trabalhadoras e os trabalhadores, mas também o próprio sistema capitalista. Desse modo, não há dúvidas que atende aos interesses históricos da burguesia, mas, dialeticamente protege os trabalhadores e as trabalhadoras através das migalhas protetivas concedidas a estes.

O terceiro elemento-chave é a cidadania, entendida como “o conjunto de prerrogativas e de deveres que traduza a plena integração de uma pessoa no espaço social onde se encontre” (OLIVEIRA, 2010, p. 52). Em síntese, cidadania nada mais é do que o direito de gozar de todas as prerrogativas jurídicas e dos bens consagrados na sociedade. Desse modo, a partir do momento em que trabalhadoras e trabalhadores são aviltados de todos os direitos conferidos às categorias trabalhistas, incorre-se em desrespeito à própria condição de cidadania destes.

O quarto elemento-chave é a interseccionalidade¹, conceito sociológico relacionado ao estudo da interação da pessoa humana na sociedade entre as diversas estruturas de poder, considerando sua raça, classe e gênero. Trata-se, pois, de uma consequência de diferentes formas de dominação e de discriminação, ou seja, do visualizar das formas de subordinação: sexismo, racismo, patriarcalismo.

A partir da compreensão desses elementos-chaves, passa-se à conceituação do *dumping* social: este se configura como a prática reiterada de desrespeito à legislação trabalhista como

¹ O conceito de “interseccionalidade” foi cunhado em 1991 por Kimberlé Williams Crenshaw, estadunidense, feminista e professora especializada nas questões de raça e de gênero. Porém, o termo interseccionalidade associado a fatores raça e gênero provém de bem antes, como analisar-se-á no primeiro capítulo desta pesquisa.

forma de obter vantagem econômica sobre a concorrência. Representa evidente retrocesso social, na medida em que denota violação aos direitos trabalhistas das obreiras e obreiros; ao mesmo tempo em que incorre em prática daninha à própria lógica do sistema capitalista de produção, haja vista resultar em concorrência desleal. Por esses motivos, tal conduta vem sendo combatida na sociedade, não necessariamente por atenção à pessoa humana das trabalhadoras e dos trabalhadores que tiveram seus direitos surrupiados, mas sim porque outras empresas “saíram no prejuízo” com a diminuição do valor do produto da empresa praticante do *dumping* social.

Nesse cenário, não é de se espantar que o reconhecimento e a conseqüente condenação dessa prática pelo Judiciário Trabalhista sejam míopes: em geral, tem-se enxergado a configuração de *dumping* social somente em relação a trabalhadoras e trabalhadores terceirizados, generalizando a classe, em que pese seus efeitos recaírem de forma mais acentuada e específica sobre as mulheres. Dessa forma, os tribunais ignoram por completo as facetas de sua opressão no mercado de trabalho e do patriarcado em geral, o que também se percebe com os registros sociais de raça.

Ressalta-se que, dentre os trabalhadores terceirizados, o número de mulheres é expressivo (FURNO, 2015) e mesmo assim sua situação no mercado de trabalho, isto é, o fato de ser mulher e estar no mercado de trabalho, é desconsiderado. Desse modo, uma abordagem interseccional se faz necessária, amparada nas referências de gênero, raça e classe².

Tais compreensões são fundantes do tema desta pesquisa e sua contextualização nos debates contemporâneos sobre o lugar social das mulheres diante das imbricações entre patriarcado, colonialidade e capitalismo é fundamental. Reconhecer os mecanismos de produção de hierarquias sociais consiste em processo teórico que merece atenção para que não se pense que a inserção das mulheres no mercado laboral formal implicou na superação dos mecanismos de produção de desigualdades e de assimetrias de poder; ou que a demanda por igualdade normativa seria explicativa de todas as lutas feministas, especialmente das antissistêmicas.

A condição das mulheres no mercado de trabalho, em especial das mulheres negra, deve ser desinvisibilizada e configurar também objeto de especial atenção na busca pela contenção das práticas de *dumping* social. Embora o instituto ainda se apresente como novo e controvertido, em fase de maturação na ordem internacional e na realidade brasileira, ele vem sendo gradativamente combatido em como forma de combate à concorrência desleal e ao “dano

² Foram tomados como principais marcos referenciais, nesse sentido: DAVIS, 2016; ARRUIZZA, 2015.

pessoal” que afeta os direitos de trabalhadoras e trabalhadores em suas diversas integralidades, quais sejam, psicofísica, intelectual, moral propriamente dita e social, como ensina Paulo Eduardo Vieira de Oliveira (2010). A oposição, contudo, deve ter também como alvo específico os tratamentos discriminatórios direcionados às mulheres no ambiente de trabalho, tema que precisa estar na pauta das Varas e Tribunais trabalhistas, visto que ocorre cotidianamente.

Diante de todo o apresentado, a presente pesquisa se propõe a ampliar o estudo das influências das relações de gênero no mundo jurídico trabalhista, desvelando e desconstruindo neutralizações e estereótipos, evidenciando paradigmas sexistas na ordem legal, em prol da busca pela promoção da igualdade entre homens e mulheres. Vale ressaltar que, por certo, alterações no mundo jurídico, *per se*, não romperão com a opressão de gênero. Isso porque, conforme citado anteriormente, o Direito, dotado de dialeticidade, é parte da estrutura de dominação. No entanto, sua mutação é necessária no processo de busca pela igualdade entre mulheres e homens (VIEIRA, 2014). A disputa, portanto, deve ser também jurídica.

O objetivo geral traçado gira em torno de discutir e elucidar os aspectos históricos, conceituais, suas consequências políticas e econômicas como foco nas trabalhadoras, bem como seus efeitos junto a estas e à sociedade, além de demonstrar como a prática danosa promovida pelo *dumping* social se insere em nosso país e de que maneira vem sendo discutida pelo Direito brasileiro. Visa-se demonstrar, sobretudo, que a reparação pelo instituto do *dumping* social deve ter como alvo, também, tratamentos discriminatórios às mulheres no ambiente de trabalho, os quais precisam ser colocados na pauta cotidiana das Varas e Tribunais trabalhistas.

Bem-sucedido, o presente estudo configurará instrumento de crítica da atual sociedade patriarcal, burguesa e classista e do posicionamento adotado pelos diversos setores sociais – em especial do Poder Judiciário – frente à prática do *dumping* social e de elaboração de novas estratégias de combate a esta mazela, além de servir como meio tático (SEFERIAN, 2017) na busca pela igualdade de gênero.

Seguindo essa linha de raciocínio, o primeiro capítulo, intitulado “Gênero e trabalho: exploração do trabalho, dominação e opressão das mulheres”, buscará abordar de maneira sintética, embora profunda, os processos históricos de inserção das mulheres no mercado de trabalho, compreendendo a divisão sexual do trabalho. A Teoria Interseccional será utilizada como método de análise da situação de grupos dominados – no caso, a condição das mulheres no mercado trabalhista – já que o gênero é conformado com outras relações de poder (em termos de classe e raça).

Partindo do pressuposto que a divisão sexual do trabalho é determinante na posição desigual de mulheres e homens, deve-se compreender que ela opera em conjunto com outras

variáveis e que não possui o mesmo significado para todas, isto é, não se organiza da mesma forma em relação a todos os coletivos plurais de mulheres. Ressalta-se que a utilização do gênero como categoria analítica é fundamental, já que este é definidor das desigualdades sociais.

Além disso, o estudo partirá da centralidade do trabalho, ou seja, do reconhecimento de que as relações sociais de gênero, bem como de raça, são criadas e recriadas na esfera do trabalho não só pela ação das pessoas, mas também pelas diversas organizações e instituições. Assim sendo, as condições de trabalho são um reflexo dos processos de genderização, cujas consequências são simbólicas e materiais.

O capítulo 2 se ocupará mais especificamente da relação das mulheres com o Direito do Trabalho e com o respectivo mercado. Ganhará relevo, então, a luta feminista pela conquista do Direito do Trabalho e a promoção de críticas ao sexismo engendrado por tal ramo jurídico. Ademais, serão trazidas à luz evidências referentes ao processo de feminização de certos setores mercantis de trabalho por meio de uma abordagem centrada no espectro nacional, mas partindo também de uma breve análise global.

O capítulo se encerrará trazendo à baila normativas perpetuadoras da desigualdade de gênero no Brasil. Estas são aliadas dos malefícios do processo terceirização, expansão da flexibilização e dos ataques ao sindicalismo, premissa preocupante advinda da Lei 13.467/17. Os padrões atuais do capitalismo, com a constante redução das garantias a trabalhadoras e trabalhadores, tornam ainda mais agudas as situações de desigualdades dessas.

Em seu turno, o terceiro capítulo da dissertação revelará a ligação entre o fenômeno do *dumping* social e a condição das mulheres no mercado de trabalho, expondo as desvantagens e desigualdades sofridas por esse grupo quando prevalecente a lógica concorrencial de mercado. Tudo isso do prisma da interseccionalidade, que deixará evidentes as imbricações entre classe, raça e gênero, demonstrando que as discriminações e opressões sofridas pelas mulheres no mercado de trabalho constituem *dumping* social e, assim, devem ser condenadas, ressaltando, em especial, a situação das mulheres negras, ainda mais oprimidas.

Com essa finalidade, estatísticas e dados referentes à seara serão utilizando, principalmente aqueles sistematizados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). Receberão especial atenção as sínteses históricas constantes na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD). Dessa forma, restarão claros os danos causados à sociedade e às trabalhadoras devido ao *dumping* social.

Finalmente, tem-se o capítulo 4, que, além de investigar os limites e potencialidades econômico-sociais da reparação do *Dumping* social, destacará o papel do Poder Judiciário Trabalhista. No mais, haverá aprofundamento relativo à justificação do uso de meios institucionais capitalistas para inibir desigualdades de gênero. Isso porque, mesmo sabendo que o fim da opressão de gênero não advirá de meras alterações legislativas, sua alteração deve ser encarada como passo necessário no processo de busca pela igualdade entre mulheres e homens, já que a luta deve ser jurídica também, ressaltando, desse modo, a dialeticidade intrínseca que o tema reverbera.

Por fim, antes de adentrar o desenvolvimento do trabalho, algumas observações devem ser feitas. Em primeiro lugar, a fim de delimitar o campo de estudo da presente pesquisa, ressalta-se que o sujeito principal estudado são as mulheres trabalhadoras formalmente reconhecidas, isto é, em regime celetista, constituintes da relação de emprego, a par das ressalvas quanto sua ocupação na informalidade. Discriminatoriamente, o Direito do Trabalho impõe essa barreira entre trabalhadores e trabalhadoras, excluindo as(os) milhões que atuam na informalidade, servindo apenas como pressuposto para explorar ainda mais mão de obra barata, perpetuando desigualdades, reverberando retrocessos.

Não há qualquer intenção de negar que o Direito do Trabalho tutela os hipossuficientes na relação capital-emprego, e que estes se encontram, predominantemente, em formas menos protegidas de trabalho. Contudo, para fins metodológicos e de validação da pesquisa aqui engendrada, a busca será feita nas Varas e Tribunais trabalhistas e, como consequência, as evidências serão calcadas em trabalhadoras formais. Reconhece-se, entretanto, a contradição latente a esta escolha.

Ademais, tanto no título quanto ao longo da dissertação, adotou-se o termo mulheres, sempre no plural, uma vez que as mulheres são diversas e multifacetadas. Compreende-se, pois, que a linguagem deve externar a existência de diversos fatores que interferem e diferenciam as experiências da vida de cada mulher, como raça, classe, religião, sexualidade etc. (VIEIRA, 2014), de modo a reconhecer que não existe “a mulher” padronizada ou genérica, pois o singular e as categorizações universais sempre são excludentes.

CAPÍTULO 1 – GÊNERO E TRABALHO: EXPLORAÇÃO DO TRABALHO, DOMINAÇÃO E OPRESSÃO DAS MULHERES

1.1 A construção social do gênero e a concepção da diferença sexual

A fim de compreender como as estruturas de dominação estão presentes em todos os espaços da vida, enraizadas a ponto de parecerem naturais, faz-se necessário o estudo da questão das relações de gênero e de sua construção social. As diferenças de gênero foram forjadas ao longo de muitos séculos e, talvez por isso, tenham, para muitos, um sentido praticamente inato. Dessa perspectiva, é possível reconhecer a ingerência de tais estruturas no Direito, reforçando preconceitos ainda maiores.

Em síntese, pode-se afirmar que argumentos pautados em pretextos biológicos como a "base" da desigualdade foram responsáveis por condenar a mulher a posição inferior na sociedade. Justifica-se reiteradamente a diferença de tratamento com fundamento na capacidade reprodutiva feminina, já que esse "encargo natural" foi apropriado pelo homem a fim de confinar a mulher à esfera doméstica, sustentando a dualidade homem/espço público *versus* mulher/espço privado, a qual legitimaria a dicotomia hierárquica da desigualdade.

Tais categorias, no entanto, revelam-se frágeis ao primeiro olhar mais atento. Paralelamente, as oposições binárias (homem *x* mulher; igualdade *x* diferença; natureza *x* cultura) não se sustentam, já que não carregam em seu próprio sustentáculo nenhum significado último ou fixo (SCOTT, 1988). Em um primeiro momento, a análise objetiva da diferença entre sexo e gênero resulta no primeiro como diferenciador anatômico e fisiológico; enquanto o gênero é utilizado para distinguir características psicológicas, sociais e culturais entre homens e mulheres (GOMES, 2011).

Assim, enquanto sexo se refere às categorias inatas do ponto de vista biológico, ou seja, algo relacionado com feminino e masculino; o gênero diz respeito aos papéis sociais impostos à mulher e ao homem. Disso infere-se que o gênero está ligado a noções socialmente construídas de feminilidade e masculinidade, não sendo necessariamente algo resultante diretamente do sexo biológico de um indivíduo. Tal questão será abordada mais a fundo no tópico sobre transexualidade.

Tal diagnóstico ajuda na percepção do grande hiato existente entre essas duas categorias e também na conclusão que igualá-las pode representar grande equívoco. A distância entre sexo e gênero é equivalente àquela entre o natural e o cultural. Resta certo, portanto, que o gênero é socialmente construído. Ou que há uma socialização do gênero e as diferenças que dela surgem, são, de fato, culturalmente produzidas. Se há desigualdades entre homens e mulheres é porque

homens e mulheres são socializados em papéis diferentes (GOMES, 2011). Assim, as próprias identidades de gênero são resultadas de influências sociais.

No principiar da reflexão ocidental feminista dos anos 1970 e 1980, a distinção entre sexo e gênero encobria aquela entre sexo biológico e sexo social. A controvérsia se situava em dois níveis: (i) controvérsia entre o essencialismo (“natureza feminina”) e o construtivismo (natureza feminina como construção social para legitimar a opressão das mulheres); e (ii) controvérsia sobre se o sexo precede o gênero ou se o gênero precede o sexo (LOWY, ROUCH, 2003).

Quando Simone de Beauvoir iniciou seus estudos de gênero e afirmou: “ninguém nasce mulher, mas se torna mulher” (BEAUVOIR, 1949), reuniu, em poucas palavras, o único consenso entre feministas a respeito de gênero: sua compreensão como construção social. O gênero não é biológico, mas social³. A autora não dispunha do termo “gênero”, mas o conceituou, mostrando que, assim como ninguém nasce mulher, mas se torna; ninguém nasce homem, mas se torna. Em ambos os casos, consiste em uma aprendizagem de como se conduzir de acordo com a socialização que cada pessoa recebe, a qual não necessariamente corresponde a seu sexo. Há teorias que vão ainda mais a fundo, a ponto de afirmarem que o próprio sexo é um constructo social, como defende a bióloga americana Anne Fausto-Sterling (2000)⁴.

Atualmente, há amplo consenso em torno da ideia de que o “natural” é construído pela cultura. Por outro lado, não se pode fazer abstração da materialidade dos corpos (GARDEY; LOWY, 2000).

Nessa linha, sob o prisma do caráter imutável do sexo, incorre-se que talvez o que chamamos “sexo” é, na verdade, uma construção cultural da mesma forma que o gênero. Segundo Judith Butler, na realidade, talvez o sexo é sempre já gênero e por consequência não haveria realmente distinção entre os dois (BUTLER, 2015). Em síntese:

Se o caráter imutável do sexo é contestável, talvez o próprio construto chamado “sexo” seja tão culturalmente construído quanto o gênero; a rigor, talvez o sexo sempre tenha sido o gênero, de tal forma que a distinção entre sexo e gênero revelasse absolutamente nula. [...] O gênero não deve ser meramente concebido como a inscrição cultural de significado num sexo previamente dado (uma concepção jurídica); tem de designar também o aparato mesmo de produção mediante o qual os próprios sexos são estabelecidos. Resulta daí que o gênero não está para a cultura

³ Em geral, este é (ou foi) o único consenso, uma vez que cada teórica uma pensa (ou pensava) o gênero de uma maneira diferente: umas são pós-modernas, outras são humanistas, outras partem da diferença sexual, outras são indiferentes à diferença sexual, enfim, há feminismos, teorias feministas e não “a teoria feminista”, não “o feminismo” no singular.

⁴ A autora sugere que a divisão clássica entre gênero como uma construção social sobre o que significa ser mulher ou homem e a visão que considera estritamente o sexo biológico, características biológicas do corpo, está ultrapassada. Uma vez que para ela existe muito de construção social na atribuição do sexo biológico também, assim como há no gênero.

como o sexo para a natureza; ele também é o meio discursivo/cultural pelo qual “a natureza sexuada” ou “um sexo natural” é produzido e estabelecido politicamente neutra sobre a qual age a cultura (BUTLER, 2015, p. 27).

Para as autoras referenciadas, portanto, o sexo é tão construído quanto o gênero, ou até mais, já que o sexo aparece como o produto do gênero. Assim, o sexo não é mais apreendido como uma realidade natural.

Nicole-Claude Mathieu também define sociologicamente as categorias de sexo e gênero. Em seu livro póstumo *L'anatomie politique* (2014) três variáveis fundamentais são apontadas: classe, sexo e idade, as quais seriam diferenciadas entre categorias biológicas e variáveis sociológicas (MATHIEU, 2014). Assim, não existe um domínio constituído da sociologia tendo por objeto as categorias de sexo. Não existe uma sociologia dos sexos (MATHIEU, 1971). Para ela, a categoria mulher não existe, trata-se de uma obliteração real (MATHIEU, 1971), em seus termos: “a categoria mulher não existe (...) acreditamos falar em geral enquanto que na realidade falamos no masculino” (MATHIEU, 1971, p. 35). Por outro lado, explica:

Na medida em que nas nossas sociedades as duas categorias de sexo cobrem a totalidade do campo social, parece lógico que toda especificidade de uma se defina apenas na sua relação à especificidade da outra, e que uma como a outra não possam ser estudadas isoladamente, ao menos sem que tenham sido previamente e plenamente conceitualizadas como elementos de um mesmo sistema estrutural. (MATHIEU, 1971, p. 36-37).

A par de tais categorizações teóricas, certo é que as diferenças de gênero foram construídas ao longo de muitos séculos. No mundo ocidental, a própria religião teve papel crucial no processo de construção social de feminilidade e masculinidade. Muitas teólogas feministas, como Riane Eisler e Françoise Gange, afirmam que a interpretação a respeito de Eva e do pecado original, levada a efeito na Bíblia, seria responsável por difundir o preconceito contra a mulher (EISLER, 1995; GANGE, 1997).

O episódio bíblico, como é relatado até os tempos hodiernos, serve para reforçar a superioridade masculina e para identificar a mulher como o ser frágil, dissimulado e responsável pela condenação do ser humano. Eisler e Gange, todavia, apresentam leituras bastante diferentes desta: partem do dado histórico de que houve uma era matriarcal anterior à patriarcal. Assim, o relato do pecado original teria sido introduzido em favor dos interesses do capitalismo e do próprio patriarcado⁵ como uma peça de culpabilização das mulheres que “tentou”

⁵ Usando dos conhecimentos de Heidi Hartmann (1979), o patriarcado pode ser manifestado nas seguintes premissas: (i) racionalizado em termos de “relações sociais” (social relations); (ii) a base material do patriarcado consiste no controle pelos homens da força de; (iii) o casamento heterossexual monogâmico serve o duplo objetivo de controle da força de trabalho feminina e o controle de sua sexualidade; (iv) a relação de serviço poupa os homens das tarefas desagradáveis; (v) na base material do poder masculino, não só ao nível do trabalho doméstico

consolidar seu poder e dominar o homem (GOMES, 2011). Assim, todos os ritos, cultos e símbolos do matriarcado teriam sido com a intenção de apagar totalmente os traços da história feminina anterior. O conto atual do pecado original coloca em xeque todos os traços fundantes do matriarcado (EISLER, 1995; GANGE, 1997).

Relacionado ao assunto, tem-se que, na obra “O Calibã e a Bruxa”, Silvia Federici escancara as raízes históricas que verdadeiramente culminaram na chamada “caça às bruxas”. Ela discorre sobre o processo, situado temporalmente na Idade Média, de cerceamento e privatizações de terras comunais que teve como alvo principal as mulheres. Como consequência, emergiu o controle não apenas da sexualidade feminina, mas de todo o seu corpo, bem como o aprisionamento da mulher ao espaço privado da vida, despindo-a de qualquer liberdade pública ou privada. Tal processo foi crucial para a acumulação primitiva do capital, uma vez que confinou a mulher à gratuidade de todo o trabalho reprodutivo, enquanto explorava a mão de obra masculina – e também feminina – nas fábricas. Sobre o tema, Federici descreve:

Esta foi uma derrota histórica para as mulheres. Com sua expulsão dos ofícios e a desvalorização do trabalho reprodutivo, a pobreza foi feminilizada. Para colocar em prática a “apropriação primitiva” dos homens sobre o trabalho feminino, foi construída uma nova ordem patriarcal, reduzindo as mulheres a uma dupla dependência: de seus empregadores e dos homens. O fato de que as relações de poder desiguais entre mulheres e homens existiam mesmo antes do advento do capitalismo, assim como uma divisão sexual do trabalho discriminatória, não foge a esta avaliação. Isso porque, na Europa pré-capitalista, a subordinação das mulheres aos homens esteve atenuada pelo fato de que elas tinham acesso às terras e outros bens comuns, enquanto no novo regime capitalista as próprias mulheres se tornaram bens comuns, dado que seu trabalho foi definido como um recurso natural que esteve fora das relações de mercado (FEDERICI, 2017, p. 191-192).

Retomando, conclui-se que os dois gêneros (masculino e feminino) são categorias sociais, isto é, há uma relação social que os produz e condicionam ambos sexos (MATHIEU, 1971). Ademais, faz-se necessária uma visão anti-naturalista, que parta da opressão das mulheres e apreenda-a como fato social total, de forma que a própria ideia de natureza se torna um objeto sociológico e um “artifício” inseparável da opressão (GUILLAUMIN, 1978). Por fim, o trabalho doméstico se constitui como ponto fundamental e material de opressão às mulheres (DELPHY, 1970), hipótese explorada nos subtópicos subsequentes.

De todo o exposto decorre que as diferenças discriminatórias que existem entre homens e mulheres resultam de uma sociedade estruturada a partir dessas manifestações culturais (e desiguais) referidas acima. Isso significa que a base da desigualdade não se encontra na diferença biológica entre os gêneros, mas nos significados construídos socialmente sobre essa

ou de um emprego superior mas também ao nível psicológico; 6) expressa nas hierarquias de raça (HARTMANN, 1979).

distinção. Dito de outra forma, a partir da diferença sexual, inicia-se um processo de construção de expectativas sobre o que é ser homem ou mulher.

Assim, as categorias são construídas enquanto conteúdos socioculturais definidos pelo imaginário simbólico a partir de expectativas marcadas pelo gênero. Por conseguinte, não é a diferença biológica que está em jogo, mas a expectativa social, o conhecimento produzido sobre a diferença corpórea, forjada no gênero, que definem padrões de comportamento considerados femininos ou masculinos. Como consequência, tem-se a inferiorização do feminino frente ao masculino.

1.1.1 Gênero, relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho

Na presente sessão, pretende-se apresentar brevemente algumas discussões acerca da divisão sexual do trabalho, bem como introduzir a noção da perspectiva interseccional que postula um imbricar entre relações de gênero, raça e classe enquanto relações de poder. Para isso, parte-se do princípio de que o trabalho é central em sua materialidade e enquanto prática social. Conforme Danièle Kergoat, Christine Delphy e Silvia Federici salientam, é compreensível a politização do conceito de trabalho.

As referidas autoras apontam para a função política fulcral que possui o conceito de trabalho. Sua ideia gira em torno da indissociabilidade entre as funções econômica (produção de bens e serviços) e política (reprodução e transformação das relações sociais). Isso permite renovar a crítica marxista da economia política e pensar o trabalho como alavanca da emancipação coletiva (KERGOAT, 1998; DELPHY, 1970; FEDERICI, 2017). Afinal, como afirma Alexis Cukier, o feminismo materialista é o único que permite opor ao neoliberalismo a perspectiva de um trabalho feminista, pós-capitalista e democrático (CUKIER; RENAULT, 2016).

A divisão sexual do trabalho profissional e doméstico, subjacente à divisão sexual do poder e do saber, representa outro conceito fundamental para a corrente do feminismo materialista, que adota a epistemologia do “ponto de vista situado” (HARDING 1991; HARAWAY, 1988; LOWY, 2002). Para Margaret Benston, uma das pioneiras no debate sobre feminismo materialista, as raízes do ‘*status inferior*’ das mulheres se encontram na economia, isto é, o *status* das mulheres tem fundamento material: “não somos somente objeto de uma discriminação, somos exploradas” (BENSTON, 1970, p. 30).

Vale acrescentar que a noção de divisão sexual do trabalho foi primeiramente utilizada pelos etnólogos para designar uma repartição “complementar” das tarefas entre homens e mulheres nas sociedades que estudavam (KERGOAT, 2009). Conforme explica Kergoat,

Lévi-Strauss fez dela [divisão sexual do trabalho] o mecanismo explicativo da estruturação da sociedade em família. Mas as antropólogas feministas foram as primeiras que lhe deram um conteúdo novo, demonstrando que traduzia não uma complementaridade de tarefas, mas uma relação de poder dos homens sobre as mulheres (KERGOAT, 2009, p. 67).

Flávia Biroli esclarece que o debate estabelecido a partir de meados do século XX alterou radicalmente o pensamento e o ativismo feminista, que passaram a operar com noções mais complexas das experiências e necessidades das mulheres, estas enxergadas em suas diferenças e do prisma das desigualdades de classe, raça, etnia, sexualidade e idade (BIROLI, 2018). “Trata-se de reconfigurações que abrangem da sexualidade às relações de trabalho, da vivência do que é percebido como íntimo e pessoal aos padrões de participação na esfera pública” (BIROLI, 2018, p. 09). Acerca do tema, Kergoat afirma:

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo; essa forma é historicamente adaptada a cada sociedade. Tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a ocupação pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares etc.) (KERGOAT, 2009, p. 67).

Dessa maneira, para Danièle Kergoat, faz sentido falar em divisão sexual do trabalho no conjunto de relações sociais de sexo. De sua perspectiva, “(...)as relações sociais de sexo e a divisão sexual do trabalho são expressões indissociáveis que, epistemologicamente, formam um sistema; a divisão sexual do trabalho tem o *status* de *enjeu* das relações sociais de sexo” (KERGOAT, 2009, p. 71). Flávia Biroli, contudo, complementa:

A divisão sexual do trabalho não tem o mesmo significado para todas as mulheres, não se organiza da mesma forma dentro ou fora das casas. Ela é determinante da posição desigual das mulheres e homens, mas seu efeito só poderá ser compreendido se levarmos em conta que ela produz o gênero – no entanto, o produz de modos diferenciados, em conjunto com outras variáveis (BIROLI, 2018, p. 14).

Assim, o certo é que a alocação desigual das responsabilidades atribuí às mulheres a condição de exploradas frente a concepção do masculino, do que decorre que falar em divisão sexual do trabalho significa falar no que vem sendo definido historicamente como trabalho de mulher, competência de mulher, lugar de mulher (BIROLI, 2018). “As hierarquias de gênero, classe e raça não são explicáveis sem que se leve em conta essa divisão, que produz, ao mesmo tempo, identidades e desvantagens” (BIROLI, 2018, p. 21). Desse modo, a estrutura interseccional de teorização – que considera raça, classe e gênero – possibilita uma melhor compreensão das estruturas de poder que constroem a dominação e a opressão do que a correlação sugerida por Kergoat referente às relações sociais de sexo.

A divisão sexual do trabalho confere a todas as mulheres uma posição semelhante na qual são atribuídas a elas tarefas das quais os homens são liberados. As tarefas sociais são marcadas e oneradas por uma divisão baseada no papel ocupado por cada pessoa na sociedade capitalista. Percebe-se, então, que tal divisão incide sobre mulheres e homens conjuntamente com sua posição de classe e sua raça, inteseccionalmente. Fica evidente o motivo pelo qual mulheres negras ocupam as posições de maior desvantagem: representam 39% das pessoas sujeitas a postos de trabalho precários, “seguidas pelos homens negros (31,6%), pelas mulheres brancas (27%) e, por fim, pelos homens brancos (20.6%)” (BIROLI, 2018, p. 22).

Se acrescentarmos a esses dados o fato de que 98% das pessoas que exercem trabalho doméstico remunerado são mulheres e que, entre estas, muitas estão inseridas em relações precarizadas de trabalho, teremos um dos eixos em que a divisão sexual do trabalho se funde com as hierarquias entre mulheres, permitindo padrões cruzados de exploração (BIROLI, 2018, p. 22).

Estabelecido esse cenário, pode-se afirmar que as opressões de gênero não se compõem de maneira independente à raça e à classe social, nem é acessório relativamente a estas variáveis. De fato, na conformação conjunta atual do capitalismo e do patriarcado, as mulheres são posicionadas como grupo onerado pelo cotidiano de trabalho prestado gratuitamente, direcionado a ocupações específicas, menos remunerado que os homens que desempenham as mesmas funções. No mais, são sub-representadas politicamente (BIROLI, 2018).

Nessa linha, a divisão sexual do trabalho constitui um importante *locus* da produção do gênero. Conforme explicado, ela não incide igualmente sobre todas as mulheres, o que resulta no fato de ser racializada e atender a uma dinâmica classista. Em prol de uma compreensão completa dessas hierarquias produzidas pelo gênero no que tange à divisão sexual do trabalho, passa-se para a análise de algumas teorias que buscam explicá-la.

1.1.1.1 Teorias da divisão sexual do trabalho

A designação das mulheres à esfera da reprodução e dos homens à esfera da produção está na base da divisão sexual do trabalho. Tal conceito remete a uma definição ampla de trabalho, que inclui o trabalho profissional e doméstico, formal e informal, remunerado e não-remunerado. Não há como pensar essa divisão sem associá-la à repartição do saber e do poder entre os sexos tanto na sociedade, como na família. A divisão sexual, portanto, vai além do trabalho e é indissociável da repartição do saber e do poder.

A hierarquização entre masculino e feminino, intrínseca à divisão sexual do trabalho, do saber e do poder, inferioriza o feminino e cria uma situação de profunda injustiça social. Duas problemáticas sociológicas diferentes coexistem enquanto paradigmas neste campo de

estudo no ocidente, mais especificamente na França (HIRATA, 2019). De um lado, a ideia de complementariedade entre os sexos ou a ideia de uma conciliação dos papéis por meio de um vínculo social⁶ (integração social). De outro, há a teoria da divisão sexual do trabalho enquanto conflito, na qual a dimensão opressão/dominação faz-se fortemente presente.

Embora a divisão sexual do trabalho tenha sido objeto de trabalhos importantíssimos em diversos países, foi na França, no início dos anos 1970, sob o impulso do movimento feminista, que surgiu uma onda de estudos que rapidamente assentaria as bases teóricas do conceito (HIRATA, 2019). Primeiro na Etnologia (MATHIEU, 1991; TABET, 1998), depois na Sociologia e na História (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 597).

Foi com a tomada de consciência de uma “opressão” específica que teve início o movimento das mulheres: torna-se então coletivamente “evidente” que uma enorme massa de trabalho é efetuada gratuitamente pelas mulheres, que esse trabalho é invisível, que é realizado não para elas mesmas, mas para outros, e sempre em nome da natureza, do amor e do dever materno. A denúncia (pensemos no nome de um dos primeiros jornais feministas franceses: *Le Torchon Brûlé*) se desdobrará em uma dupla dimensão: “estamos cheias” (era a expressão consagrada) de fazer o que deveria ser chamado de “trabalho”, de deixar que tudo se passe como se sua atribuição às mulheres, e apenas a elas, fosse natural, e que o trabalho doméstico não seja visto, nem reconhecido (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 597)

Segundo Danielle Kergoat, adepta da corrente da teoria da divisão sexual do trabalho como conflito, a modalidade de divisão social e técnica do trabalho é acrescida de uma nítida hierarquia do ponto de vista das relações de poder. Para a autora, existe uma “consustancialidade” entre as relações de sexo e de classe e, mais recentemente em sua teorização, entre as relações de sexo, de classe e de raça.

Essa nova maneira de pensar o trabalho trouxe consigo muitas consequências. Por uma espécie de efeito *boomerang*, depois que “a família” – na forma de entidade natural, biológica – se esfacelou para ressurgir prioritariamente como lugar de exercício de um trabalho, foi a vez de implodir a esfera do trabalho assalariado, pensado até então apenas em torno do trabalho produtivo e da figura do trabalhador masculino, qualificado, branco (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 598).

Assumida a plasticidade da divisão sexual do trabalho, Helena Hirata sintetiza algumas das configurações que assume a divisão sexual do trabalho em tempos hodiernos. Quais sejam:

1. Trata-se antes de tudo da aparição e do desenvolvimento, com a precarização e a flexibilização do emprego, de “nomadismos sexuais” (Kergoat, 1998): nomadismo no tempo, para as mulheres (é a explosão do trabalho em tempo parcial, geralmente associado a períodos de trabalho dispersos no dia e na semana); nomadismo no espaço, para homens (provisório, canteiros do BTP* e do setor nuclear para os

⁶ Vínculo social pode ser definido como solidariedade orgânica, complementariedade, conciliação, coordenação, parceria, especialização e divisão dos papéis.

operários, banalização e aumento dos deslocamentos profissionais na Europa e em todo o mundo para executivos). Constata-se que a divisão sexual do trabalho amolda as formas do trabalho e do emprego e, reciprocamente, que a flexibilização pode reforçar as formas mais estereotipadas das relações sociais de sexo.

2. O segundo exemplo é o da priorização do emprego feminino, que ilustra bem o cruzamento das relações sociais. Desde o início dos anos 1980, o número de mulheres contabilizadas pelo Institut National de la Statistique et des Études Économiques – Insee (pesquisas de emprego) como “funcionários e profissões executivas de nível superior” mais do que dobrou; cerca de 10% das mulheres ativas são classificadas atualmente nessa categoria. Simultaneamente à precarização e à pobreza de um número crescente de mulheres (elas representam 46% da população ativa, mas são 52% dos desempregados e 79% dos baixos salários), observa-se, portanto, o aumento dos capitais econômicos, culturais e sociais de uma proporção não desprezível de mulheres ativas. Assiste-se também ao aparecimento, pela primeira vez na história do capitalismo, de uma camada de mulheres cujos interesses diretos (não mediados como antes pelos homens: pai, esposo, amante) opõem-se frontalmente aos interesses daquelas

que foram atingidas pela generalização do tempo parcial, pelos empregos em serviços muito mal remunerados e não reconhecidos socialmente e, de maneira mais geral, pela precariedade.

3. As mulheres das sociedades do Norte trabalham cada vez mais e, com uma frequência cada vez maior, são funcionárias e investem em suas carreiras. Como o trabalho doméstico nem sempre é levado em conta nas sociedades mercantis, e o envolvimento pessoal é cada vez mais solicitado, quando não exigido pelas novas formas de gestão de empresas, essas mulheres para realizar seu trabalho profissional precisam externalizar “seu” trabalho doméstico. Para isso, podem recorrer à enorme reserva de mulheres em situação precária, sejam francesas ou imigrantes (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 600-601).

Diante deste mapeamento, foram sistematizados modelos que refletem o vínculo social entre a esfera doméstica e a profissional. São eles: (i) modelo tradicional; (ii) modelo de conciliação; (iii) modelo da parceria; e (iv) modelo da delegação

A abordagem tradicional prega que o papel da mulher deve ficar restrito à família e ao trabalho doméstico, ambos espaços reservados inteiramente às mulheres. Em contrapartida, o papel de “provedor” é atribuído aos homens (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 603-604). Em complemento aponta em direção a uma divisão do trabalho entre profissional (masculino) e doméstico (feminino) e, dentro do âmbito do trabalho profissional, estabelece distinção entre tipos de emprego que permite a reprodução dos papéis sexuais (DE SINGLY, 2004; KAUFMANN, 1992).

O modelo de conciliação se baseia na ideia de que cabe quase que exclusivamente às mulheres conciliar a vida familiar e a profissional (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 604). A definição de Jacqueline Laufer é a seguinte:

[...] ele [modelo de conciliação] visa articular as atividades familiares e domésticas com a vida profissional. É uma condição necessária da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, em particular no âmbito profissional [...]. Uma eventual recomposição e uma nova divisão de papéis se realizariam, assim, não mais em

detrimento das mulheres, mas em benefício comum de homens e mulheres. (LAUFER, 1995, p.164)

A abordagem do tipo “parceria” – denominação utilizada durante a Quarta Conferência Mundial sobre as Mulheres, organizada pela ONU em setembro de 1995, em Pequim – emerge desta problemática “neofuncionalista” da complementaridade dos papéis (HIRATA, 2019). Tal modelo vem muito mais de uma lógica de conciliação dos papéis que do conflito. Nele, mulheres e homens são considerados parceiros e suas relações são vistas mais pelo viés da igualdade do que de desigualdade ou de relações de poder. Sintetiza Helena Hirata:

Aparece ainda no “paradigma da parceria”, que presume a igualdade de estatutos sociais entre os sexos – preconizada na 4ª Conferência Mundial sobre as Mulheres, organizada pela Organização das Nações Unidas em Pequim em 1995. Esse princípio de parceria considera mulheres e homens como parceiros (e portanto decorre mais de uma lógica de conciliação de papéis que do conflito e da contradição) e as relações entre eles mais em termos de igualdade que de poder. Esse paradigma da parceria poderia alimentar uma prática de divisão das tarefas domésticas no casal – no plano individual –, porém as pesquisas de emprego do tempo realizadas pelo Insee na França, em 1986 e 1999 (por exemplo, Brousse, 1999), mostram que a realidade das práticas sociais não confirma a atualidade desse modelo (HIRATA; KERGOAT, 2007 p. 604).

Trata-se de visão deveras problemática, vez que “as teorizações da negociação conjugal no que diz respeito à permuta de capitais entre cônjuges partem do princípio implícito de que há equivalência dos recursos dos homens e das mulheres na família e na sociedade” (DEVREUX, 2009, p. 98-99). Anne-Marie Devreux continua: “Ao enfatizar a dimensão contratual das relações conjugais e fazer da família um espaço de livre negociação de capitais, essas teorizações negam a força das relações sociais de sexo e da opressão das mulheres”. (DEVREUX, 2009, p. 99).

Seguindo o raciocínio proposto, podem ser inseridas as teorias interacionistas do vínculo social e da complementaridade dos papéis, desenvolvidas por sociólogos como Erving Goffman (1977) e Donald Roy (2006). Roy, sociólogo do trabalho, analisa a divisão sexual não em termos de opressão/dominação, mas simplesmente de interação e de relações heterossexuais entre os chefes e trabalhadores (ROY, 2006).

Goffman, também sociólogo do trabalho, cria uma espécie de microsociologia das interações entre os sexos e dos arranjos sociais, que serve de base a essas interações, e demonstra, nessa medida, a construção social do masculino e do feminino (GOFFMAN, 1977).

Essa ambivalência da relação entre homens e mulheres se complica, na medida em que, citando Goffman, o opressor não é para elas um inimigo exterior, ele é seu parceiro, seu irmão, seu pai, seu filho, seu marido, os quais mantêm relação íntima, instalado no coração da sua vida

privada, e, ele é, até mesmo, seu patrão, pronto a atacar e a estabelecer uma relação impositiva (GOFFMAN, 1977).

Goffman trabalha o conceito de “reflexividade institucional”, que se forma a partir de características da organização social que confirmam os estereótipos comuns de gênero e as formas dominantes de arranjos entre os sexos. São cinco os exemplos dessa reflexividade: (i) a divisão do trabalho segundo as classes de sexo; (ii) irmãos e irmãs como agentes de socialização; (iii) práticas relativas aos WCs; (iv) a aparência e a seleção no recrutamento; (v) o atual sistema de identificação (GOFFMAN, 1977).

Meu argumento, agora uma afirmação, é que as diferenças físicas entre os sexos são em si mesmas pouco pertinentes para as capacidades humanas requeridas na maior parte de nossos empreendimentos. A questão interessante é então a seguinte: como, numa sociedade moderna, essas diferenças biológicas não pertinentes entre os sexos parecem adquirir uma tal importância social? Como, sem justificação biológica, tais diferenças biológicas são elaboradas socialmente? Novamente, a resposta caminha para a reflexividade institucional (GOFFMANN, 1977, p. 319, tradução nossa)⁷

Para finalizar esta exposição, apresenta-se o mais novo modelo: o de delegação. Este advém da polarização do emprego das mulheres (HAKIM, 1996) e do crescimento da categoria de profissões de nível superior, as quais possuem, ao mesmo tempo, “a necessidade e os meios de delegar a outras mulheres as tarefas domésticas e familiares. O modelo da delegação tornou-se possível graças ao aumento acelerado dos empregos em serviços” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 604).

Utilizando ensinamentos de Sori (2014), Hirata e Kergoat comentam que é essa expansão dos empregos nos países capitalistas ocidentais – desenvolvidos ou semi-industrializados e em vias de desenvolvimento, como o Brasil – que oferece novas “soluções” para o antagonismo entre responsabilidades familiares e profissionais (HIRATA; KERGOAT, 2007).

As consequências do modelo são explanadas por Helena Hirata e Danièle Kergoat:

Na perspectiva das faxineiras, empregadas domésticas, babás e cuidadoras, o que representariam os termos conciliação e delegação? Elas também realizam uma delegação do trabalho doméstico e familiar a outras mulheres, mas com consequências muito diferentes sobre a vivência dessas mulheres e de seus filhos, como mostram as pesquisas sobre a migração internacional de empregadas. De fato, a internacionalização do trabalho reprodutivo como uma das consequências da

⁷ No idioma original: “My argument throughout has been the now standard one that the physical differences between the sexes are in themselves very little relevant to the human capacities required in most of our undertakings. The interesting question then becomes: How in modern society do such irrelevant biological differences between the sexes come to seem of vast social importance? How, without biological warrant, are these biological differences elaborated socially? Again the answer will argue for institutional reflexivity”.

externalização crescente do trabalho doméstico nos países capitalistas desenvolvidos engendra uma relação Norte-Sul em que a servidão doméstica provoca para a migrante uma ruptura da relação mãe-filho: “diferentemente do que ocorre com os empregadores do Primeiro Mundo próspero, ela não pode viver com sua família e, ao mesmo tempo, incumbir-se dela economicamente. Essas migrantes do Sul, para fazer “o trabalho das mulheres” do Norte, deixam seus próprios filhos aos cuidados das avós, irmãs, cunhadas, e às vezes só voltam para casa depois de longos períodos, o que acarreta “o traumatismo inevitável dos filhos que deixaram em seu país” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 605).

Em síntese, pode-se afirmar que os principais pontos de tais modalidades novas da divisão sexual do trabalho são os seguintes:

A reorganização simultânea do trabalho no campo assalariado e no campo doméstico. O que remete, no que diz respeito a este último, à externalização do trabalho doméstico, mas também à nova divisão do trabalho doméstico (o maior envolvimento de certos pais é acompanhado de um envolvimento quase exclusivo no trabalho parental); duplo movimento de mascaramento, de atenuação das tensões nos casais burgueses, de um lado, e a acentuação das clivagens objetivas entre mulheres, de outro: ao mesmo tempo em que aumenta o número de mulheres em profissões de nível superior, cresce o de mulheres em situação precária (desemprego, flexibilidade, feminização das correntes migratórias) (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 602-603).

Diante do exposto, é certo que a ciência biológica foi crucial e serviu de instrumento para fazer essa espécie de triagem dos membros e membras da sociedade. Os acontecimentos e as respostas que parecem decorrer tão “naturalmente” dessas concepções binárias, entretanto, são uma consequência da organização social (GOFFMANN, 2002).

Nesse sentido, a análise da divisão internacional do trabalho demonstra a sua dispersão no espaço global, mas a perspectiva temporal mostra sua permanência, a qual está fundamentalmente em jogo nas relações sociais de sexo, raça e classe. Estas se caracterizam por serem desiguais, hierarquizadas e assimétricas. Além disso, as novas configurações assumidas por tal divisão são frutos dos rearranjos do capital, motivo pelo qual é imperioso assinalar que, como fator perpetuador da desigualdade de gênero, ela somente será derrubada quando a organização social for fundamentalmente reestruturada e o fim capitalismo for decretado (hipótese melhor desenvolvida no Capítulo 4).

1.2 Transversalidade do gênero

A presente sessão se ocupa da transversalidade do gênero enquanto dimensão relevante para o entendimento das diferentes instâncias, dimensões do trabalho e das relações sociais que nelas se tecem.

O conceito de transversalidade de gênero – ou *gender mainstreaming* - emerge do contexto internacional do movimento de mulheres frente aos estados Nacionais e as instituições governamentais. A finalidade de seu uso foi visibilizar e pressionar para

adoção de proposições para a melhoria das condições de vida das mulheres. Em 1975, a primeira Conferência Mundial de Mulheres, realizada no México, deu esse passo importante. Em Beijing, no ano de 1995, a transversalidade de gênero ganhou o *status* de redefinir a condição das mulheres em todas as dimensões, social, econômica, cultural e política (LUZ; PEREIRA; SOBRAL, 2009, p. 2).

A luta pela adoção do princípio da transversalidade do gênero é resultado de um movimento em defesa da participação das mulheres nos benefícios do desenvolvimento. Adotado pela primeira vez na IV Conferência Mundial das Mulheres em Beijing (1995), o objetivo da adoção do princípio estava em garantir a incorporação da melhoria do *status* das mulheres em todas as dimensões da vida em sociedade (BANDEIRA, 2005). Desde então, tem crescido o número de estudos, análises e movimentos a seu favor, tanto no planejamento, quanto na gestão de políticas públicas.

A adoção deste princípio baseia-se na premissa de que os benefícios do desenvolvimento não chegam nem espontânea nem equitativamente para toda a população. Também pressupõe que não basta “envolver” as mulheres na implementação das políticas, tomando-se como base uma definição essencializada de gênero, por meio da qual as mulheres são instadas a permanecerem na condição de responsáveis pelas tarefas tradicionalmente atribuídas a elas, sem que se ponha em discussão o seu acesso aos benefícios do desenvolvimento enquanto cidadãs (LUZ; PEREIRA; SOBRAL, 2009, p. 3).

A discussão sobre o tema teve início com a expressão espanhola “*transversalidad de género*” que, segundo Porto, deriva do termo inglês “*gender mainstreaming*”. Em tradução literal, seu significado é “corrente principal de gênero” (PORTO, 2005, p. 65.), mas o termo utilizado no trabalho será traduzido do espanhol: “transversalidade de gênero”. Dentro dessa perspectiva, manter a caracterização das expressões mulher e sexo para se referir ao gênero feminino significa isolar os fatores sociais e não fazer valer a ideia de que a própria sociedade deve se organizar para suplantar as distorções provindas das diferenciações e distorções das discriminações de gênero.

A partir de então, as construções dos gêneros masculino e feminino superam a dicotomia homem *versus* mulher. “É o que se chama de transversalidade: transpõe-se a fixação pontual que era tida em cada um dos sexos para se atingir a sociedade como um todo, independentemente da caracterização particular que cada um dos membros sociais venha a ter. O problema da mulher como gênero não é apenas da mulher como sexo, mas de toda a sociedade” (NETO, 2018, p. 28).

A transversalidade de gênero, desse modo, forja importante instrumento estratégico de atuação em diversos processos de luta pela igualdade de mulheres. Ela envolve um conjunto de instrumentos, organismos, instâncias e mecanismos de gestão e participação social feminina. A despeito desse fato, a produção teórica sobre o tema é tímida, está aglutinada em determinadas

instituições e em torno de alguns autores e autoras. Não se deve ignorar que a transversalização de gênero em políticas públicas pode ser potente na promoção de certa igualdade, embora ainda enfrente muitos desafios para se efetivamente implementada. O primeiro passo para compreender tal conceito passa pela lógica segundo a qual, se as relações de classe são sexuadas, há que se buscar desvendar “o sexo do trabalho”, capturando a transversalidade das relações de gênero e, assim, unir produção e reprodução.

Essa estrutura do termo gênero abre novas perspectivas de debate. Indica-se uma variação de análises dentro daqueles que admitem a perspectiva de gênero. A inserção de um conceito baseado na disputa de espaços sociais com base na dualidade feminino/masculino detém intenso apoio na compreensão do feminismo marxista, em que a base é o gênero e a não classe social como um todo (RAPOSO, 2004, p. 34).

O gênero passa a ser o grande ponto de opressão, como são as classes mais favorecidas diante do proletariado. A adequação social entre homens e mulheres é vista como uma questão de disputa de espaços e de confronto entre os gêneros (NETO, 2018). “Enquanto naquela primeira acepção ‘*Gender Perspective*’ surge como uma visão sexualizada do mundo, nesta segunda, mais do que uma concepção sexualizada, encontramos uma compreensão radical, revolucionária, em suma marxista” (RAPOSO, 2004, p. 34).

Desse modo, partindo da compreensão de como as relações de classe (relações de exploração) e de sexo (relações de opressão) organizam a totalidade das práticas sociais (HIRATA; KERGOAT, 1994), percebe-se que são transversais para toda a sociedade. São “relações estruturantes”, e não “relações contingentes”. Por conseguinte, sugere-se que, “segundo os lugares e momentos da vida, segundo as oportunidades políticas, luta-se primeiro como mulher, ou como negra, ou como proletária” (HIRATA; KERGOAT, 1994, p. 96). Dito de outro modo: como pensar uma ordem estrutural e sua dinâmica de transformação?

Desses questionamentos resulta uma forma de pensar a articulação entre relações de classe e de sexo assentadas na ideia de coextensividade, conforme propõe Helena Hirata e Danièle Kergoat, na qual a classe operária é sexuada, então as relações de sexo fornecem conteúdo específico às relações de classe. Ao mesmo tempo, as relações de sexo são classistas, isto é, atravessadas por pontos de vista de classe e encontram na condição de classe conteúdos e orientações (HIRATA; KERGOAT 1994).

Como gênero e classe divergem e convergem, a depender do contexto social e temporal, a identidade de classe não pode ser deduzida mecanicamente ao lugar na produção (HIRATA; KERGOAT, 1994). Tais reflexões estão na antessala da noção de interseccionalidade, teoria

que consegue dar conta de tais leituras sociais de maneira mais satisfatória e que será estudada com maior profundidade nos tópicos subsequentes.

A riqueza do debate contrasta com seu ensurdecido silêncio no *mainstream* da sociologia do trabalho com respeito ao tema das diferenças e hierarquias de gênero no final do século passado. Correndo em paralelo, há pioneirismo de Heleieth Saffioti (1976) na temática – que posteriormente encontrará ecos em Eva Blay (1978).

A perversidade e a inércia da divisão sexual do trabalho constituem o ponto de partida que conduz à necessidade de produzir uma reconstituição histórica do seu movimento específico em diferentes ramos da atividade produtiva e em distintos espaços de trabalho. Nessa linha, insere-se a importância metodológica dos estudos de processos de trabalho e das políticas de gestão, identificando os fatores que levaram a cristalizar a mencionada divisão e, por conseguinte, a definir mercados de trabalho específicos para homens e mulheres, mapeando discursos de adequação do “masculino” e do “feminino” e verificando a sua eficácia prática (MILKMAN, 1983).

Não se pode perder de vista que esses discursos são construções sociais e simbólicas que recriam, no âmbito do trabalho, uma subordinação existente em outras esferas sociais. Afinal, há uma “divisão sexual da sociedade [...] trazendo embutida a hierarquia social entre os dois gêneros” (SOUZA-LOBO, 2011, p. 67). Infere-se, assim, que a relação de trabalho é sexuada justamente porque é social. A divisão não é meramente técnica, fica evidente, e o desafio analítico está em desvendar os critérios que atribuem qualificações de acordo com os requisitos/atributos das tarefas, mas também com os atributos daqueles e daquelas que as executam.

Acerca deste tópico, Souza-Lobo afirma que a “sexualidade das funções passa por completo mecanismo cultural [...] por relações hierárquicas e de qualidade distinta entre os sexos, representações sobre responsabilidade e adequação que, por sua vez, remetem a relações de poder fundadas no saber técnico” (SOUZA-LOBO, 2011, p. 65). Conclui-se que a divisão sexual do trabalho é, a um só tempo, uma estratégia de gestão e de resistência. Consoante ao explicado por Kergoat, os atores sociais não são estruturas redutíveis e, mesmo que mecanismos de explicação copiem, utilizem ou multipliquem os mecanismos de dominação, não se pode reduzir a sujeição feminina a uma questão de “super-exploração”: ela transcende a mera diferença quantitativa e não se deve entendê-la como fatal assujeitamento (KERGOAT, 2009).

Daí a importância de resgatar experiências⁸ para a análise dos modos – diversos, nunca lineares ou unidirecionados – pelos quais os mecanismos de exploração e de opressão se combinam. Partindo do pressuposto que a materialidade permite compreender a representação nativa sobre um “destino”, analiticamente associável ao gênero e que se entrecruza com o trabalho.

Há, no mínimo, três razões para recorrer a tal fermenta: (i) para articular trajetórias e representações; (ii) para romper a dicotomia entre objetividade e subjetividade; (iii) de modo a bem capturar a “experiência da dominação” (HIRATA, 2019).

Por outro lado, não basta o reconhecimento da desigualdade de gênero. Cabe ao Estado promover uma verdadeira gestão compartilhada, garantindo a participação de mulheres e homens em políticas sociais que lhe dizem respeito. Forçoso é reconhecer que isto carece de pressão dos movimentos feministas e das mulheres, sem contar que se deve de ter em mente que a verdadeira liberdade e igualdade está além do sistema capitalista de produção. A presente pesquisa propõe justamente isso: a inclusão da análise assimétrica do trabalho das mulheres pelas Varas e Tribunais trabalhistas no que tange à possibilidade de punição por *dumping* social quando este restar configurado.

1.2.1 A organização do trabalho e segregação ocupacional por sexo

A divisão sexual do trabalho determina os estereótipos de sexo relativos às ocupações e à segmentação do mercado de trabalho. Nesse sentido, a diferenciação por sexo e por gênero configura aspectos fundamentais do mercado de trabalho, operando através desta divisão, a qual assinala funções aos indivíduos com base em seu sexo e rotula certas ocupações como de um sexo ou de outro, incorrendo em segregação ocupacional por sexo.

Como estudado, o ponto principal é que as posições subordinadas das mulheres no mercado de trabalho, no domicílio e na família são inter-relacionadas e fazem parte de um sistema social no qual as mulheres são subordinadas aos homens. As ocupações femininas tendem a ser extensões dos papéis domésticos. Como consequência, acabam sendo desvalorizadas – assim com o são os trabalhos domésticos – ainda que exijam maior qualificação, simplesmente em razão de serem executadas por mulheres.

As instituições detêm papel fundamental na logística da hierarquia sexo-gênero que favorece os homens, porque são moldadas por pressupostos baseados no gênero. Assim, ao

⁸ “Experiência”, nos termos de E. P. Thompson, enquanto “resposta mental e emocional seja de um indivíduo ou de um grupo social a muitos acontecimentos inter-relacionados ou a muitas repetições de um mesmo tipo de acontecimento” (THOMPSON, 1981 *apud* SOUZA-LOBO, 2011, p. 81).

incorporar os sexos de acordo com seus papéis de gênero, institucionalizam a posição superior masculina. Segundo Barbara Reskin e Irene Padavik, o trabalho diferenciado por gênero (“*gendered work*”) é uma destas instituições, cujos aspectos que se destacam são: (i) a designação de funções baseadas no sexo, distinguindo as mais adequadas às mulheres ou aos homens; (ii) o maior valor dado ao trabalho dos homens; e (iii) a construção do gênero no emprego por parte dos empregadores e empregados (RESKIN; PADAVIK, 1994).

A forma como o gênero foi construído no mercado de trabalho decorre da forma pela qual os empregadores organizam o trabalho e os trabalhadores produzem bens e serviços. Os processos ocorrem nas interações cotidianas entre empregadores e empregados(as), assim como nas políticas e práticas governamentais e familiares. Tudo isso resulta na instituição do trabalho como atribuição de gênero, sendo atribuída indevida ênfase. Os empregadores e os empregados(as) internalizam o gênero ao agir conforme pressupostos estereotipados por sexo, os quais geram diferenças sexuais reais através de políticas e comportamentos.

Os empregadores, ao criar as ocupações, determinar os níveis salariais, organizar o trabalho e estabelecer suas condições, exercem papel fundamental na atribuição de gênero. O problema é que cumprem todas essas funções com base no sexo do trabalhador⁹. Ao acomodar uma série de práticas sutis ou não, os empregadores atribuem gênero ao trabalho e segregam as ocupações por sexo.

Os empregados também constroem o gênero no trabalho. Fazem-no para forjar limites com outros trabalhadores do mesmo sexo, para expressar sua identidade de sexo, para controlar um ao outro, para excluir trabalhadores de outro sexo, para criar solidariedade entre eles, etc. Isso quer dizer que o gênero é construído nas instituições através da interação entre todos os atores e é resultado de práticas organizacionais (RESKIN, PADAVIK, 1994)¹⁰.

A articulação entre a divisão sexual do trabalho e a categoria gênero abre espaço para a discussão das transformações do trabalho, do problema da igualdade e das diferenças entre os homens e as mulheres, entre o trabalho e o emprego masculino e feminino, além da redefinição da própria relação de trabalho em suas várias dimensões. Se as relações com o trabalho e com o emprego são diferentes entre homens e mulheres, cristalizam-se carreiras diferentes, mesmo que paralelas, em termos de qualificação e salários.

⁹ Nesse sentido, os empregadores que pretendem contratar mulheres, muitas vezes organizam o trabalho em tempo parcial e criam sistemas de benefícios que desencorajam o emprego a longo prazo.

¹⁰ As maneiras pelas quais é atribuído gênero ao trabalho depende de características que interagem para moldar os resultados, dado que as experiências de trabalho diferem não somente por sexo, mas também por outros fatores, como a raça. Sem perder de vista tal diversidade, a ênfase é dada à importância do sexo dos indivíduos em suas vidas no mercado de trabalho.

A relação de trabalho, no entanto, detentora de componente social, traz embutida em si uma relação de poder entre os sexos. As relações entre homens e mulheres são mutáveis e partem de heranças culturais e institucionais, motivo pelo qual implicam tanto em reciprocidades quanto em antagonismos (SOUZA-LOBO, 2011).

As sociedades assignam funções com base no sexo das pessoas, mas os tipos de funções que são designados para os homens ou mulheres variam ao longo do tempo, geograficamente e culturalmente. A força de trabalho que emerge com a industrialização¹¹ é constituída pelas pessoas que trabalham por remuneração. A emergência desses trabalhadores assalariados criou uma nova distinção social: pessoas que trabalham por uma remuneração *versus* aquelas que não estão ocupadas.

A divisão sexual do trabalho reitera as distinções entre os papéis de trabalho dos homens e das mulheres, designando aos homens a força de trabalho assalariada e às mulheres a condução do espaço privado (casa) e ao trabalho não remunerado. Como resultado, os empregadores organizam o trabalho e os sistemas de remuneração assentados em pressupostos segundo os trabalhadores são homens e a renda masculina sustenta as mulheres que ficam em casa. Os homens são, assim, liberados das responsabilidades domésticas e restam incentivados os estereótipos, dentre eles que o papel apropriado da mulher deve ser desempenhado no domicílio privado, enquanto a esfera natural do homem é o espaço público, especificamente, no mercado de trabalho.

Esta distinção traz relevantes consequências para a atribuição de gênero ao trabalho, tendo os homens mais probabilidade de pertencer à força de trabalho que as mulheres. Os pressupostos ao redor das ocupações contribuem para a construção do gênero no trabalho de várias maneiras, dentre elas: (i) o homem adquire aprovação social como trabalhador e o trabalho das mulheres se torna invisível, visto que é feito em casa; (ii) os valores sociais que encorajam os empregadores a banir as mulheres de várias ocupações tornam comum a discriminação por sexo; e (iii) os empregadores podem justificar a baixa remuneração às mulheres, pois presumivelmente os homens as sustentam (RESKIN, PADAVIK, 1994).

Frente ao exposto, o mercado de trabalho permanece fundado em relações de gênero. Em parte, isso ocorre devido à inércia organizacional, no sentido de que as decisões passadas foram baseadas explícita ou implicitamente em estereótipos de sexo e os efeitos destas decisões

¹¹ Com a revolução industrial, ocorre a emergência da força de trabalho e a produção familiar é substituída pela produção de mercado, na qual os capitalistas pagam salários aos trabalhadores para produzirem bens; como assalariados, os trabalhadores compram com seus salários o que produzem.

persistem. O efeito a ser analisado é a segregação de mulheres e homens em diferentes tipos de trabalho ou ocupações, enquanto forma de divisão sexual do trabalho.

A noção de adequação das ocupações e funções à cada sexo é ditado sobretudo por crenças culturais sobre o gênero e o trabalho, nas quais estão incluídos os estereótipos de sexo, ou seja, as suposições sobre os indivíduos baseadas em seu sexo. De acordo esses estereótipos, mulheres e homens seriam naturalmente adequados para diferentes tarefas. Juntamente com estereótipos sobre as características requeridas pelas ocupações, levando estas a serem rotuladas como masculinas ou femininas, contribuindo para a persistência da segregação ocupacional por sexo e para outras formas diversas de desigualdade de sexo-gênero no trabalho.

Conforme essa linha de argumentação, ao analisar a dispersão das mulheres na estrutura ocupacional, percebe-se que elas se concentram em poucas ocupações tipicamente femininas, isto é, aquelas que contam com maior proporção de mulheres. Na medida em que dão entrada no mercado de trabalho, elas tendem a se concentrar desproporcionalmente em postos de trabalhos rotulados como adequadas para si. Como consequência, há um aumento no recrutamento de mulheres para preencher ocupações específicas, tipicamente femininas (*female-labeled*), o que acaba por aumentar a diferenciação (HERMETO, 1997).

As ocupações no setor terciário, por exemplo, são as que mais demandam mão-de-obra feminina (*female-demanding*). No mesmo local de trabalho, há clivagens, isto é, não há homens e mulheres exercendo exatamente a mesma função (exceto em ocupações extremamente desqualificadas) (RODRIGUES, 1994).

Os estereótipos de sexo das ocupações determinantes da segregação ocupacional pressupõem mercados de trabalho segmentados por sexo, nos quais homens e mulheres não competem pelos mesmos cargos e há baixo nível de mobilidade entre os segmentos. A segmentação por sexo do mercado de trabalho possui raízes sociais profundas, de forma que a posição da mulher no mercado de trabalho é parte de um sistema social no qual as mulheres são subordinadas. A ideia central, portanto, se constrói com base na existência de diferentes mercados de trabalho para diferentes grupos de pessoas (homens e mulheres), cuja segmentação se dá por fatores sociais e institucionais e ao comportamento dos grupos sociais envolvidos (HERMETO, 1997).

A segmentação ocorre quando trabalhadores idênticos ocupam postos de trabalho que valorizam seus atributos de forma distinta. A argumentação referente à segmentação do mercado de trabalho enfatiza os fatores relacionados à estrutura do mercado e à maneira pela qual homens e mulheres são segregados em diferentes segmentos do mercado de trabalho, explicando, assim, as desigualdades sofridas pelas mulheres nesse âmbito.

Dentre os modelos de segmentação dos mercados de trabalho, tem-se a aproximação do mercado dual, que distingue os empregos em dois tipos: os pertencentes ao setor primário e aqueles que são parte do secundário, tanto no mercado interno quanto no externo. Tal divisão seria resultante do processo histórico de desenvolvimento da estrutura produtiva e do desenvolvimento desigual. Como consequência, surgiriam setores mais oligopolizados com empresas maiores e tecnologicamente mais dinâmicas em contraposição a setores menos dinâmicos, menos concentrados e de menor desenvolvimento de base técnica. Os setores afetariam o comportamento da economia, criando formas específicas de determinação de salários e alterando as estruturas ocupacionais. Em outras palavras, as empresas, dadas suas necessidades tecnológicas ou institucionais, criariam estruturas de cargos e salários determinadas em grande parte por regras internas à própria empresa (HERMETO, 1997, p. 11-12).

Dada a percepção pelos empregadores de uma menor estabilidade das mulheres¹², elas são relegadas a empregos do setor secundário, vinculados ao mercado externo de trabalho, no qual os cargos são menos estáveis, há menores possibilidade de ascensão, as empresas são menores e menos dinâmicas, os setores são desconcentrados e pagam salários mais baixos. Como resultando, tem-se a existência de dois mercados, um para homens e outro para mulheres, cujas estruturas são bastante diferentes. Em que:

Os homens seriam preferencialmente contratados para cargos do mercado interno, enquanto as mulheres para as carreiras menos atrativas do mercado externo, ocupadas no setor secundários porque indesejadas no primário, o que configuraria uma barreira à passagem do secundário para primário. A prevalência de mercados primários e internos de trabalho encoraja e perpetua a segregação ocupacional por sexo (HERMETO, 1997, p. 12).

Richard Anker e Catherine Hein defendem que as teorias de segmentação não explicam adequadamente a razão pela qual o sexo é dimensão persistente e importante na divisão das ocupações no mercado de trabalho, provavelmente porque sua causa básica pode estar fora da dimensão econômica (ANKER; HEIN, 1986). Em pensamento semelhante, Paulo de Tarso Almeida Paiva já afirmava na década de 1980 que a simples dualidade entre mercados de trabalho masculino e feminino é insuficiente para explicar as variações nos níveis de participação feminina, já que a mão de obra das mulheres não é homogênea (PAIVA, 1980).

Fato é que as mulheres têm acesso diferenciado à escolaridade, à qualificação e às ocupações no mercado de trabalho. Conseqüentemente, a expansão do emprego varia de acordo com a estrutura dos segmentos sociais da população e com a dinâmica da economia no sistema de produção capitalista¹³. A segmentação do mercado de trabalho explica a distribuição ocupacional de homens e mulheres, mas não a segregação por sexo dentro dos setores, dado

¹² O absentismo e a rotatividade tendem a ser maiores nos empregos de mais baixo nível nos quais as mulheres tendem a se concentrar, maior rotatividade e absentismo entre as mulheres, se existem, seriam explicados em parte por diferenças por sexo no tipo de ocupação, mais do que por características inerentes às mulheres.

¹³ Vale ressaltar a existência de outros tipos de segmentação institucional, dentre os quais entre trabalhadores com e sem carteira assinada; no entanto constata-se uma alta mobilidade entre tais segmentos.

que ocupações masculinas e femininas podem envolver educação mais prolongada, ocupações femininas podem requerer treinamento específico e podem requerer menos qualificação. A segregação por sexo nas ocupações leva em consideração o sexo como uma dimensão na qual o mercado de trabalho é segmentando, havendo dois mercados de trabalho relativamente separados para homens e mulheres (PAIVA, 1980).

Catherine Hakim (1993) foi quem sustou duas formas de segregação sexual do emprego no mercado de trabalho. Em sua teoria, a segregação horizontal (ou segregação ocupacional), refere-se à concentração de mulheres e homens em diferentes tipos de trabalho, profissões e setores de atividade. Já a segregação vertical (ou traduzida na expressão “tetos de vidro”) remete à ideia da inserção de homens e mulheres em diferentes níveis de hierarquia, qualificação e remuneração.

O processo de seleção dos trabalhadores para estes dois mercados está ligado ao sexo do trabalho, entre outras características mais amplas, observáveis pelas empresas. As múltiplas camadas desta divisão possuem basicamente natureza social e cultural, operando simultaneamente ao lado da demanda e da oferta. Do lado da demanda, a preferência dos empregadores por homens para certos cargos indica certo grau de discriminação. Do lado da oferta, as mulheres seriam levadas, através da socialização por papéis de gênero e dos investimentos em capital humano, a se qualificarem principalmente para cargos tradicionalmente femininos, limitando suas possibilidades no mercado de trabalho (HERMETO, 1997).

Desse modo, a segregação sexual do trabalho representa a face mais visível da desigualdade de gênero, vez que expressa as diferenças nas posições das mulheres e dos homens em tais estruturas de poder, bem como explica as condições de trabalho nos setores feminizados e as percepções sociais acerca delas (HERMETO, 1997). O principal efeito está na invisibilização das desigualdades e do maior encargo assumido pelas mulheres trabalhadoras, cujos cargos são marcados pela precariedade e correlativa desvalorização salarial.

Segundo a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho a área da saúde é uma das áreas profissionais mais segregadas em função do sexo em toda a Europa, concentrando significativamente mais mulheres do que homens. Não obstante os previsíveis efeitos da atual crise econômico-financeira e das medidas de austeridade, tem também sido o setor mais importante e de maior crescimento do emprego feminino, a par do dos serviços sociais, e seguido do sector do retalho. Não obstante o crescente ingresso de mulheres no mercado de trabalho, alerta a mesma organização de que não tem sido prestada muita atenção, nem científica nem política, à especificidade e necessidade de melhoria das condições de trabalho das mulheres em sectores como este. Segundo o relatório *Risks and Trends in the Safety and Health of Women at Work Research*, os estudos na União Europeia têm demonstrado que as mulheres representam a maioria dos casos de doenças de origem profissional (alergias, doenças infecciosas, queixas neurológicas, problemas dermatológicos) e que

os trabalhos “de mulheres” em sectores como o da saúde têm observado um aumento do número de acidentes; que as mulheres têm maior probabilidade de serem assediadas, inclusive sexualmente; que estão mais expostas a situações de violência e de *stress* (decorrente, entre outras, do trabalho em horários atípicos, de trabalharem mais horas do que os homens e de terem sobre si as responsabilidades familiares e domésticas); que se concentram também nos trabalhos mais mal pagos e precários, e estão pouco presentes em lugares de decisão nas organizações (MONTEIRO; FREITAS; DANIEL; 2018, p. 2).

No Brasil não seria diferente. A maior parte dos empregos femininos continua concentrada em alguns setores de atividades e agrupada em um pequeno número de profissões, os quais formam “guetos” de trabalho. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) comprova isso ao demonstrar que a participação das mulheres supera a dos homens em algumas profissões culturalmente identificadas como “femininas” e associadas a menores salários. A maior disparidade é encontrada na categoria dos empregados domésticos, na qual 92,3% são mulheres (PNAD, 2018). Elas também predominam o magistério, a enfermagem e a assistência social. Nesse sentido, no setor da administração pública, defesa e seguridade social, educação, saúde e serviços sociais, a participação das mulheres (25,2%) é bem maior que a dos homens (10,9%) (PNAD, 2018).

Atividades tipicamente masculinas, como construção civil e transporte, armazenagem e correio, empregavam, respectivamente, 13% e 7,8% dos homens ocupados (PNAD, 2018). Já os percentuais da população feminina nessas atividades são bem menores: 0,5% e 1,2%, respectivamente (PNAD, 2018).

O aumento da atividade feminina nos diversos setores laborais não invalida o fato de “as mulheres estarem presas a atividades tipicamente consideradas femininas, pouco qualificadas, com baixas remunerações e escassas oportunidades de progressão profissional” (MONTEIRO et al., 2018 p.02). Fato é que a desigualdade de gênero influencia as condições de trabalho, desvalorizando-o como competências não profissionais.

A feminização do mercado de trabalho tem sido, ainda, associada ao aumento de formas flexíveis e precárias de emprego e à degradação das condições físicas de trabalho (HERMETO,1997). Isso porque a mão de obra feminina sofre mais com as flexibilizações econômicas, justamente por ser mão de obra inferiorizada frente a masculina.

1.2.2 A precarização dos trabalhos femininos

As formas contemporâneas de organização da produção provocam constantes processos de mudanças no mundo do trabalho, o que contribui para a intensificação da flexibilização do trabalho, cada vez mais acentuada. Nesse sentido, agrava a precarização dos postos de trabalho,

refletido na instabilidade dos empregos, na informalização, na subcontratação, na ampliação dos postos de trabalho a tempo parcial e, ainda, na perda de direitos e garantias trabalhistas historicamente construídos (NASCIMENTO, 2014).

Essas transformações têm repercussão sobre toda a classe trabalhadora, adquirindo forte impacto sobre a inserção e as condições de trabalho do segmento feminino, pois são as mulheres que mais sofrem tal processo. O crescimento do desemprego, o aumento dos postos de trabalho de subcontratação, temporário, com jornada parcial e com menores rendimentos concentram, principalmente, mão de obra feminina (NASCIMENTO, 2014).

Os desafios da relação entre qualificação e trajetória profissional caracterizam a precarização dos trabalhos femininos. Marcado por formas sexuadas da submissão, como analisado, o trabalho é encarado não só como instrumento de sobrevivência física, mas também como sobrevivência social (meio de reconhecimento e construção identitária). Na sociedade patriarcal, pela experiência feminina, se é a maternidade, e não o trabalho assalariado, o predicado que as faz humanas, é o trabalho que rompe o insulamento doméstico, a privatização. Até mesmo a descontinuidade nas carreiras laborais está sempre no horizonte e é permitida, em prol do casamento e da maternidade (HERMETO, 1997).

A realidade apresentada é permeada, fundamentalmente, por desigualdades de gênero construídas social e culturalmente, configurando as identidades de masculino e feminino, bem como os espaços a serem ocupados pelos sexos, ou seja, a definição do espaço privado para as mulheres e esfera pública para os homens. Dessa forma, as oportunidades e condições de trabalho das mulheres são expressas pelo patriarcalismo e pela divisão sexual do trabalho que naturalizam as diferenças biológicas entre os sexos e determinam o papel a ser ocupado por cada um no conjunto das forças produtivas¹⁴.

Uma agenda de trabalho humano decente com práticas reivindicatórias vai de encontro e se choca com modelos tradicionais de análise em que as mulheres estão inseridas. Estas enfrentam duplas jornadas; a desvalorização social de suas funções; a opinião de que são os homens os principais atores sociopolíticos; a exigência de que procriem e criem os filhos (SOUZA-LOBO, 2011).

Se, como visto anteriormente, as dificuldades para entrar no mercado de trabalho são maiores para as mulheres, para nele permanecer e encontrar uma colocação também o são. E,

¹⁴ Destaque à clivagem geracional que traz à baila a luta por direitos não considerados “femininos”, como por exemplo as contradições expressas na agenda de 1978 (I Congresso das Metalúrgicas de S. Bernardo e Diadema) em que as trabalhadoras reivindicavam: trabalho noturno, qualificação, equidade salarial, creche, licença maternidade, não violência sexual no trabalho, discriminação no mercado e na gestão.

quando elas conseguem, ocupam posições precarizadas e auferem, na média, rendas inferiores à dos homens. Em consequência disso (e de todo o quadro degradante explanado), em 2008, 9,6% das mulheres economicamente ativas estavam desempregadas, enquanto a cifra para os homens era de 5,2% (IPEA, 2010, p. 267). O tempo de desemprego das mulheres também tende a ser maior (IPEA, 2010, p. 270)¹⁵.

Uma das explicações para este fato relaciona-se exatamente à menor disponibilidade das mulheres para o mercado de trabalho e às condicionalidades para aceitar um emprego advindas de suas atribuições domésticas (IPEA, 2010). Muitas mulheres, por isso, não podem assumir postos que exijam jornadas de trabalho mais extensas ou distantes de sua residência e de seus filhos.

Uma vez ocupadas, as mulheres trabalham proporcionalmente mais em posições precarizadas: em 2008, 42,1% das mulheres ocupadas com 15 anos ou mais estavam em ocupações consideradas precárias (IPEA, 2010, p. 264). Além disso, são frequentemente empregadas sem carteira (41,6%) (IBGE, 2019, p. 41). Muitas são trabalhadoras domésticas (15,8%), trabalhadoras sem remuneração (6,3%), trabalhadoras na produção para o próprio consumo ou na construção para o próprio uso (6,3%) (IBGE, 2019, p.18). Em todas essas ocupações, elas estão mais presentes que os homens, proporcionalmente, salvo em empregos informais.

O trabalho sem remuneração é uma realidade para muitas brasileiras especialmente na zona rural: no setor agrícola chega a 28,5% a proporção de ocupadas sem rendimento. Ressalta-se que este número só não é maior porque o IBGE não considera o trabalho doméstico como atividade econômica e, por isso, as mulheres que se dedicam somente a ele são consideradas inativas e não ocupadas sem remuneração (IPEA, 2010, p. 272).

A mencionada cifra caiu nos últimos anos – era de 36,7% em 1998 – mas ainda é elevada. Em grande medida isso ocorre devido à invisibilidade do trabalho produtivo feminino nas áreas rurais, sobretudo na agricultura familiar. Nesta, o trabalho produtivo e rentável das mulheres é visto – inclusive por elas próprias, muitas vezes – como uma extensão do trabalho reprodutivo. Além disso, as trabalhadoras rurais são excluídas dos processos de negociação e comercialização, permanecendo sem renda e financeiramente dependentes (IPEA, 2019). Nesse

¹⁵ Nas regiões metropolitanas pesquisadas pela PED (Pesquisa de Emprego e Desemprego), do Dieese, o tempo despendido na procura por trabalho é maior para as mulheres. São Paulo é uma importante exceção (DIEESE, 2017). “A título de exemplo, enquanto as desempregadas em Salvador gastavam em média 19 meses à procura de emprego, os homens gastavam 15 meses (dados de outubro de 2009)” (IPEA, 2010, p. 270).

ponto, destaca-se ainda a situação das mulheres negras, vítimas de racismo e sexismo, que possuem os piores indicadores em praticamente todas as áreas analisadas.

Como mostra a pesquisa, hoje, no Brasil, 21% das mulheres negras são empregadas domésticas e apenas 23% delas têm Carteira de Trabalho assinada – contra 12,5% das mulheres brancas que são empregadas domésticas, sendo que 30% delas têm registro em Carteira de Trabalho. Outro dado alarmante é que 46,27% das mulheres negras nunca passaram por um exame clínico de mama – contra 28,73% de mulheres brancas que também nunca passaram pelo exame. Tanto mulheres negras quanto brancas que estão no mercado de trabalho têm escolaridade maior que a dos homens. Porém, isso não se reflete nos salários. A renda média mensal das mulheres negras no Brasil, segundo a última Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio, do IBGE (PNAD 2003), é de R\$ 279,70 – contra R\$ 554,60 para mulheres brancas, R\$ 428,30 para homens negros e R\$ 931,10 para homens brancos (IPEA, 2010, p. 3).

Diante do exposto, percebe-se que o mundo do trabalho “acentuou profundamente a divisão sexual do trabalho, reservando para as mulheres espaços específicos que, na maioria das vezes, se caracterizavam pela inferioridade hierárquica, pelos salários menores e por atividades adaptadas a suas capacidades inatas” (NOGUEIRA, 2004, p. 18).

Fica evidente que mulheres ocupam, em maior porcentagem, postos de baixa capacidade técnica e de menor prestígio na hierarquia profissional. Assim, o desnivelamento salarial é causado, em conjunto com a falta de acesso à qualificação. Restam demonstradas as desigualdades de oportunidades no mundo do trabalho, no qual as mulheres estão mais expostas à informalidade, ao desemprego e às piores remunerações.

1.3 Gênero e interseccionalidade das relações sociais: sexismo, racismo e patriarcalismo

As categorias “raça” e “sexo” são entendidas como naturais, operando sob o escopo do capitalismo, não apenas para aumentar a produção de lucro, mas também para dificultar a noção de classe, elementar ao processo de exploração. Assim, as faces raciais e de sexo podem produzir como resultado a anteposição de indivíduos semelhantes por sua condição econômica; efeito perverso sobre a organização e a consciência de classe.

Desse modo, faz-se crucial compreender e interpretar o modo pelo qual se inter-relacionam as formas de opressão de raça, classe e sexo nas mais distintas situações concretas. O objetivo é recuperar (e fazer emergir) o potencial revolucionário da luta comum que seja capaz de fazer frente a essas três formas de opressão.

A opressão dos não-brancos não é periférica nem secundária à lógica do modo de produção. Assim, a dupla opressão vivida por mulheres trabalhadoras e a tripla opressão das mulheres negras trabalhadoras foi – e continua a ser – fundamental para a exploração capitalista.

Por isso deve haver cuidado ao descrever, em termos da realidade brasileira, as formas polarizadas da existência de mulheres brancas de classes altas e das mulheres negras.

Em prol dessa finalidade, a teoria interseccional auxilia na compreensão das intersecções entre raça, classe e gênero. Outra teoria que com esta dialoga é a da consubstancialidade, desenvolvida por Danièle Kergoat (1978). A par das disputas ideológicas, o presente trabalho parte da premissa que ambas as teorias são iguais e, por uma questão de localização geográfica, crê-se que Kergoat, francesa, não deu a devida atenção à variável raça (situação cuja falha já foi reconhecida e que já está sendo incorporada à teoria da autora, vale dizer). Um dos maiores pontos de convergência entre ambas as propostas está na não hierarquização das formas de opressão. Nessa linha, explica Helena Hirata:

O desenvolvimento das pesquisas feministas na França, o contato com as ideias vindas do outro lado do Atlântico, as interpelações das feministas negras em países onde a opressão racial foi objeto de análise bem antes da França, como é o caso do Brasil, certamente contribuíram para uma sensibilização crescente quanto às relações de poder ligadas à dimensão racial e às práticas racistas. Embora pesquisadoras como Colette Guillaumin (1972, [1992] 2007) tivessem, na França, conceitualizado o racismo (desde o início dos anos de 1970) e a "raça" (desde os primeiros momentos da existência da revista *Questions Féministes*, no fim dos anos de 1970), essa conceitualização não se fez em termos interseccionais ou de "coextensividade" da raça, do sexo e da classe social (HIRATA, 2014, p. 63).

Como citado, Danièle Kergoat articulou teoricamente apenas duas variáveis: sexo e classe social. Entendeu que a classe operária não é homogênea e sim atravessada por diferenças de sexo, de origem nacional (trabalhadores imigrantes), de idade, etc. Em sua exposição, ela discorre que a sociologia se interessa pelas práticas sociais e que deseja ser parte de uma sociologia em termos de relações sociais, jamais uma sociologia da dominação. Afirma, ainda, que a combinação do capitalismo e do patriarcado “explora dominando e domina explorando” (KERGOAT, 1978, p. 44). Seu estudo confirmou que o trabalho profissional das operárias é indissociável do trabalho doméstico que realizam no lar. O entrave para reconhecer essa situação, conforme sua visão, está na falta de consciência de sexo e de classe (KERGOAT, 1978, p. 44).

Outra teoria que ajuda a localizar a discriminação das mulheres no mercado de trabalho e sua imbricação ao trabalho no lar está na adoção do “ponto de vista situado”, que consiste em teorizar a partir de um *feminist standpoint* ou enquanto *situated knowledge* (HARAWAY, 1988; HARDING, 1991; LOWY, 2002). Afirma-se, então, a existência de um ponto de vista próprio à experiência e ao lugar ocupado pelas mulheres.

Um primeiro ponto para o aprofundamento do assunto está na análise do conceito de conhecimento situado ou perspectiva parcial, advindo da epistemologia feminista do *Stand*

Point. Defende-se a possibilidade de utilizar o enfoque do conhecimento situado para analisar a opressão dos negros e negras ou de outras categorias dominadas ou subalternas. Nessa perspectiva, a ideia de um ponto de vista próprio à experiência e ao lugar que ocupam as mulheres cede terreno à ideia de uma perspectiva própria da experiência da conjunção das relações de poder, de sexo, de raça e de classe. Isso torna ainda mais complexa a noção de comportamento situado, pois a posição de poder nas relações de classe e de sexo, ou nas relações de raça e de sexo, por exemplo, podem ser assimétricas.

Isso posto, é essencial analisar o conceito de conhecimento situado ou de perspectiva parcial a partir dos conceitos de interseccionalidade ou de consubstancialidade. Ambas as teorias partilham o pressuposto central da epistemologia feminista, segundo o qual “as definições vigentes de neutralidade, objetividade, racionalidade e universalidade da ciência, na verdade, frequentemente incorporam a visão do mundo das pessoas que criaram essa ciência: homens - os machos - ocidentais, membros das classes dominantes” (LOWY, 2009, p. 40) e, pode-se acrescentar, brancos (HIRATA, 2014).

Nessa linha, a teoria dos pontos de vista interpela a necessidade de uma rede de conexões em escala planetária, em que é exercida a capacidade de traduzir parcialmente saberes entre comunidades muito diferentes – e de poder diferente (HARAWAY, 1988). A moral é simples: apenas a perspectiva parcial assegura uma visão objetiva. “A objetividade feminista é questão de lugar circunscrito e de saber situado, e não de transcendência e de divisão entre sujeito e objeto” (HARAWAY, 1988, p. 117).

Entretanto, há várias ressalvas à epistemologia feminista branca por parte do feminismo negro. Este tece críticas a partir da afirmação da interdependência das relações de poder de raça, sexo e classe ao feminismo branco, originário das classes médias e heteronormativas. Acerca das contribuições do *black feminism*, ressalta-se que grandes obras foram redigidas por mulheres afro-americanas, como *Civil Wars* de June Jordan, *Sister Outside* de Audre Lorde ou ainda a obra pioneira de Angela Davis, *Mulheres, Raça e Classe*, todas essas abriram o caminho do que será conhecido mais tarde sob a denominação de interseccionalidade.

Assim, como explica Helena Hirata,

A vasta literatura existente em língua inglesa e mais recentemente também em francês aponta o uso desse termo, pela primeira vez, para designar a interdependência das relações de poder de raça, sexo e classe, num texto da jurista afro-americana Kimberlé W. Crenshaw (1989). Embora o uso do termo a ponto de se tornar hit concept, como denomina Elsa Dorlin (2012), e o franco sucesso alcançado por ele datem da segunda metade dos anos 2000, pode-se dizer que sua origem remonta ao movimento do final dos anos de 1970 conhecido como Black Feminism (cf. Combahee River Collective, 2008; Davis, 1981; Collins, 1990; Dorlin, 2007), cuja crítica coletiva se voltou de

maneira radical contra o feminismo branco, de classe média, heteronormativo (HIRATA, 2014, p. 62).

A problemática da interseccionalidade foi desenvolvida nos países anglo-saxônicos sob influência do *black feminism* a partir dos anos 1990 dentro de um quadro interdisciplinar. Muito contribuiu a pesquisadora inglesa Kimberlé Crenshaw, além de outras inglesas, norte-americanas, canadenses e alemãs.

Com a categoria da interseccionalidade, Crenshaw (1994) focaliza sobretudo as intersecções da raça e do gênero, abordando parcial ou periféricamente classe ou sexualidade, que "podem contribuir para estruturar suas experiências (as das mulheres de cor)". A interseccionalidade é uma proposta para "levar em conta as múltiplas fontes da identidade", embora não tenha a pretensão de "propor uma nova teoria globalizante da identidade". Crenshaw propõe a subdivisão em duas categorias: a "interseccionalidade estrutural" (a posição das mulheres de cor na intersecção da raça e do gênero e as consequências sobre a experiência da violência conjugal e do estupro, e as formas de resposta a tais violências) e a "interseccionalidade política" (as políticas feministas e as políticas antirracistas que têm como consequência a marginalização da questão da violência em relação às mulheres de cor) (HIRATA, 2014, p. 62).

Tais formulações, desenvolvida posteriormente pela própria Crenshaw e outras pesquisadoras, tem, hoje, na definição de Sirma Bilge uma ótima síntese:

A interseccionalidade remete a uma teoria transdisciplinar que visa apreender a complexidade das identidades e das desigualdades sociais por intermédio de um enfoque integrado. Ela refuta o enclausuramento e a hierarquização dos grandes eixos da diferenciação social que são as categorias de sexo/gênero, classe, raça, etnicidade, idade, deficiência e orientação sexual. O enfoque interseccional vai além do simples reconhecimento da multiplicidade dos sistemas de opressão que opera a partir dessas categorias e postula sua interação na produção e na reprodução das desigualdades sociais (Crenshaw 1989; Collins 2000; Brah; Phoenix, 2004) (BILGE, 2009, p. 70, tradução nossa)¹⁶.

A interseccionalidade pode ser entendida, portanto, como uma ferramenta teórica e metodológica, desenvolvida pelas feministas negras e utilizada para pensar a inseparabilidade estrutural entre racismo, capitalismo e gênero (cis-hetero-patriarcado), além das articulações daí decorrentes. Estas, repetidamente, colocam as mulheres negras mais expostas e vulneráveis diante de tais estruturas.

Nessa seara, o livro "Mulheres, raça e classe" de Angela Davis pode ser considerado uma das principais obras para a discussão do tema. A obra apresenta uma análise histórica do feminismo negro norte-americano e das movimentações políticas que aconteciam durante as

¹⁶ No idioma original: "L'intersectionnalité renvoie à une théorie transdisciplinaire visant à appréhender la complexité des identités et des inégalités sociales par une approche intégrée. Elle réfute le cloisonnement et la hiérarchisation des grands axes de la différenciation sociale que sont les catégories de sexe/genre, classe, race, ethnicité, âge, handicap et orientation sexuelle. L'approche intersectionnelle va au-delà d'une simple reconnaissance de la multiplicité des systèmes d'oppression opérant à partir de ces catégories et postule leur interaction dans la production et la reproduction des inégalités sociales".

décadas de 1960 e 1970 pela luta abolicionista nos Estados Unidos¹⁷. É relatado o nascimento do movimento abolicionista, o surgimento do sufrágio e a luta pelos direitos femininos, tudo sob a lente da questão racial.

O feminismo negro compreende que as categorias estruturais de raça, gênero e classe não devem ser vistas de forma apartada. Faz-se fundamental, portanto, que o conceito de interseccionalidade seja considerado nas análises conjunturais para que sejam construídas práticas que visem ao rompimento do padrão eurocêntrico. Desse modo, a educação decolonial e feminista pode contribuir para “perturbar certezas, ensinar a crítica e a autocrítica (um dos legados mais significativos do feminismo), para desalojar hierarquias” (LOURO, 2014, p. 128).

O interesse epistemológico e teórico de articular sexo e raça, por exemplo, fica nítido em pesquisas que não centram suas bases apenas nas diferenças entre homens e mulheres, mas para as diferenças entre homens brancos e negros e mulheres brancas e negras. É o caso dos trabalhos realizados no Brasil que mobilizam raça e gênero para explicar desigualdades salariais, bem como discrepâncias em setores de empregos e análise do desemprego (GUIMARÃES, 2002; GUIMARÃES; BRITTO, 2008).

No caso do Brasil, as mulheres brancas e negras têm trajetórias em ocupações de menor prestígio e de más condições de trabalho, como o emprego doméstico, atividade em que as mulheres negras são mais numerosas. Ambas estão também sobrerrepresentadas no quesito desemprego. Homens brancos e negros estão centrados nas trajetórias de emprego formal e de trabalho autônomo, embora os últimos em menor proporção. Os negros têm, ainda, históricos marcados pela instabilidade no emprego de forma mais marcante que os homens brancos, indicando maior vulnerabilidade (GUIMARÃES; BRITTO, 2008).

Há também um interesse jurídico em articular sexo e raça, como ficou demonstrado por Crenshaw (2010) ao narrar o caso de um contencioso na fábrica da *General Motors* nos Estados Unidos, demonstrando concretamente a interseccionalidade. Nele, o tribunal desagregou e recusou a acusação de discriminação racial e de gênero por parte de mulheres afro-americanas afirmando que a empresa recruta afro-americanos e mulheres para trabalhar no chão de fábrica. O problema sublinhado por Crenshaw é que "os afro-americanos recrutados pela *General Motors* não eram mulheres e que as mulheres que a recrutadas não eram negras. Assim, embora a GM recrutasse negros e mulheres, ela não recrutava mulheres negras" (GUIMARÃES; BRITTO, 2008, p. 91).

¹⁷ Angela Davis é professora universitária e filósofa marxista norte americana, foi integrante do Partido Panteras Negras, e, desde a juventude, exerce sua militância pelos direitos políticos e civis.

Por fim, salienta-se o interesse político em articular sexo e raça, elementos indissociáveis para uma luta unitária, articulado pelas teorias da interseccionalidade e da consubstancialidade (HIRATA, 2014).

1.3.1 A interseccionalidade das relações de classe, gênero e raça como método de análise

A interseccionalidade atua como um poderoso método de análise das relações sociais. Mas como teorizar sobre as relações entre gênero e trabalho quando se parte do pressuposto analítico da interseccionalidade das relações sociais? Tal teoria atua como método de análise de realidade, o que significa que os fenômenos de investigação de gênero e/ou raça e/ou classe deve ser estudados a partir da interação da trabalhadora e do trabalhador na sociedade sob influência das diversas estruturas de poder, levando em conta sua raça, classe e gênero.

Trata-se, pois, de compreender que as relações de dominação são perpassadas por múltiplas formas de discriminação. Estas interagem e intensificam a vulnerabilidade dos grupos discriminados, tendo como eixo central a análise de raça, classe e gênero como elementos determinantes.

Partindo da teorização de Kimberlé Crenshaw (1991), uma dupla definição é proposta: (i) a interseccionalidade estrutural, segundo a qual a posição das mulheres de cor na intersecção da raça e do gênero, que torna sua experiência concreta da violência conjugal, qualitativamente diferente da das mulheres brancas; e (ii) a “interseccionalidade política”, que denuncia a marginalização da questão da violência em relação às mulheres de cor induzida pelas políticas feministas e antirracistas.

Danièle Kergoat¹⁸ (2010), por sua vez, dispõe que os conflitos de classe, de gênero e raciais tendem a ser concebidos, interpretados e enfrentados isoladamente. Assim, ela aponta para a interdependência dessas categorias sociais, tanto no plano teórico como na prática dos movimentos sociais. Por isso, pode-se afirmar que a teoria da consubstancialidade, hoje, é igual à da interseccionalidade.

Sirma Bilge (2009) afirma que a interseccionalidade remete a uma teoria transdisciplinar que visa a apreender a complexidade das identidades e das desigualdades sociais por intermédio de um enfoque social. Ela refuta o enclausuramento e a hierarquização dos grandes eixos da diferenciação social, que são categorias de sexo/gênero, classe, raça, etnia, idade, deficiência e orientação sexual. Nessa baila, o enfoque interseccional vai além do simples reconhecimento

¹⁸ O feminismo negro francês é pouco conhecido, tem-se sobretudo Awa Thiam, *La parole aux négresses* (Ed. Denoël, Paris, 1978), que é antropóloga originária do Senegal e fundadora da Coordenação das mulheres negras (um “pensamento da interferência”) contra a excisão e a infibulação e contra o sexismo, o racismo, o classismo.

da multiplicidade dos sistemas de opressão que opera a partir dessas categorias e postula sua interação na produção e na reprodução das desigualdades sociais.

Há controversas, entretanto, quanto às relações sociais fundamentais, transversais, necessárias (e não contingentes) que se imbricam. Para Danièle Kergoat (2010), existem três categorias transversais: gênero, raça e classe. Silma Bilge (2009), por outro lado, cita todas aquelas categorias acima citadas. Já Crenshaw concede peso fundamental ao sexismo e ao racismo nas experiências das “mulheres de cor”, afirmando que “fatores(...) como a classe ou a sexualidade contribuem de maneira tão decisiva quanto (o sexo ou a raça) para estruturar suas experiências” (CRENSHAW, 2005, p. 283, tradução nossa)¹⁹.

A análise, contudo, deve ser realizada segundo os objetos de pesquisa ou os contextos. Desse modo, a geração, a etnia, a raça ou mesmo a localidade (segundo escalas diversas) são variáveis estruturantes centrais. Como tal, devem ser articuladas de maneira pertinente com as relações de classe ou de sexo. A tripartição classe/raça/gênero não cessou, assim, a análise de outras relações sociais cujo caráter estruturante, tanto do lado da formação de identidades quanto da cristalização de antagonismos coletivos, é hoje amplamente colocada em evidência, como mostraram os trabalhos centrados sobre a relação de idade ou de sexualidade²⁰.

Essa fase intermediária dos estudos de raça, classe e gênero, aos quais vieram a se agregar ao longo do tempo as noções de sexualidade, idade, atitude, etnia e religião refletem o dinamismo dos movimentos sociais na sua origem. A noção de interseccionalidade representava um termo genérico e reconhecível e o campo se tornava compreensível em relação às normas acadêmicas (COLLINS, 2016). O gênero como hierarquia social não autônoma, contra o ponto de vista segundo o qual o gênero poderia ser analisado de maneira isolada de outras hierarquias sociais.

Amélie le Renard (2019/2018) propõe conjugar interseccionalidade e pós-colonialidade a partir de suas pesquisas sobre gênero e trabalho na Arábia Saudita. “Gênero co-formado com outras relações de poder” (classe, raça, estatuto nacional e região do mundo). A autora constata que os enfoques interseccionais parecem ser mobilizados unicamente quando se trata de estudar pessoas subalternizadas (LE RENARD, 2019)

Muitas críticas à interseccionalidade foram tecidas pelas teóricas e teóricos franceses. Uma delas é a socióloga Danièle Kergoat (2010), a qual não hesita na integração da variável raça na análise sociológica, embora afirme a permanência da classe social. Segundo sua visão,

¹⁹ No idioma original: “*Indeed, factors I address only in part or not at all, such as class or sexuality, are often as critical in shaping the experiences of women of color*”.

²⁰ Sobre o assunto, ver: LE RENARD, 2019; NOYÉ, 2019.

os adeptos da interseccionalidade estão tão preocupados com as dimensões de raça e gênero que apenas tardiamente agregaram a classe. Contudo, tal visão é equivocada e ignora obras como a de Angela Davis que é de 1981, a de Cherrie Moraga e Gloria Anzaldua de 1981 e a de Patricia Hill Collins, de 1990. Desse modo, a tradição francesa de desqualificar a interseccionalidade advém da recusa da epistemologia feminista que avalia as relações social sob o manto da teoria do ponto de vista.

Do lado europeu do Atlântico, as categorias de sexo e raça certamente não possuem metodologicamente o mesmo *status* que a classe. Segundo esse pensamento político contemporâneo, enquanto esta aparece imediatamente como um conceito crítico, o sexo e, com maior razão, a raça, são categorias mais aparentes. Essas duas últimas designam, ao mesmo tempo, “velhas” categorias ideológicas – pretensamente naturais – e “novas” categorias de análise crítica – críticas dos dispositivos históricos de dominação. Dentre estas, estão o sexismo e o racismo que, às vezes, tendem a se transformar em classificações descritivas em certos contextos disciplinares.

No caso do cenário francês, em que a raça, por exemplo, foi banida do vocabulário desde a II Guerra Mundial, falar da imbricação de relações de poder – “sexo, raça, classe” – é, portanto, particularmente delicado de manejar, tanto teórica quanto politicamente.

Também, Kergoat teceu críticas à categoria de interseccionalidade explicitamente no II Congresso da *Association Française de Sociologie* (AFS) em Bordeaux, em setembro de 2006 (o respectivo artigo foi publicado em 2009). Ela criticou especialmente a noção “geométrica” de intersecção, afirmando que pensar em termos de cartografia, conduz a naturalização de categorias analíticas, o que incorre em erros interpretativos, uma vez que as relações são dinâmicas (KERGOAT, 2009).

Essa questão é aprofundada em três pontos na introdução de seu livro “*Se battre, disent-elles*” (KERGOAT, 2012): (i) a multiplicidade de pontos de entrada – casta, religião, região, etnia, nação, etc – e não apenas raça, gênero e classe conduz a um risco de fragmentação das práticas sociais; (ii) não é certo que todos esses pontos remetam a relações sociais, logo, talvez não seria o caso colocá-los todos no mesmo plano; (iii) os teóricos da interseccionalidade continuam a raciocinar em termos de categorias e não de relações sociais, privilegiando uma ou outra categoria sem historicizá-las e, por vezes, não levam em consideração as dimensões materiais da dominação (KERGOAT, 2012).

O princípio na base da interseccionalidade é a não-hierarquização dos diferentes aspectos da opressão (*versus* contradição principal e secundária, infraestrutura e superestrutura do marxismo ortodoxo). Este princípio e a afirmação da imbricação de diferentes tipos de poder

é que tornam possível a utilização da interseccionalidade ou da consubstancialidade como sinônimos.

Do outro lado do Atlântico, Patrícia Hill Collins defende que por mais diversas e específicas que possam ser as identidades e as experiências, a experiência suprema da opressão permanece sendo essencial (COLLINS, 2016). A opressão constitui uma situação injusta. As mulheres afro-estadunidenses vivenciam experiências específicas que catalisam reações políticas ligadas à sua opressão no contexto em que estão inseridas.

Ainda segundo Collins, destacam-se três aspectos do feminismo negro com estreitas relações entre si, e que envolvem experiência, pensamento (análise) e ação: (i) as experiências cotidianas das mulheres negras; (ii) as análises que elas realizam dessas experiências; e (iii) suas ações a partir dessas experiências e análises (COLLINS, 2016)²¹.

Collins demonstra, portanto, que a interseccionalidade pode ser vista como forma de combate às opressões múltiplas e imbrincadas, logo, como instrumento de luta política. Nesse sentido, atua ao mesmo tempo como um projeto de conhecimento (COLLINS; BILGE, 2016). Não há como negar, contudo, que são grandes os desafios para tratar das dimensões interseccionais das desigualdades no âmbito do trabalho. A força com que o debate penetra as análises sociológicas e em especial o campo dos estudos de gênero nem de longe se reflete no campo dos estudos do trabalho e das relações de emprego, em que o uso dessa categoria ainda é notavelmente limitado.

Pleiteia-se no sentido de aumentar o olhar à interseccionalidade, o que não necessariamente significa obrigar-se a usar uma abordagem/estratégia de análise interseccional. Na busca por aumentar a sensibilidade do conceito, do seu entendimento e complexidade em um dado campo de estudos.

Buscando adotar um enfoque interseccional:

Such an approach requires going beyond problematizing the relationships within categories of difference (an intersectionally sensitive approach) to one that engages in the theoretical challenges of problematizing the relationship between categories of difference (MCBRIDE, HEBSON E HOLGATE, 2015, p. 336).

Desse modo, percebe-se uma diferença entre olhar para a interseção de categorias estáticas questionando a relação entre elas e o processo e os sistemas de dominação que

²¹ Nesse contexto, pode-se citar um exemplo paradigmático da interseccionalidade como arma política, qual seja, a mobilização das arrumadeiras de hotel que se manifestaram diante de um tribunal em Nova York contra a violência de classe, sexista, machista e racista no caso Dominique Strauss Khan (DSK), na época diretor do FMI. Elas mostraram a direção da luta contra as opressões imbrincadas de gênero, classe e raça no mundo do trabalho. Pode-se mencionar, também, as lutas das arrumadeiras de hotel imigrantes nos anos 2000 em Paris, em 2017 no Hotel Holliday Inn e hoje no Hotel Ibis da Porte de Clichy.

marginalizam ou discriminam (HANCOCK, 2007). Em essência, os pesquisadores devem problematizar suficientemente tais relações entre categorias e diferenças.

Nessa linha, influi-se que o debate sobre as convergências entre gênero, raça e classe refletem não uma simples sobreposição entre padrões de dominação independentes, mas um entrelaço complexo. Isso faz com que qualquer interpretação aprofundada do mundo social e, conseqüentemente, qualquer projeto emancipatório precise incorporar simultaneamente todos esses eixos. Ou seja, as assimetrias que se definem no entrecruzamento e a constituição recíproca dos três são incontornáveis para a análise das desigualdades nas sociedades contemporâneas.

Assim sendo, uma análise das relações de gênero que não problematize o modo pelo qual as desigualdades de classe e raça conformam o gênero, posicionado de forma diferente as mulheres nas relações de poder e estabelecendo hierarquia entre elas, pode colaborar para a suspensão da validade de suas experiências e interesses. O potencial analítico feminino, assim como o transformador, acaba reduzido em alguma medida. Acrescenta-se, ainda, que determinantes como geração, sexualidade, etnia e localização também são importantes na construção da posição social dos diferentes grupos de pessoas e contribuem para produzir as alternativas e obstáculos que se colocarão em seus caminhos no que tange à participação na sociedade.

Dentro desse debate teórico, Flávia Biroli e Luis Felipe Miguel (2014) destacam três carros-chefes: (i) o feminismo marxista e socialista, que privilegiou o par gênero-classe, embora não suspenda a raça como problema; (ii) o feminismo negro, no qual as categorias de gênero, classe e raça foram conjuntamente exploradas, mas nem sempre de fora a produzir um referencial focado na explicação dos seus elementos; e (iii) um conjunto amplo e heterogêneo de estudos cujo nó organizador está na noção de interseccionalidade, a qual permitiu avançar teórica e metodologicamente a abordagem desses entrelaçamentos. Uma crítica comum a essa terceira corrente reside no fato de que, frequentemente, o peso da classe foi reduzido, deixando de recorrer a ela como categoria analítica para a explicação de desigualdades sociais complexas (COLLINS, 2010).

Percebe-se, nessa linha, que o conceito de interseccionalidade foi forjado para evitar os problemas criados por análises que categorizavam os grupos segundo um único eixo identitário e/ou uma única relação de poder – o gênero, a raça ou a classe. Tal teoria visa, então, a analisar fatores como classe, raça, gênero (além de outros como sexualidade, idade, etc.) e entender como podem ter papel determinante na configuração particular de relações de poder. Objetiva-se dar conta da complexidade e do caráter histórico presentes nas relações sociais.

Nessa linha, fica evidente que a interseccionalidade atua como verdadeira ferramenta crítica à desconstrução do gênero como única categoria explicativa e de ação. A opressão das mulheres não deve ser isolada das demais, sobretudo daquelas relacionadas à raça e à classe social.

1.3.2 Pensamento decolonial, amefricanidade e interseccionalidade

No Brasil, Florestan Fernandes elaborou tese precursora sobre a relação de indissociabilidade entre raça e capitalismo. Como exemplo, cita-se a *Integração do Negro na Sociedade de Classes* (1965), em que se explica que o negro e o mulato são pensados como sujeitos que têm que encarar sua liberdade em um contexto econômico e de vida social para o qual sua experiência anterior não os preparou.

Nesse sentido, “o isolamento econômico, social e cultural do negro foi um produto de sua relativa incapacidade de sentir, pensar e agir socialmente como homem livre” (FERNANDES 1965, p. 67). Tal exclusão teria um caráter propriamente racial “se o negro ostentasse essas qualidades e, apesar disso, fosse repellido” (FERNANDES, 1965, p. 68). A anomia social e a desorganização da vida pessoal dos homens negros e mulatos são os resultados (o “peso do passado” lhes cai sobre os ombros) (FERNANDES, 1965).

E quanto às mulheres negras? A vida nas cidades, relata-se, era mais fácil para elas do que para os homens, pois o insulamento no trabalho doméstico traçava a linha de continuidade entre experiência pesada e vida presente. A mulher negra era enxergada por Florestan como “uma agente de trabalho privilegiado”, não porque vivenciava um aproveitamento integral de sua pessoa, mas por ser a única que contava com ocupações persistentes que permitiam um meio de vida (FERNANDES, 1965).

A crítica de Carlos Hasenbalg desenvolvida na década de 1970 e consolidada em sua tese de doutorado intitulada *Race Relations in Post-Abolition Brazil: The Smooth Preservation of Racial Inequalities*, que deu origem ao livro *Discriminação e Desigualdades Raciais no Brasil*, publicado em 1979, desloca a temática do campo das relações sociais para focar nas desigualdades e discriminações raciais, concebidas como fruto da competição raciais concebidas como fruto da competição capitalista e da segregação espacial dos negros no Brasil.

A condição de sexo possui pouco relevo na produção de Florestan Fernandes, mesmo se o diálogo com o pensamento de lideranças negras já fosse evidente e se tornasse crescente²². Nesse sentido, é novamente em Heleieth Saffioti, mais especificamente na sua tese da segunda

²² Vide GONZALEZ, 1982.

metade dos anos 1960²³, que se encontra a figura precursora em que as dimensões de sexo e classe, mas também de raça, parecem enlaçar-se de modo mais saliente nesse momento.

A influência de Florestan sobre Heleieth Saffioti é clara, tendo ele sido seu orientador, inclusive. A autora, ao analisar a posição de homens e mulheres escravos e as inconsistências das relações raciais escravistas, reconhecia que as mulheres negras, além da sua função no sistema produtivo, tinham um papel sexual central, cujo produto era o mulato, que foi – contraditoriamente, a seu ver – o foco dinâmico das tensões sociais e culturais (SAFFIOTI, 1976).

A precedência da classe era, entretanto, insofismável. Sexo e raça mascaravam a dominação de classe, operando como mecanismos que intensificavam a exploração. Isso porque o peso dos atributos de sexo e cor aumentavam justamente no topo da distribuição de rendimentos. Com crise ou sem crise, nota-se a resiliência no custo de não ser homem e branco no mercado de trabalho no Brasil (PNAD, 2002, 2008, 2014). A diferença salarial cresce à medida que se avança para os níveis de remuneração mais elevados, seja na crise (2002), seja em um momento de expansão significativa (2008), seja no final do crescimento e início da inflexão no mercado de trabalho (2014).

Transparente nas palavras, Lélia Gonzalez (1982) assume o protagonismo na formação de um grupo feminista negro no Rio de Janeiro, sem uma das principais precursoras do movimento no Brasil. Articulando racismo e sexismo na cultura brasileira, a autora destaca o lugar a partir do qual interpreta o fenômeno:

[...] na medida em nós negros estamos na lata de lixo da sociedade brasileira, pois assim o determina a lógica da dominação ...O risco que assumimos aqui é o do ato de falar com todas as implicações. Exatamente porque temos sido falados, infantilizados ... que neste trabalho assumimos nossa própria fala. Ou seja, o lixo vai falar, e numa boa (GONZALEZ, 1982, p. 225).

O fundamento buscado na psicanálise (Freud e Lacan) para desvendar o racismo à brasileira, tal como interpreta Bairros (2000), consiste em uma saída teórica no sentido de melhor apreender os aspectos simbólicos dessa forma de discriminação. Esta se constitui como a sintomática que caracteriza a neurose cultural brasileira e soma-se ao sexismo, o qual se manifesta a partir de três noções que são invocadas para definir a mulher negra a depender do contexto em que são percebidas: (i) a mulata, a mucama, serviço sexual, analogia de origem “mula”, doméstica; (ii) a mucama permitida, a prestadora de serviços, o burro-de carga”; e (iii) a mãe preta, responsável pelo cuidado e socialização das crianças.

²³ Publicada em 1969 como “A Mulher na Sociedade de Classes”.

Lélia Gonzáles, na formulação de um diálogo internacional, introduz a noção de “amefricanidade”, ou seja, a latinidade das Américas. Ela sublinha os aspectos ameríndio e africano, definindo como

[...] um processo histórico de intensa dinâmica cultural (resistência, acomodação, reinterpretção, criação de novas formas) referenciada em modelos africanos e que remete à construção de uma identidade étnica [O valor metodológico desta categoria] está no fato de resgatar uma unidade específica, historicamente forjada no interior de diferentes sociedades que se formaram numa determinada parte do mundo (GONZALEZ, 1988, p. 23).

Além disso, evidencia a importância dos mouros para pensar os que nos colonizaram e sua rígida hierarquia fundada no pertencimento étnico (GONZÁLEZ, 1988).

Dessa forma, “amefricanidade” se cunha como categoria capaz de resgatar uma unidade específica, historicamente forjada no interior de diferentes sociedades que se formam em determinada parte do mundo. “Uma unidade que, sem apagar as matrizes africanas, resgata a experiência fora da África como central” (BAIROS, 2000, p. 10).

Adentrando a temática do elo existente entre a interseccionalidade e o debate sobre decolonialismo/decolonialidade, Mara Viveros Vigoya traz importantes reflexões:

[...] dar cuenta de la forma como son experimentadas concretamente las intersecciones de raza y género, clase y género y la consubstancialidad de estas relaciones para los grupos sociales involucrados, examinando tanto mis propios trabajos investigativos como los de otras autoras. El texto concluye con la importancia política de concepto, enfatizando los aportes del Black feminism, el feminismo de color y el feminismo latinoamericano como enfoques epistémicos descolonizadores (VIGOYA, 2016, p. 1).

Para a autora, a noção de interseccionalidade, portanto, remete a “un lugar discursivo donde diferentes posiciones feministas se encuentran en diálogo crítico o de conflicto productivo” (VIGOYA, 2016, p. 05). Essa perspectiva inclusiva, no entanto, deve ser utilizada com cautela para não ser transformada em algo genérico na qual tudo se encaixa. Esse risco pode ser evitado, ao menos parcialmente, mediante a contextualização das teorias ou posições teóricas colocadas em diálogo (VIGOYA, 2016).

Autoras como Martha Zapata Galindo (2011) argumentam que, ao contrário do que acontece na Europa e nos Estados Unidos, na América Latina a interseccionalidade não atingiu o *status* de um conceito hegemônico e, para muitas feministas latino-americanas, não contribuiu com nada de novo. Durante muito tempo, as experiências sociais de grande parte das mulheres latino-americanas as forçaram a levar em conta e enfrentar, nos níveis teórico, prático e político, formas de opressão diferentes, simultâneas e cruzadas (WADE, 2009).

As críticas internas ao feminismo latino-americano foram explicitadas, principalmente aquelas referentes à colonialidade discursiva da diversidade material e histórica das mulheres

latino-americanas, pelos feminismos hegemônicos. Essas questões, levantadas fundamentalmente pelos movimentos sociais de mulheres, permitem lembrar que se pode assumir, teórica ou politicamente, que as desigualdades de gênero e raça e suas articulações são universais.

1.3.2.1 A teoria interseccional e o feminismo negro (Blackfeminism)

As diversas experiências das mulheres afro-americanas frente a opressão foram o ponto de partida do feminismo negro. As primeiras vozes do movimento partiram de experiência de classe das mulheres negras e das consequentes desigualdades. Como exemplos, podem ser citadas Claudia Jones (1949), intelectual negra e militante, Angela Davis (1981) e Audre Lorde (1984). Elas tratam a pluralidade de experiências de desigualdade. O Coletivo UMA trouxe consigo manifesto histórico: a Declaração do Rio Combahee (1977), muito importante no caminho para teorizar as múltiplas experiências de desigualdade.

Claudia Vera Cumberbatch migrou ainda criança para os Estados Unidos, onde atuou como jornalista e ativista negra. Além disso, participava da atuação comunista usando o nome falso “Jones”, que servia como "desinformação de auto-proteção" (TAYLOR, 2008). Como resultado de suas atividades políticas, foi deportada em 1955 e, posteriormente, residiu no Reino Unido. Fundou o primeiro grande jornal negro da Grã-Bretanha, *The West Indian Gazette*, em 1958 (THOMSON, 2009).

O trabalho mais importante e famoso da autora é o texto “Um fim para negligência dos problemas da mulher negra”, datado de 1949. Neste ensaio, ela repreende o Partido Comunista por não reconhecer a opressão das mulheres negras e efetivamente se organizar contra isso. Seu ataque foi especificamente direcionado à propagação da noção do (em suas palavras) *Wall Street Imperialism*, segundo a qual “o lugar das mulheres é a casa” (JONES, 1949).

A perspectiva da autora é que tal concepção era utilizada para ofuscar as desigualdades da posição social ocupada pelas mulheres. Enquanto ela observava que as mulheres protagonizaram duas greves no ambiente competitivo do pós-guerra, a realidade era que essas dificuldades de emprego estavam recaindo mais fortemente sobre as mulheres negras. Estas foram as primeiras a serem demitidas de empregos de guerra e forçadas a voltar para posições domésticas de baixos salários, servindo famílias brancas em vez de suas próprias (JONES, 1949).

Jones construiu o entendimento mais sofisticado de *blackfemism* que culminou na consolidação do que hoje se compreende como tripla opressão das mulheres

(interseccionalidade). Ela enfatizou que, em prol da libertação de todos os trabalhadores, os mais oprimidos precisam ser libertados primeiro (JONES, 1949).

Embora a autora entenda que a tripla opressão sofrida pelas mulheres negras precede todas as outras, o que ela formulou foi uma política emancipatória universal que libertaria todas as mulheres e todos os trabalhadores – isto é, todos os seres humanos – dos grilhões da opressão capitalista, racista e sexista. Seu argumento era que a verdadeira liberdade só viria com a demolição de todos os tipos de opressão e que a melhor maneira de o fazer era focar na emancipação do grupo que sofre com todas elas: as mulheres negras. Estaria ela antecipando a ideia de uma “perspectiva situada”?

O *Combahee River Collective* foi um coletivo feminista negro criado em 1974. Três anos depois de sua inauguração, foi publicada a "*Declaração do Rio Combahee*" (1977), que veio para iluminar e enfatizar a imbricação entre classe, sexo e raça da mesma maneira que Audre Lorde, Angela Davis, Patricia Hill Collins irão teorizar.

A declaração mais genérica de nossa política atual é a de que estamos ativamente comprometidas com a luta contra a opressão racial, sexual, heterossexual e de classe; encaramos como nossa tarefa particular o desenvolvimento de análise e práticas integradas baseadas no fato de que os principais sistemas de opressão estão interligados. A síntese dessas opressões cria as condições de nossas vidas. Como mulheres negras, vemos o feminismo negro como o movimento político lógico para combater as múltiplas e simultâneas opressões que todas as mulheres de cor enfrentam (COLLECTIVE COMBAHEE RIVER, 2019, p. 197).

A experiência das múltiplas formas de opressão deixa evidente que é impossível separar as opressões de raça, classe e sexo, porque muitas vezes elas são vivenciadas simultaneamente.

Frances Beal, (1970), ao teorizar sobre as desigualdades entre gênero e salário, fundou um manifesto das mulheres negras, no qual demonstrava o duplo risco que estas corriam (BEAL, 1970). A autora documenta, em outra obra, a forte desigualdade salarial entre homens brancos (US\$ 6704,00 / 100%), homens não brancos (US\$ 4277,00 / 63,8%), mulheres brancas (US\$ 3911,00 / 59,53%) e, por fim, mulheres não brancas: (US\$ 2861,00 / 42,68%) (BEAL, 1970 *apud* HIRATA, 2017).

No limiar da abordagem interseccional, protagonismo deve ser reconhecido também a Angela Davis. Mencionada como uma das inspiradoras do feminismo do Coletivo Rio Combahee, seu livro “Mulher, raça e classe”, publicado em 1981, foi pioneiro na perspectiva interseccional. Tal obra é fundamental para apreender as nuances das opressões e ao tratar da escravização e de seus efeitos. Davis confirma a impossibilidade de se pensar um projeto de nação que desconsidere a centralidade da questão racial, já que as sociedades escravocratas foram fundadas no racismo. Além disso, a autora evidencia a necessidade da não hierarquização

das opressões, ou seja, o quanto é preciso considerar a intersecção de raça, classe e gênero para possibilitar um novo modelo de sociedade (DAVIS, 2016 (1981)).

Patricia Hill Collins, outra teórica de extrema importância para o feminismo negro e a teoria interseccional, em seu livro “O pensamento feminista negro” (1990), reivindica uma epistemologia do conhecimento situado (valor heurístico do "ponto de vista das mulheres"). Um ponto de vista caracterizado por dois problemas intimamente relacionados: (i) o *status* econômico e político das mulheres negras as confronta com uma série de experiências que as levam a perceber a realidade material de uma perspectiva diferente em comparação com outros grupos; e (ii) essas experiências particulares estimulam uma consciência feminista específica dos negros. Em outras palavras, as mulheres negras não apenas experimentam outra realidade, diferente do grupo dominante, mas também entendem essa realidade de forma diferente. Também por isso, há a necessidade de trazer as mulheres negras ao centro do debate.

Kimberlé Crenshaw foi a primeira a traduzir a toda essa experiência em um conceito. É da autora a formulação da noção de interseccionalidade (1991)²⁴.

Crenshaw é conhecida pela introdução e desenvolvimento da teoria interseccional, o estudo de como identidades sociais sobrepostas ou interseccionadas, particularmente identidades minoritárias, se relacionam com sistemas e estruturas de opressão, dominação ou discriminação. Sua teoria foi essencial ao desenvolvimento do feminismo interseccional: examina os sistemas sobrepostos de opressão e discriminação aos quais as mulheres estão sujeitas devido a sua etnia, sexualidade e/ou histórico econômico.

Há que se mencionar, contudo, que Patricia Hill Collins, Audre Lorde, Angela Davis, dentre outras teóricas e ativistas negras, já afirmavam desde os anos 1980 a natureza interseccional da opressão das mulheres negras (COLLINS, 2015). Todas elas também fazem referência à experiência histórica de escravização como ponto de partida fundamental para explicar tanto a teorias e lutas das feministas negras. Mas foi Crenshaw, jurista negra, quem enquadrou o conceito de “interseccionalidade”. Seus principais textos datam de 1989 e 1991 e, neles, ela se concentrou principalmente nas interseções entre raça e gênero, trabalhando periférica ou parcialmente na dimensão da classe (aspecto importante para críticos de suas ideias) (CRENSHAW, 1989; CRENSHAW, 1991).

²⁴ Crenshaw é ferrenha defensora dos direitos civis americana e uma das principais estudiosas da teoria crítica da raça. Ela é professora em tempo integral na Faculdade de Direito da UCLA e na Columbia Law School, onde se especializa em questões de raça e gênero. Crenshaw é também fundadora do Centro de Interseccionalidade e Estudos de Política Social da Columbia Law School (CISPS) e do Fórum de Política Afro-Americano (AAPF), bem como do presidente do Centro de Justiça Interseccional (CIJ), com sede em Berlim.

O que Crenshaw fez foi traduzir uma experiência para um conceito teórico, cunhando, então a definição de interseccionalidade para fundamentar sua ação legal a favor das mulheres negras que reivindicavam reparação pelos efeitos da discriminação racial e sexual no local de trabalho. O caso da General Motors, já citado em subtópicos anteriores, é um exemplo interessante de quão útil poderia ser uma perspectiva interseccional. Discriminação de raça e sexo não foi reconhecida pela Companhia, que alegou recrutar mulheres e negros. No entanto, os negros recrutados pela GM não eram mulheres; e as mulheres recrutadas não eram negras (CRENSHAW, 2012). Desse modo, a GM fazia discriminação dissociada de gênero e raça, discriminação que era visível apenas a partir da perspectiva interseccional.

Todas as mulheres estão sujeitas a discriminação de gênero, mas também é verdade que outros fatores relacionados a suas identidades – como classe, casta, raça, cor, etnia, religião, nacionalidade, origem e orientação sexual – fazem a diferença na forma e na intensidade de discriminação que sofrerão (CRENSHAW, 2002). Ao adotar a metáfora da interseção, percebe-se que os vários eixos de poder são os caminhos que estruturam os aspectos sociais, econômicos e políticos terrenos. É através deles que ocorre a dinâmica do “desempoderamento”.

Por vezes, essas rotas são definidas como mutuamente exclusivas, como eixos de poder exclusivos simultâneos. O racismo, por exemplo, seria distinto do patriarcado que, por sua vez seria diferente da opressão de classe. De fato, esses sistemas frequentemente se sobrepõem, criando interseções complexas nas quais dois, três ou quatro eixos se cruzam (CRENSHAW, 2002).

As mulheres foram detidas ou torturadas, negaram-lhes direitos civis e direitos políticos em igualdade com os homens e, finalmente, tais abusos passam a ser percebidos como violações de direitos humanos.

Desde a emergência do conceito de interseccionalidade, ele atingiu vários espaços discursivos, projetos e debates. Desde o início, tal figura foi colocada mais como ponto nodal do que como sistema fechado. Sempre se configurou, pois, como uma reunião para investigações abertas da sobreposição e dinâmica conflitante referentes a raça, gênero, classe, sexualidade, nação e outras desigualdades.

A interseccionalidade se apresenta como projeto de conhecimento que permaneceu sem nome durante os anos 1980, a grande década em que suas ideias, ainda sem denominação, foram incorporadas no mundo acadêmico dos Estados Unidos. Durante esse período, a frase “raça, classe e gênero” surgiu como um espaço reservado no qual as ideias de vários movimentos de justiça social se uniam. Mas foi Lynn Weber (1998) quem compreendeu um ponto curioso (COLLINS, 2010): nos estudos da mulher – e não naqueles referentes à raça, etnia, classe; não

na sociologia ou psicologia – que os estudos sobre raça, classe, gênero e sexualidade primeiro emergiram (COLLINS, 2010).

O eco do movimento foi ouvido no sul do mundo, especialmente por Lélia González, grande filósofa, intelectual política, professora e antropóloga brasileira, feminista e militante negra. Sua principal obra: Lugar de negro (com Carlos Hasenbalg) (1982), foi crucial para denunciar as discriminações raciais no Brasil (a raça como fenotípica marca o Brasil). Seus escritos, desenvolvidos no cenário da ditadura política e da emergência dos movimentos sociais, revelam múltiplas inserções e identificam sua constante preocupação em articular as lutas mais amplas da sociedade com a demanda específica dos negros e, em especial das mulheres negras.

Dessa maneira, a interseccionalidade deve ser estudada como estratégia analítica e, dentre seus temas principais, seus pontos focais, o primeiro a ser inserido é o trabalho. Trata-se de conceito importante que abrange a organização do mercado de trabalho, a segregação, o equilíbrio entre trabalho e família, além de outros aspectos relacionados ao fato de o trabalho reprodutivo não remunerado sustentar complexas desigualdades sociais. Esses tópicos forneceram um terreno especialmente rico para a análise interseccional entre raça, classe e gênero, contextualizada com análises contemporâneas do capitalismo global.

Fato é que todas as teóricas citadas deixaram claro que raça, classe, gênero, sexualidade, idade, habilidade, nação, etnia e similares são melhor compreendidas em termos relacionais e não isolados. São categorias mutuamente construtivas, sustentam e modelam sistemas de poder. Como exemplo, pode-se afirmar que as relações de poder do racismo e do sexismo são inter-relacionadas.

A interseção de sistemas de poder catalisa formações sociais complexas de desigualdade, as quais são organizadas através de realidades materiais desiguais e de experiências de pessoas que vivem dentro delas. Justamente porque são historicamente contingentes e cruzam-se cultural e especificamente, desiguais realidades materiais e experiências sociais variam no tempo e no espaço.

As complexas desigualdades sociais promovidas pela interseção de sistemas de poder são fundamentalmente injustas, moldam projetos de conhecimento e/ou compromissos políticos voltados a defender ou contestar o *status quo*.

Na medida que a interseccionalidade se expandiu e viajou para todos os continentes, foram levantadas várias questões. Dentre elas, citam-se: a utilidade e as limitações de suas várias metáforas (incluindo a intersecção); o aditivo e autônomo *versus* a interativa e mutuamente natureza constitutiva do nexos de raça, gênero, classe, sexualidade, nação, etc. Isto

é, o número de categorias e tipos de assuntos (por exemplo, privilegiados ou subordinados?) e, seria ele estático e fixo, ou dinâmico e contextual? (CHO; CRENSHAW; MCCALL, 2013)

Há certamente novos desafios e abordagens relativos à teoria interseccional. No que tange à sexualidade, Butler afirma que o que se chama de sexo é uma construção social, assim como o gênero. Portanto, não haveria distinção real entre as duas categorias (BUTLER, 2015). Fausto-Sterling, por sua vez, versa sobre a excepcionalidade do dimorfismo e aponta, em um espaço multidimensional, o “*continuum* sexual” e o “modelo de cinco sexos” (homens, mulheres, mimos, fems, herms). Sua conclusão, assim como Butler, é que o sexo é tão construído quanto o gênero (FAUSTO-STERLING, 2000). Acrescenta-se, ainda, a perspectiva de Dixon e Telles, que defender haver, cada vez mais, uma literatura global sobre cor da pele e colorismo (DIXON; TELLES, 2017).

1.4 A heterogeneidade da construção dos sexos/gênero

1.4.1 Crítica à bicategorização

A problemática da divisão do trabalho entre homens e mulheres recebe importantes questionamentos da corrente *queer* (BUTLER, 1990). A expressão pode ser traduzida como estranho, ridículo, excêntrico, raro ou extraordinário, a respetiva teoria versa sobre o gênero e afirma que a orientação sexual e a identidade sexual dos indivíduos são resultado de um constructo social e que, portanto, não existem papéis sexuais essenciais ou biologicamente inscritos na natureza humana. Todos esses, portanto, são vistos como formas socialmente variáveis de desempenho de um ou vários papéis sociais.

De forma geral, a teoria *queer* busca ir além daquelas baseadas na oposição homem *versus* mulher, aprofundando os estudos sobre minorias sexuais (bissexuais, gays, lésbicas, transgêneros). O enfoque, portanto, é direcionado aos processos sociais amplos e relacionais que sexualizam a sociedade como um todo, heterossexualizando e/ou homossexualizando instituições, discursos, direitos, etc.

Trata-se de corrente temática que propõe explicitar e analisar tais processos a partir de uma perspectiva comprometida com os socialmente estigmatizados, dando maior atenção à formação de identidades sociais consideradas “normais” ou “desviantes” e nos processos de formação de sujeitos do desejo categorizados em termos de “legítimos” e “ilegítimos”. Neste sentido, a teoria *queer* é bastante distinta dos estudos gays e lésbicos, pois considera que estas culturas sexuais foram normalizadas, capturadas e já não apontam para a mudança social. Daí o interesse em estudar a travestilidade, a transgeneridade e a intersexualidade, além de culturas

sexuais não-hegemônicas caracterizadas pela subversão ou rompimento com normas socialmente prescritas de comportamento sexual e/ou amoroso (GREEN, 2017).

Algumas das principais críticas do movimento *queer* eram direcionadas à dicotomia e ao caráter binário do gênero como categoria relacional. Em contrapartida, seus teóricos defendem a multiplicidade de pertencimento ao gênero a ausência de estabilidade. Questionam, também, o conceito de divisão do trabalho entre homens e mulheres enquanto categorias sociais. Esta abordagem que inclui a instabilidade das identidades sexuais tem como precursora a análise sociológica de um caso de transexualidade contido na obra de Gafinkel (1967) – o caso Agnès – estudada e analisada por Ilana Lowy (2003).

As críticas à bicategorização (homem/mulher; masculino/feminino) partem da ideia de um “*continuum* sexual”. Anne Fausto-Sterling (2000) defende a existência de, no mínimo, cinco sexos: (i) os “verdadeiros” homens; (ii) as “verdadeiras” mulheres; (iii) os “merms”, pseudo-hermafroditas machos (testículos + partes do aparelho genital feminino); (iv) as “ferms”, pseudo-hermafroditas fêmeas (ovários + partes do aparelho genital masculino); e (v) “herms”, verdadeiros hermafroditas (ovários + testículos).

Para Sterling, o mais justo é conceituar o sexo e o gênero como diferentes pontos inseridos em um mesmo espaço multidimensional (2000). As exceções ao dimorfismo – sejam cromossômicos, anatômicos ou hormonais – são múltiplas, e a identidade de gênero pode não coincidir com as características sexuais. Daí a ideia de um “*continuum* sexual”.

Importa ressaltar, contudo, que o feminismo que luta pela superação da divisão sexual do trabalho não está ultrapassado com a ideia de um “*continuum* sexual”, já que, embora a própria Butler seja contra a “lógica binária das oposições” proclama que os termos de mulher e homem permanecem sendo categorias políticas importantes (BUTLER, 2013). Em sentido similar, Silvia Federici afirma que: “desse ponto de vista, os debates entre as feministas pós-modernas acerca da necessidade de desfazer-se do termo ‘mulher’ como categoria de análise e definir o feminismo em termos puramente oposicionais foram mal orientados” (FEDERICI, 2017, p. 31).

Cinzia Aruzza está entre as estudiosas que apreciou positivamente a teoria *queer* (ARUZZA, 2010). Ela afirmou que, por intermédio da corrente, foram desenvolvidos conceitos úteis para a desconstrução do gênero e para a teoria da interseccionalidade.

Aruzza critica aquilo que concebe como “teoria dual”, desenvolvida por Christine Delphy (1998) e segundo a qual o modo de produção capitalista e modo de produção patriarcal são distintos (ARUZZA, 2010). No mais, ela também apresenta ressalvas à tese de Heidi Hartmann (1979), relacionada à autonomia do sistema capitalista e do sistema patriarcal; e ao que ela chama de “teoria tripartite” de Sylvia Walby (1990), a qual introduz o sistema racial.

A perspectiva de Arruzza sobre a obra Kergoat (KERGOAT, 2009) é que, em sua tese referente à consubstancialidade das relações patriarcais, raciais e de classe, ela designa três sistemas “independentes”, propondo um “triplo sistema” (ARUZZA, 2015). Arruzza, em contrapartida, defende o que ela chama de “teoria unitária”. Nesta, “a opressão de gênero não corresponde a um sistema autônomo e dotado de causas próprias, mas que se tornou através de um longo processo histórico parte integrante da sociedade capitalista” (ARUZZA, 2015, p. 34). A leitura desta autora da consubstancialidade das relações de dominação/opressão/ exploração é discutível, pois é oposta a um sistema dual ou tripartite, dada a imbricação de todas essas dimensões num todo unitário.

Retornando a temática *queer*, deve-se notar que não se trata apenas de uma corrente teórica, mas de um verdadeiro movimento social. O grupo *Queer Nation* foi fundado em 1990 (CERVULLE; QUEMENER; VÖRÖS, 2016), mesmo ano da publicação da obra *Gender Trouble*, de Butler (1990). O viés materialista do movimento sublinha a compatibilidade entre feminismo *queer* e materialismo, o que contrasta com a longa tradição de crítica das feministas marxistas à teoria em análise.

As correntes feministas, em geral, combatiam as ideias *queer* por considerarem que elas fluidificavam as identidades sexuais e não permitiam avaliar as contradições e as relações sociais concretas. Sophie Noyé (2019) demonstra que é possível se nutrir de Foucault e de Butler, de um lado, e do feminismo materialista de Delphy, de outro. Nessa afirmação de dupla filiação, a autora recupera uma significativa literatura anglo-saxã consagrada ao marxismo *queer*, representada por figuras como Rosemary Henessy (1994; 1995; 2006), Kevin Floyd (2013) e Alan Sears (2005;2010;2013) (NOYÉ, 2019).

Para Noyé, há pontos de convergência e possibilidades de aliança entre as teorias *queer* e o materialismo, citando que: (i) em ambas, o gênero é lido como uma construção social; (ii) eles compartilham uma perspectiva de transformação da sociedade; (iii) convergem ao tecer uma crítica às políticas neoliberais que precarizam as mulheres, as pessoas *queer* e as não brancas.

Cervulle e Quemener (2016), por sua vez, indicam a necessibilidade de articular os fundamentos *queer* à teoria social, afirmando que a crítica do capitalismo desempenha também um papel importante na teoria *queer* (CERVULLE; QUEMENER, 2016). Considera-se particularmente interessante a questão da mercantilização e privatização das subjetividades sexuais e de gênero no neoliberalismo tais como são analisadas pela corrente *queer* materialista (NOYER, 2019). Isso vai ao encontro, também, da importância concedida à consideração do aumento das desigualdades sociais em detrimento de uma política centrada nos direitos formais,

outra convergência entre o pensamento *queer* e o materialista. Não se deve deixar de atentar, no entanto, para o fato de que as correntes *queer* são bastante heterogêneas (PUAR, 2007).

A crítica à bicategorização tecida pelos *queer* é apenas a ponta do *iceberg*. A presente pesquisa optou por restringir a análise da exploração das mulheres no mercado de trabalho em contraste com o instituto do *dumping social*. Desse modo, parte-se da premissa de que a divisão sexual do trabalho constitui base fundamental sobre a qual se assentam hierarquias de gênero nas sociedades contemporâneas, ativando restrições e desvantagens que modulam as trajetórias das mulheres. O foco para este estudo assume que as hierarquias de gênero tomam formas diferenciadas segundo a posição de classe e raça das mulheres.

1.4.2 Transexualidade, Teoria Queer e interseccionalidade

A defesa da aplicabilidade de direitos segundo a identidade psicológica percebida e vivida pela pessoa esbarra, inevitavelmente, no sistema binário de sexos, nas opções políticas e econômicas do Estado e na estigmatização que o “se assumir” transexual ou *queer* acarreta na vida do indivíduo e de sua família, especialmente em países de culturas patriarcais e cristãs, como é o caso do Brasil (CHAVES, 2017). Isso se deve, principalmente, ao fato de que os estereótipos sociais de homem e mulher são formas a partir da classificação médica do sexo biológico, que desconsidera completamente o fato de que a identidade de gênero não se desenvolve no mesmo processo de formação do corpo físico/objetivo.

Em decorrência desses padrões pré-estabelecidos, qualquer tipo de situação ou pessoa que não se encaixe perfeitamente nesses modelos é considerada uma transgressora do sistema binário. Nesse ponto, cabe responder, do que, afinal, se trata a transgeneridade? Esta ocorre quando:

[...] a identidade de gênero que as pessoas sentem ter discorda do que aparenta sua conformação biológica, como meninos ou meninas, realizada no momento de seu nascimento, parâmetro de atribuição de gênero feminino ou masculino [...]. Desse modo, usando as denominações estereotipadas que nos são oferecidas, podemos ter pessoas transgênero heterossexuais, bissexuais, homossexuais ou assexuadas, o que também coloca em discussão a relação entre sexo biológico e tipo de orientação afetivo-sexual. Alguém pode ser homem ou trans homem e sentir-se atraído sexualmente, ou afetivamente, por homens, ou por mulheres; alguém pode ser mulher ou trans mulher e sentir-se atraída sexualmente, ou afetivamente, por mulheres ou por homens. No primeiro caso, essas pessoas serão consideradas homossexuais; no segundo, heterossexuais. Se a pessoa se sentir atraída afetiva ou sexualmente, tanto por homens, quanto por mulheres, será considerada bissexual, se não se sentir atraída por ninguém, será considerada assexuada (MODESTO, 2013, p. 50).

Constata-se, inclusive, que pode ser que não haja identificação com nenhum dos dois gêneros (teoria *queer*²⁵), ou com os dois, ou ainda com um deles em um período da vida e outro gênero em outro período. A sexualidade humana é diversa e impossível de aprisionar em definições fechadas, visto estar longe de ser dicotômica e engessada (PIRES, 2013). Quanto mais “ou isso ou aquilo” for a explicação, menos ela será capaz de gerar compreensão, de forma que essa pluralidade escorrerá entre nossos dedos.

Conforme apresentado, em uma construção discursiva e histórico-sociológica do gênero, parte-se da explicação de que as sociedades são fundadas no binarismo homem/mulher, resultado do entendimento naturalizado, essencialista, de gênero. Dessa perspectiva, as pessoas são homens (machos) ou mulheres (fêmeas) biologicamente e, portanto, masculinas ou femininas. Tais conceitos são estendidos ao social e baseados na categorização ideológica dos fenômenos como normais, se assim for, ou patológicos, se não for (MODESTO, 2013).

Pergunta-se: onde a interseccionalidade entra nesse debate? Já foi explanado que a interseccionalidade envolve intersecções, tais como sexualidade, gênero, classe, geração e raça. Na dinâmica de constituição e afirmação de identidades políticas dentro do espectro “LGBTQIA+”, a teoria interseccional também se entrelaça, visto há relações sociais permeadas pelo machismo, sexismo e racismo, ou seja, não há deslocamento desses debates.

Vale ressaltar que, atualmente, dentre todos os grupos minoritários, as pessoas transgêneras são as que sofrem maior rejeição social. Isso se reflete na teoria, visto que muitos pesquisadores que estudam as modernas teorias de gênero não abarcam esses sujeitos. As mulheres trans, em especial, fazem parte de grupo bastante marginalizado, mesmo dentro de movimentos sociais que deveriam acolhê-las, como o feminismo e o movimento LGBT (CAMPOS, 2014). Dentro do feminismo *mainstream*, muitas vezes essas mulheres possuem sua identidade de gênero deslegitimada, suas demandas invisibilizadas e suas falas silenciadas. Já no movimento LGBTQIA+, as lutas específicas das pessoas transgênero são frequentemente omitidas em favor de questões mais populares, como o casamento gay (CAMPOS, 2014). Como bem sintetiza Peter Druker:

As vitórias das pessoas LGBTI são reais e importantes, mas se entrelaçam, ao mesmo tempo, às derrotas expressivas. Por terem sido conquistadas em um mundo crescentemente desigual, polarizado e violento, elas assumiram uma coloração perturbadora. A liberdade que gozam as pessoas LGBTI é cada vez mais dependente de um mercado que é sobretudo acolhedor para pessoas com dinheiro. Os resultados são uma crescente comercialização da cena gay e um desvio à direita dos movimentos LGBTI (DRUKER, 2015, p. 198).

²⁵ Quem mais se destaca nesse estudo é Judith Butler. Ver: BUTLER, 2004; BUTLER, 2013.

O autor ressalta a importância de se enxergar que as “novas vidas LGBT foram circunscritas a uma ‘homonormatividade’ ligada ao neoliberalismo” (DRUKER, 2015, p. 197).

Ou seja,

Cinco traços homonormativos definem uma nova formação hegemônica entre o mesmo sexo: a autodefinição da comunidade lésbica/gay como uma minoria estável, o aumento da conformidade de gênero, a marginalização das pessoas trans, a maior integração à nação e a formação de famílias lésbicas/gays normalizadas (DRUKER, 2015, p. 197).

Ademais, segundo seu ponto de vista, a resistência *queer* tem sido lenta no que tange a essa “homonormatividade” e morosa à adesão de uma teoria que é realmente necessária e que inclua um marxismo feminista, não eurocêntrico e anti-economicista, com fins a atingir uma liberação completa. Para Peter, é necessária a consolidação de uma política que “*queerize*” os movimentos sociais de classe e critique ferrenhamente o binarismo gay/hétero (DRUKER, 2015). “Os *queers* precisam, especialmente, adotar o feminismo socialista que entende o capitalismo, em sua essência, como um modo social de produção e reprodução generificada [*gendered*]” (DRUKER, 2015, p. 200).

Sob inspiração semelhante, surgiu o transfeminismo, movimento para dar voz às pessoas trans nas pautas feministas. Jaqueline Gomes de Jesus e Hailey Alves afirmam que o transfeminismo:

[...] reconhece a interseção entre as variadas identidades e identificações dos sujeitos e o caráter de opressão sobre corpos que não estejam conforme os ideais racistas e sexistas da sociedade, de modo que busca empoderar os corpos das pessoas como eles são (incluindo as trans), idealizados ou não, deficientes ou não, independentemente de intervenções de qualquer natureza; ele também busca empoderar todas as expressões sexuais das pessoas transgênero, sejam elas assexuais, bissexuais, heterossexuais, homossexuais ou com qualquer outra identidade sexual possível (JESUS; ALVES, 2012, p. 15).

É possível perceber a repercussão dessas discussões no mundo do trabalho. Uma pesquisa realizada por Cecília Barreto de Almeida e Victor Augusto Vasconcellos em 2018, destacou que:

[...] é possível que transexuais com maior “passabilidade”, ou seja, que consigam performar seu gênero de forma mais semelhante à performance de pessoas cisgêneras, venham a ter maior facilidade de acesso ao mercado de trabalho. Nesse sentido, pessoas que não querem ou não iniciaram a terapia hormonal, ou não conseguiram alterar determinados caracteres como pelos no rosto e voz, podem sofrer mais preconceito na busca por um emprego. Quanto mais longe de um ideal hetero-cis-normativo, mais dificuldade em se inserir no mercado de trabalho (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018, p. 319).

Em outra passagem, o estudo também mostra a experiência particular de uma pessoa trans, relatando que, “Lam Matos (...), por ser um homem trans negro e ter sido preterido em uma entrevista de emprego por uma mulher cisgênera e branca, com menos experiência” (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018, p. 319).

A questão mencionada ao final por Lam Matos sobre o “recorte racial” merece destaque. Além de ser homem trans, ele também se identifica como negro, o que faz com que enfrente tanto a transfobia quanto o racismo. A intersecção entre marcadores sociais da diferença já foi abordada em outras pesquisas, como a de Schilt, que buscou analisar empiricamente a reprodução de desigualdades de gênero no local de trabalho, por meio de entrevistas de profundidade com homens trans, tendo diagnosticado que marcadores, como raça/etnia, idade e estrutura corporal, influenciam em questões de gênero (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018, p. 312).

Percebe-se, mais uma vez, a importância da interseccionalidade para esses debates. Faz-se necessária uma perspectiva interseccional, que busque analisar e compreender as interações, articulações e sobreposições de trajetórias entre discriminações diversas, tais como classe, raça, gênero, orientação sexual, deficiências, religião etc. (CRENSHAW, 2002; KERNER, 2012; MOUTINHO, 2014; ZAMBONI, 2014). Trata-se de método analítico suficiente para compreender a intersecção de tais elementos. “Assim como Renata Peron afirma que ser transexual ‘está na cara’, ser negra ou ter alguma deficiência física muitas vezes também está” (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018, p. 319).

Dada a avaliação dos dados da pesquisa citada – também de outras cujo foco é o mesmo – ficam nítidas as compreensões ou elucidações, sob o ponto de vista do feminismo interseccional, a respeito da vida cotidiana de mulheres trans. Percebe-se o modo como elas constroem sua identidade e vivenciam sua feminilidade, bem com as dificuldades que enfrentam em um grande centro urbano.

Lutar por um feminismo inclusivo, plural e que combata a violência contra todas as mulheres é indispensável nos dias de hoje. Por isso, estudos sobre gêneros e feminilidades não normativos são tão significativos (CAMPOS, 2014). Através da problematização da condição abjeta em que mulheres trans se encontram, nota-se a importância das suas identidades para subverter a cis-heteronormatividade. As reflexões transfeministas e a teoria *queer*, que buscam questionar os binarismos de gênero à luz da teoria interseccional, devem estar em pauta, portanto.

CAPÍTULO 2 – DIREITO DO TRABALHO, MERCADO DE TRABALHO E MULHERES

2.1 A luta feminina pela conquista do Direito do Trabalho

Abordar a trajetória das mulheres no Direito do Trabalho passa, necessariamente, pelo prévio entendimento de que a historiografia tradicional as manteve ignoradas, silenciadas e, por muitas vezes, apagadas.

Falar em história das mulheres começa por entender que a “história” sempre nos é contada a partir de determinado ponto de vista, pois a história tem lado. E o lado que prevalece, que chega aos nossos ouvidos e aos livros de história, é o lado do vencedor: homem branco, europeu, cujo relato histórico pretende ser único (SOUTO MAIOR; VEIRA, 2017, p. 7).

Percebe-se que, por muito tempo, as mulheres foram excluídas da versão oficial da história e despidas de seus direitos. Dessa forma, evidenciar a trajetória das mulheres, bem como sua luta pela conquista de direitos, não apenas sugere que a história que se conhece está incompleta e, mas também que o domínio sobre o direito e tudo o que é oficializado é parcial, já que toma como regra a ação do homem e relega as mulheres ao segundo plano único (SOUTO MAIOR; VEIRA, 2017).

O percurso de resistência e luta pela conquista de direitos das mulheres em solo brasileiro remonta ao período colonial. O Brasil Colônia inaugurou o pilar do sistema produtivo capitalista atual, mas também as primeiras formas de luta e resistência contra a exploração do trabalho, bem como de opressões, sobretudo de raça e de gênero.

O protótipo de família patriarcal herdado da Colonização Portuguesa estabelecia um sistema de dominação política, social, ideológica e econômica sobre as mulheres e sobre outras minorias, o que impossibilitou qualquer aspiração de tratamento igualitário. Em decorrência do modelo implantado, a ação resistente feminina não se mostrou linear e única, variando de acordo com os acontecimentos histórico, bem como em relação à raça e à classe social das mulheres (SOUTO MAIOR; VEIRA, 2017). Visto que “Às brancas cabia, de regra, uma vida impoluta, fora dos espaços sociais, sob as referências marianas preconizadas pela Igreja Católica. Negras e Índias, reificadas, prestavam-se à satisfação dos anseios econômicos e sensuais do dominador” (GUERRA et al., 2017, p. 14).

Registra-se, todavia, diversas narrativas de emancipação, tanto no âmbito doméstico e individual, quanto a expressa recusa à ignorância e ao analfabetismo que lhes eram imputadas, seja no âmbito coletivo, com a luta e a participação em causas libertárias, deste ao direito ao voto (SOUTO MAIOR; VEIRA, 2017).

Durante a Primeira República, várias mulheres reivindicavam seus direitos, em especial ao espaço na esfera pública, e exigiam, para além de direitos políticos, o direito à educação. Começavam, assim, a contestar as relações de gênero, bem como as questões referentes às precárias condições de trabalho. Inclusive, tais questões estavam bastante presentes no movimento anarquista e no Partido Comunista Brasileira da época (SOUTO MAIOR; VEIRA, 2017).

Nesse sentido, enquanto parte do movimento feminista demandava, em meados do século XX, mais espaço para as mulheres na esfera pública; no mercado de trabalho, as mulheres negras já ocupavam a esfera pública e o mercado de trabalho informal desde o início da nossa história. De outro lado, mulheres indígenas eram mantidas em cativeiros, exploradas, para a satisfação do colonizador europeu (CARVALHO et al., 2017, p. 30).

Isso não significa que a inclusão das mulheres na esfera pública não foi um passo importante. Ao contrário, foi uma conquista muito relevante, ainda que limitada pelas condições históricas.

O ideal da maternidade cientificamente foi incorporado por mulheres das classes médias e altas urbanas, representando a possibilidade de ter educação de melhor qualidade e até uma formação, admissão na esfera pública, por meio de acesso aos campos profissionais e acadêmicos que envolvessem habilidade “maternais”, magistério, enfermagem, etc. (CARVALHO et al., 2017, p. 30).

Apesar da luta e resistência pelas mulheres para que ocupassem o espaço público, dados estatísticos da época demonstram que as ocupantes de estratos sociais mais empobrecidos e marginalizados já ocupavam diversas searas públicas, isto é, já trabalhavam nas indústrias e sustentavam suas famílias, atividades notoriamente masculinas à época. Por exemplo, “na cidade de São Paulo, no ano de 1872, dos 10.256 operários da indústria do algodão, 9.514 eram mulheres. Os censos do século XX revelam, em certas cidades, uma proporção surpreendente de mulheres chefes de família (até 40%)” (CARVALHO et al., 2017, p. 31).

Ou seja, as mulheres também contribuía com o trabalho externo, além de arcarem com os serviços doméstico. Isso, contudo, não lhes conferia um papel de destaque social. Elas não encontravam existência fora da submissão aos maridos, o que demonstrava a manutenção de traços da família patriarcal da colônia.

Na época, os debates sobre emancipação feminina foram marcados por lutas pelo direito à educação, inclusive em nível superior, capaz de elevar a condição feminina, dar-lhe uma profissão e habilitá-la a participação política. Todavia, as mulheres mais abastadas, da elite, buscavam o apoio de sua classe e se concentravam na batalha por educação para reforçar a condição de mãe. Dialeticamente, tal luta possibilitou o avanço das mulheres na conquista de

espaço público e direitos políticos. Destaca-se, também, a luta das sufragistas (CARVALHO et al., 2017).

A vida do operariado nas indústrias também era dura, havendo intransigência, por parte dos industriais, quanto às reivindicações da classe trabalhadora. Predominavam baixos salários e condições penosas, como jornadas entre 10 e 14 horas, trabalho infantil, constantes acidentes de trabalho e doenças relacionadas ao labor. A utilização das mulheres (que trabalhavam mais e ganhavam menos) e crianças refletia em remuneração baixíssima, o que gerou necessidade de a família operária gerar valores de uso próprios, como hortas e criação de animais (CARVALHO et al., 2017).

Além disso, ascendiam no século XX correntes do anarquismo e do anarcosindicalismo, que representavam “as tendências majoritárias entre o operariado brasileiro, culminando com as grandes greves operárias de 1917, em São Paulo, e 1918 e 1919, no Rio de Janeiro” (COGGIOLA, 2015, p. 80). Cabe destacar o protagonismo dos trabalhadores têxteis, em especial das mulheres, nas principais das greves. No final de maio do ano de 1917, a Liga Operária da Mooca, somando poucos dias de existência, possuía cerca 400 afiliados, na maior parte mulheres, do Cotonifício Crespi (indústria têxtil inaugurada no município de São Paulo, no bairro da Mooca) (BIONDI, 2009). Diante desse cenário, ocorreram intensas lutas das trabalhadoras, as quais insistentemente reivindicavam seus direitos.

É preciso assinalar que, no período, derrotas foram colecionadas, como a exclusão das domésticas da proteção jurídica com a aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943. Predominou o entendimento de que o decreto nº 3.078 de 1941 estava revogado, permanecendo tais trabalhadoras em situação de limbo jurídico. As maiores vitórias vieram apenas em 1988, quando se deu o reconhecimento do direito de sindicalização (RUSIG; FACUNDINO; RUZZI, 2017). A batalha se faz presente até hoje, através da criação da aberração jurídica do requisito da ‘continuidade’²⁶, tendo em vista que persiste a resistência em equiparar as trabalhadoras domésticas aos demais trabalhadores e, conseqüentemente, em lhes conferir todas as garantias legais e constitucionais conquistadas historicamente.

Nas décadas seguintes, o aumento da necessidade de força de trabalho e a mudança da centralidade da vida no campo para a cidade não abriu espaço para a emancipação feminina e para o desenvolvimento de igualdade material na vida familiar e social. Isso porque as mulheres normalmente ocupavam postos de trabalho não qualificados e rotineiros, não assumiam funções

²⁶ A Lei Complementar 150/2015 apenas reconhece como empregada doméstica àquelas e àqueles que laboram mais de duas vezes na semana na residência do empregador.

de comando e eram responsáveis pelos trabalhos domésticos gratuitos realizado no lar. Ou seja, o trabalho também foi (e ainda é) instrumento de opressão às mulheres (STRABELLI et al., 2017).

Durante a ditadura civil-militar, os movimentos feministas brasileiros assumiram, junto aos movimentos de esquerda, assim como ao lado das lutas pela anistia e contra a ditadura, discussões que afetavam mulheres de todas as classes, como acerca da violência, do aborto, etc. Estes movimentos populares desempenharam importante papel no processo de resistência contra violações de direitos e na luta por demandas trabalhistas e sindicais (RAMOS et al., 2017).

O movimento político da “redemocratização” (1983 a 1989), ainda que em alguns aspectos não tenha conseguido garantir a cristalização das grandes expectativas criadas, ao menos reverberou na construção programática de maiores direitos ao povo brasileiro. Tal cenário evidencia uma de suas muitas faces, a luta das mulheres por participação política em nosso País, numa perspectiva institucional.

Por certo, não se pode deixar de destacar que o próprio curso da década de 1980 deu continuidade à crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, de modo que, mesmo que sua organização em movimentos sociais tradicionais fosse fortemente obstaculizada pelas lideranças masculinas, muitas vezes burocratizadas, a emergência de novas arenas de disputa e a crescente pressão advinda das bases impelia estes ambientes dominados por homens à aceitação de pautas das mulheres (MARQUES et al., 2017, p. 95).

Os principais direitos conquistados foram: proibição de discriminação em razão do sexo; plena igualdade entre homens e mulheres; garantia do direito à amamentação dos filhos; salário-família, licença-maternidade e paternidade; igualdade no acesso ao mercado de trabalho e ascensão profissional; direito à creche; igualdade salarial entre os homens e mulheres por trabalho igual; proteção estatal à maternidade e à gestante; igualdade de direitos previdenciários; reconhecimento da união estável como entidade familiar; proteção e reconhecimento da família de um modo geral; igualdade na sociedade conjugal; liberdade no planejamento familiar; coibição da violência na constância das relações familiares, bem como o não abandono dos filhos menores; plena igualdade entre os filhos, não importa o vínculo matrimonial existente entre os pais; dentre outros. Tais conquistas encontram-se dispostas principalmente nos arts. 3º, 5º, 7º, 201, 226 e 227 da Constituição Federal de 1988, dentre outras reivindicações mais gerais que também contaram com o apoio o empenho das mulheres (MARQUES et al., 2017).

Destaca-se o art. 7º, XX da CF, que assegura a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”, deixando clara a necessária

proteção ao mercado de trabalho da mulher, que tem como objetivo alcançar a igualdade material e a igualdade de gêneros. Trata-se, contudo, de mais uma norma de eficácia limitada. O mesmo ocorre com o inciso XXX do mesmo dispositivo, que proíbe qualquer diferenciação de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, estabelecendo certa isonomia.

Evidencia-se, entretanto, que ocorreram muitas derrotas das mulheres nesse processo histórico, como a batalha pelo direito ao aborto, ou seja, pela livre escolha sobre a interrupção da gravidez. Ademais, as trabalhadoras brasileiras, no período posterior à promulgação da Constituição Federal, não experimentaram a realização das promessas do documento em sua plenitude (e ainda não experimentam). A opressão decorrente das relações sociais de sexo demanda mais que apenas normas programáticas.

Ainda assim, a participação dos movimentos sociais de mulheres durante a constituição deve ser ressaltada como de suma importância. “Torna-se bastante nítido o fato de que as conquistas das mulheres na Constituinte não foram furto dos constituintes, mas de mulheres organizadas que tentaram a todo momento influenciar as decisões”. (MARQUES et al., 2017, p. 110).

No período do Lulismo, observou-se certa intensificação da institucionalização de políticas para mulheres, com planos de âmbito nacional e com a criação de secretarias especializadas, bem como se nota certo aumento da participação das mulheres na política. No entanto,

[...] não se considera que houve um intenso esforço do governo no sentido de viabilizar tudo o que foi prometido, bem que as políticas públicas implantadas tiveram êxito para a desconstrução do sexismo vigente na sociedade brasileira, pois a simples implementação de políticas públicas voltadas para mulheres não é o suficiente para melhorar suas condições dispares e a mentalidade por trás dessa realidade (MEDEIROS et al., 2017, p. 137).

Certo é que além das mulheres terem sido silenciadas pelas instituições e pela sociedade, a história dominante tratou de negar conhecimento às poucas que conseguiram vencer as barreiras do sistema em prol da transformação da realidade social.

Ainda, faltam dados históricos e estudos científicos centrados nas mulheres e em sua participação historiográfica nos mais diversos setores. Uma breve análise histórica permite desmistificar estereótipos em torno do gênero feminino, revelando todas as outras faces, rejeitando por completo todo e qualquer paradigma do sujeito universal iluminista e masculino. Nesse sentido, as mulheres são tradicionalmente “retratadas como passivas e submissas, vemos que a atuação feminina não deixa de se fazer sentir por intermédio de complexas estratégias:

poder maternal, poder social, poder sobre outras mulheres, inclusão no mercado de trabalho, luta por qualificação e luta política” (CARVALHO; SEFERIAN, 2017, p. 31).

Transportada para a atual conjuntura, nota-se que situações de crises – econômicas, políticas, sociais – levam à queda da qualidade de vida da classe trabalhadora em geral. Como consequência, os movimentos de massas (mais especificamente, os de mulheres) passam por uma reorganização e uma ascensão importantíssimas, que fazem despontar novos processos de luta protagonizados pelas mulheres, em sua pluralidade, e que representam crucial horizonte de superação e avanço no confronto contra a opressão e a exploração.

2.1.1 Breve Crítica feminista ao Direito do Trabalho

A crítica feminista demonstra que a ciência do Direito possui caráter androcêntrico²⁷, uma vez que criada e forjada sob o império de conceitos masculinos, excluindo e mascarando todos os critérios de ação relacionados ao feminino. Isso ocorre a partir de um sistema dicotômico de conceitos – forte e fraco, ríspido e sensível, racional e sentimental, entre outros – no qual o primeiro conceito corresponde ao masculino, sendo sempre valorizado, e recebendo amparo pelo Direito. Percebe-se que “os ideais de objetividade e neutralidade, dos quais se adorna o direito, são valores masculinos que foram aceitos como universais” (BARATTA, 1999, p. 31). Do mesmo modo, sugere Simone de Beauvoir que

[...] os homens não poderiam gozar plenamente esse privilégio [ter nascido homem] se não o houvessem considerado alicerçado no absoluto e na eternidade: de sua supremacia procuraram fazer um direito. “Os que fizeram e compilaram as leis, por serem homens, favoreceram seu próprio sexo, e os juristas transformaram as leis em princípios”, diz ainda Poulain de la Barre. Legisladores, sacerdotes, filósofos, escritores e sábios empenharam-se em demonstrar que a condição subordinada da mulher era desejada no céu e proveitosa à Terra (BEAUVOIR, 2009, p. 23).

Fato é que o Estado detém papel central e fundante na reprodução de tal divisão de gêneros, especialmente pelas regulamentações no âmbito do direito de família, endossando e reificando o papel reservado às mulheres. Assim, o Direito, instituição e instrumento capitalista de percepção histórico-cultural patriarcal, reproduziu e reproduz a desigualdade de gênero. É imprescindível, dessa forma, ver o Direito como detentor de um discurso hegemônico que não só oprime as mulheres, como contribui para a produção e reprodução de suas identidades de gênero. Sobre o assunto Heleieth Saffioti reflete que, se o patriarcado ou a ordem patriarcal do gênero possui demasiada força, atravessando todas as instituições, “por que a Justiça não seria

²⁷ O Andocentrismo traduz a tendência de colocar o masculino como o único paradigma de representação coletiva, estando o pensamento masculino acima de todos os outros. Etimologia: do grego *aner*, *andrós* + *kétron* + *ismo*.

sexista? Por que ela deixaria de proteger o *status quo*, se aos operadores do Direito isto seria trabalhar contra seus próprios privilégios?” (SAFFIOTI, 2015, p. 99-100).

Entretanto, a luta das mulheres é extensa e notória e o movimento feminista é o maior responsável por enfatizar tais estratégias de constante opressão da mulher na história e no espaço público, de forma a confiná-la à esfera doméstica (CASSOL, 2017).

No início do século passado, foi travada uma luta que não pôde ignorar os campos do Direito e da Justiça. As reivindicações das mulheres começam pela igualdade de oportunidades (especialmente no que tange ao acesso ao mercado de trabalho e ao direito ao voto) e incorporaram, em fase posterior, uma gramática em que valor, fala, imagem, experiência e identidade passaram a ser o centro da arena política. Posteriormente, foram agregadas as reivindicações por participação. As feministas da atualidade entendem que não é possível falar em justiça sem que estejam conjugadas, a um só tempo, as dimensões culturais, econômicas e políticas (CASSOL, 2017).

No Brasil, as questões sobre as quais as juristas e acadêmicas feministas mais debateram nas décadas de 1960 e 1970 se referiam justamente à afirmação de direitos sociais – educação, creche, saneamento básico, direitos trabalhistas, moradia – e à luta pela redemocratização do país (SOUTO MAIOR; VIEIRA, 2017, p. 34).

A crítica feminista ao Direito teve guarida e amplo apoio nas vertentes do feminismo socialista. É o caso de uma das feministas acadêmicas mais influentes nos anos 1960, a socióloga Heleieth Saffioti. A perspectiva marxista acompanha o pensamento da autora sobre o conceito de gênero, que, de seu ponto de vista, não deve ser isolado de seu contexto econômico, social e político.

Resgatando a ferramenta da interseccionalidade, esta se faz de crucial importância – como método de análise social e, por inescapável, jurídico – para a compreensão dos desafios que se colocam à efetivação dos direitos trabalhistas de todas as mulheres, mas em particular das mulheres negras pertencentes à classe obreira. Nesse ínterim, algumas críticas precisam ser tecidas.

Uma delas gira em torno da falsa perspectiva unidimensional excludente a partir da qual as mulheres são percebidas, estudadas e colocadas na sociedade. As categorias de gênero, raça e classe devem ser tangenciadas dentro de todas as estruturas de poder, inclusive na seara trabalhista, para a implementação de uma agenda verdadeiramente emancipatória. É nítida e necessária a combinação entre a questão de classe e de gênero.

Outra crítica surge na seguinte contradição: ao mesmo tempo em que é positiva a consolidação dos direitos das mulheres, na medida em que possibilita seu ingresso no mercado

de trabalho; há também uma face negativa, porque tal ingresso se realiza de forma precária, além de intensificar e ampliar as formas e a modalidade de exploração do trabalho. A questão é, portanto, dialética. Emancipa, ainda que de forma parcial, mas também precariza, de modo acentuado (SOUTO MAIOR; VIEIRA, 2017). Oscila-se, assim, entre a emancipação e a precarização.

Isso posto, nota-se que as diversas opressões e explorações que se apresentam na vida dos indivíduos são determinadas estruturalmente pelas relações sociais de gênero, raça e classe. Estas, de forma imbricada e dialética, demonstram as múltiplas expressões da questão social, tanto na dimensão de desigualdade, quanto na resistência política. Afinal, entende-se como relações sociais aquelas envoltas por conflitos, explorações e lutas entre classes antagônicas. De forma mais precisa, compreendemos que as relações sociais de sexo, raça e classe são antagônicas e estruturantes porque determinam, na materialidade, a exploração operária por meio das divisões de classe, raça e gênero do trabalho (CISNE, 2018).

Desse modo, de acordo com a acertada concepção marxista do feminismo, ainda que as mulheres conquistem políticas públicas, direitos trabalhistas, etc., que as beneficiem, a igualdade não será alcançada enquanto o modo de produção que subjuga uma classe em relação a outra chegar ao fim, visto que o capitalismo se aproveita de todas as formas de opressão e as alimenta para continuar explorando cada vez mais.

Nesse sentido, a conexão entre feminismo e marxismo é fundamental para o enfrentamento das desigualdades sociais, já que visa à construção de um sistema em que a exploração e a opressão sirvam apenas como referências do que não deve ser reproduzido, não replicando qualquer relação que remeta ao sistema patriarcal-racista-capitalista (CISNE, 2018).

Somente uma intervenção coletiva em prol da superação dessas relações antagônicas torna possível a concordância em torno de um outro projeto societário emancipatório, com o qual podem ser criadas as possibilidades das mulheres serem verdadeiramente.

2.2 Discriminação direta e indireta no mercado do trabalho: breve análise na ordem internacional e nacional

A Constituição Federal de 1988, que tem como princípio norteador a dignidade da pessoa humana, consagra diversos direitos fundamentais, dentre os quais o direito à igualdade e à não discriminação (arts. 1º, III, 5º e 7º, XX, XXX, XXXI, CF e outros). Elege-se, como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV, CF/88).

Não obstante sua força normativa e todo o arsenal legislativo pátrio, ainda são constatadas práticas discriminatórias no mundo do trabalho, as quais se agravam e são favorecidas pela desigualdade material entre empregador(a) e empregado(a).

Entende-se por discriminação o preconceito em sua forma ativa ou exteriorizada (BRITO FILHO, 2015). Na esfera trabalhista, a definição de discriminação pode ser extraída da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), incorporada ao ordenamento brasileiro com *status* de norma supralegal: “toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão [...]”

Assim, discriminação no ambiente de trabalho é toda distinção entre trabalhadores em situação semelhante, que não se justifique por um motivo razoável e legítimo e, ainda, resulte em prejuízo para certos grupos (JAKUTIS, 2006).

Além da Convenção supracitada, cabe destacar que a vedação a condutas discriminatórias está prevista em diversos instrumentos normativos internacionais, igualmente incorporados ao ordenamento pátrio: Declaração de Filadélfia, Declaração Universal de Direitos do Homem de 1948, Declaração Americana de Direitos do Homem, Convenção Internacional sobre a Eliminação das Formas de Discriminação Racial, dentre outros. Em suas múltiplas e polifacetadas manifestações, a discriminação pode se apresentar de inúmeras formas, dentre as quais se destacam a direta, a indireta, a lícita e a ilícita.

Em sua essência, a igualdade no mundo do trabalho significa que todos devem ser tratados da mesma forma, gozando da paridade de direitos na medida do possível. Isso significa que as regras devem ser aplicadas igualmente para todos e todas, independentemente de idade, sexo, raça, religião ou sexualidade.

Esta é uma meta a qual qualquer empregador(a) deve aspirar implementar nos locais de trabalho. No entanto, a existência de uma mesma norma, política e/ou regras para todos os trabalhadores(as) pode resultar em outro tipo de discriminação, vez que as pessoas são plurais. Esta face da discriminação é definida doutrinariamente, podendo ser configurada como direta ou indireta.

A discriminação direta pode ser caracterizada como aquela em que uma pessoa é tratada de forma desfavorável explicitamente. Há, pois, um tratamento desigual e infundado concedido a certo empregado(a) ou grupo de empregados(as) para o exercício de sua função (BARROS, 2019). Um exemplo claro é a publicação de anúncios de emprego que expressam que mulheres

grávidas não serão contratadas, além de uma série de exemplos que envolve discriminações em razão de idade, sexo, orientação sexual, gênero, raça etc.

Estes critérios discriminatórios violam não apenas as diretrizes constitucionais e convenções internacionais, mas também regramentos da legislação ordinária. Como exemplos, citam-se:

Lei 9.029/95, art. 1º: É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

CLT, art. 373-A: Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas específicas cidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

I - Publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999).

Por sua vez, a discriminação indireta enseja uma disposição, critério ou prática aparentemente neutros, mas que podem resultar em uma desvantagem particular para um grupo de pessoas; a menos que esta disposição, critério ou prática sejam objetivamente justificados. Trata-se de um tipo de discriminação velada, o mais frequente na seara laboral e mais difícil de ser combatido, especialmente em virtude da dificuldade probatória (BARROS, 2019).

Ou seja, se uma disposição resultar em tratamento desfavorável a um grupo de pessoas de maneira injustificada – muitas vezes também vinculado a critérios de sexo, igualdade, orientação sexual etc. –, pode haver a caracterização de uma discriminação indireta. Um exemplo é não permitir que os empregados(as) domésticos(as) gozem de todos os benefícios previstos a todos dos empregados, quando mais de 90% da categoria é composta por mulheres (IBGE, 2018).

Fato é que a diferença biológica entre o homem e a mulher, forjada no construto social patriarcal, sempre maquiou as diferenças sociais. Como lembra Virginia Zambrano, a oposição entre a aceitação do homem e da mulher nas diferentes áreas sociais recai primordialmente sobre dois âmbitos: o profissional e o familiar (ZAMBRANO, 2008).

Acerca do primeiro – que é o que interessa nesta seção –, importa salientar que, embora o mercado tenha sido alvo de mudanças significativas a partir de meados do século XX, ainda é considerado, por excelência, âmbito masculino.

A expansão da presença das mulheres no mercado de trabalho formal ainda está longe de extinguir as desigualdades e a discriminação (direta e indireta) de gênero. A realidade

continua sendo desfavorável: as mulheres ocupam menos vagas que os homens, concentram-se em setores específicos, recebem menos (ainda que exerçam a mesma função) e são expostas a diversas violências, como as de cunho moral e sexual. Para além, quanto maior a escolaridade, maior a disparidade: mulheres com ensino superior completo ou mais recebem cerca de 63% a menos do que homens na mesma situação (IBGE, 2018).

Os dados são do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, divulgados em 2018. De acordo com a publicação, em 2016, 21,5% das mulheres de 25 a 44 anos de idade concluíram o ensino superior; contra 15,6% dos homens na mesma faixa etária. Apesar disso, o rendimento das mulheres equivale a cerca de $\frac{3}{4}$ da renda masculina. Enquanto a média de rendimento dos homens foi de R\$ 2.306, a das mulheres foi de R\$ 1.764 (IBGE, 2018).

O estudo do IBGE foi baseado na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD Contínua) de 2018, a qual mostra que as desigualdades e discriminações não se resumem a apenas um setor, mas aparecem em todos os segmentos, inclusive, tanto no setor privado, quanto no setor público.

Em sede internacional, dados da OIT demonstram que as mulheres ainda têm menos probabilidade de serem ativas no mercado de trabalho, apesar dos avanços significativos nas últimas duas décadas. Há uma persistência das desigualdades entre homens e mulheres em termos de acesso ao mercado de trabalho, de desemprego e de condições laborais.

O Relatório Mundial de Emprego e Questões Sociais – Visão Global das Tendências para Mulheres (2018) destaca que a taxa de participação global das mulheres (48,5% em 2018) ainda é 26,5 pontos percentuais mais baixa. Além disso, a taxa global de desemprego feminino, em 2018, era de 6%, aproximadamente 0,8 ponto percentual superior à dos homens. Isso significa que, para cada 10 homens que têm um emprego, apenas 6 mulheres o têm (OIT, 2018).

O estudo aponta, ainda, claras disparidades em função do nível de desenvolvimento dos países. Por exemplo, a diferença entre as taxas de desemprego de homens e mulheres é relativamente pequena nos países desenvolvidos. As mulheres ainda têm taxas de desemprego mais baixas que os homens na Europa Oriental e na América do Norte. Por outro lado, em regiões como os Estados Árabes e o Norte da África, as taxas de desemprego das mulheres são duas vezes maiores que as dos homens (OIT, 2018). Isso se deve às normas sociais, refletidas em discriminações diretas e indiretas que continuam a dificultar a participação feminina em empregos remunerados, bem como ao movimento global do capital.

Para completar, em pesquisas mais recentes, também da Organização Internacional do Trabalho (OIT), constatou-se que, considerando a média mundial, as mulheres recebem o equivalente a 77% do salário dos homens. Dessa forma, prevê-se que, se nenhuma medida for

tomada, a igualdade salarial atinente à igualdade salarial entre os gêneros somente poderá alcançada em 2086 (OIT, 2020).

Diante de todo o exposto, convém esclarecer que o princípio da igualdade não se confunde com o da não discriminação. Aquele é espécie e este é gênero. Todavia, principalmente no que diz respeito ao meio trabalhista, o princípio da igualdade atua de forma vertical, objetivando primordialmente reduzir a diferença salarial com base em fatores unicamente biológicos. Por sua vez, o da não discriminação opera horizontalmente, visando a evitar ações que prejudiquem trabalhadores e trabalhadoras mais vulneráveis (URIARTE, 2011).

As normativas de proteção do trabalho exercidos pelas mulheres devem levar em consideração, teoricamente, a igualdade material, ou seja, a concretude e realidade dos fatos, a qual ainda é marcada pela discriminação e diferença salarial para as mesmas atividades, fazendo uma análise comparativa entre os gêneros.

Trata-se, dessa maneira, de uma questão de justiça social, dado que o princípio da igualdade formal tende a permanecer uma pura afirmação teórica se não for integrado pelo plano da igualdade substancial.

Diante deste cenário, é fácil entender que, mesmo com arcabouço normativo existente, a discriminação de certos segmentos sociais continua sendo uma realidade global. Fato é que a igualdade jurídica, por si mesma, não é suficiente para mudar o padrão discriminatório que permeia a sociedade. Isso somente será possível quando houver uma igualdade radical, que pressupõe iguais oportunidades para todos, independentemente de origem, nacionalidade, cor, sexo, orientação sexual, etnia, compleição física. Ou seja, uma realidade fora do sistema capitalista de produção.

A transformação de realidades, concepções e estruturas (concretas e simbólicas) tão complexas e arraigadas como as que caracterizam as relações de classe, gênero e raça em nossa sociedade exige uma radical transformação da materialidade e abandono completo do sistema capitalista de produção.

O objetivo é construir uma cultura cujos procedimentos e formas de organização (da família, do trabalho, da vida privada e da vida pública) sejam capazes de efetivamente romper o secular processo de desvalorização, subordinação e secundarização da mulher no mundo do trabalho e na sociedade como um todo, cimentando as bases em novas formas de convivência mais igualitárias entre homens e mulheres.

2.2.1 A feminização das categorias de trabalho

As mulheres ocupam significativamente o mercado de trabalho: de acordo com levantamento do IBGE, 54,5% das mulheres com 15 anos ou mais integravam a força de trabalho no Brasil em 2016 – entre os homens, esse percentual foi 73,7% (IBGE, 2021)²⁸.

Destaca-se, em contrapartida, que as profissões ditas especializadas e “masculinizadas” (com predominância de homens trabalhadores) ganham, mesmo que a passos lentos, a participação feminina trabalhadora.

No Brasil, em 2016, 60,9% dos cargos gerenciais – tanto no poder público quanto na iniciativa privada – eram ocupados por homens e 39,1% por mulheres. A participação das mulheres em cargos gerenciais é mais alta nas gerações mais jovens, variando de 43,1% entre as mulheres com 16 a 29 anos, até 31,8% entre as mulheres com 60 anos ou mais de idade (IBGE, 2018).

Desde o início da década de 1980, o número de mulheres empregadas aumentou significativamente (cerca de 3,2 milhões) em comparação ao número de homens empregados (que cresceu apenas 0,2 milhão), em especial nas ocupações terciárias, particularmente no âmbito de serviços administrativos, contábeis e financeiros (IBGE, 2018). Entretanto, tal crescimento se deu e ainda se dá sob a égide da precarização, conforme será explanado.

Algumas profissões tipicamente masculinas vêm recebendo mão de obra feminina, mesmo que ainda com pouco impacto. Por exemplo, ocupações de engenheiros e executivos industriais (25% mulheres), de executivos de construção e obras públicas (19%) e do exército, polícia, bombeiros (14%) (IBGE, 2018).

Por outro lado, a presença feminina diminuiu em alguns ramos de atividade, em particular na indústria têxtil e do couro (atualmente, 68% são mulheres, contra 81% há 30 anos) e na marcenaria e móveis (13%, sendo que eram 23% há 30 anos), ocupações em declínio de trabalhadores não qualificados. As mulheres também estão menos presentes entre os proprietários e gerentes de hotéis, cafés e restaurantes: elas ocupam apenas 37% dos cargos, contra 59% há 30 anos (IBGE, 2018).

Outras profissões permanecem predominantemente femininas: cuidadoras, empregadas domésticas, enfermeiras, secretárias, secretárias executivas etc. são mais de 95% mulheres. No espectro oposto, os homens são maioria em trabalhos de manutenção, construção, mecânica e metalurgia, assim como há 30 anos (IBGE, 2018).

²⁸ Destaca-se que a força de trabalho é composta por todas as pessoas que estão empregadas ou procurando emprego.

No mais, estudo do IBGE relativo ao ano de 2016 informa que o trabalho a tempo parcial e formas particulares de emprego (contratos a termo e trabalho provisórios) se desenvolveram, mas de formas contrastantes, dependendo da profissão. Acrescenta-se, ainda, que é no setor terciário que mais frequentemente há o predomínio do trabalho em tempo parcial (IBGE, 2018). Mulheres que precisam conciliar trabalho remunerado com afazeres domésticos e cuidados muitas vezes aceitam ocupações com carga horária reduzida. O percentual de mulheres que ocupam cargos por tempo parcial (até 30 horas semanais) é mais elevado que o de homens (28,2% contra 14,1%). Nas regiões Norte e Nordeste, a proporção de mulheres passa de 36%. O estudo demonstrou que as mulheres pretas ou pardas são as que mais exercem ocupações por tempo parcial, alcançando 31,3% do total (contra 25% das mulheres brancas). Para os homens, somente 11,9% dos brancos se ocupavam por tempo parcial em 2016, ao passo que a proporção de pretos ou pardos era de 16% (IBGE, 2018).

Inferese, portanto, que a investigação acerca da feminização das profissões reside na possibilidade de oferecer uma abordagem dos fenômenos da dualização do emprego feminino e, conseqüentemente, das divisões dentro da categoria das "mulheres". Como Danièle Kergoat corretamente resume:

Vemos [...] surgindo, pela primeira vez na história do capitalismo, uma camada de mulheres cujos interesses diretos (não mediados como anteriormente pelos homens: pai, marido, amante...) opõem-se frontalmente aos interesses das pessoas afetadas pela generalização do trabalho a tempo parcial, empregos de serviço muito mal remunerados e socialmente não reconhecidos e, mais geralmente, pela precariedade (KERGOAT, 2000, p. 43-44).

Nessa linha, Madeleine Maruani compreende feminização como o crescimento do número de mulheres em atividades identificadas como masculinas, tendo em vista a hegemonia dos homens trabalhadores naquela categoria de trabalho ou as "qualidades" socialmente julgadas necessárias para exercê-la (MARUANI, 2012). Desse modo, a feminização deve ser considerada, antes de tudo, um processo.

Ainda segundo Maruani (1992), as diferenças naturais entre os sexos que dizem respeito às habilidades e capacidades inatas de cada um resultam na designação de papéis naturalmente reservados a homens e a mulheres na sociedade. Nesse sentido, considera que, para a feminização acontecer, deve ocorrer também a denominada "segregação horizontal", definida como a concentração de mulheres em atividades entendidas como "femininas". A fim de medir tais questões, a autora utiliza um índice de dissimilaridade que indica o estado de concentração feminina nas diversas atividades dos países europeus. Esse índice "tem o valor 0 [zero] se a proporção de mulheres em cada setor for a mesma do que a proporção de mulheres no conjunto

dos empregos. Por outras palavras, quanto mais o índice de dissimilaridade for elevado, mais a segregação horizontal será forte” (MARUANI, 1992, p. 19).

Segundo a mesma autora, a segregação horizontal, por sua vez, é acompanhada pela “segregação vertical”, entendida como as dificuldades para alcançar altos postos na hierarquia profissional. Assim, mesmo com o aumento do nível de instrução e com a crescente presença no mercado de trabalho, as mulheres sempre acabam encontrando as mesmas dificuldades para elevar sua posição na hierarquia profissional. Segregações dessa ordem são identificadas na literatura pelo termo “teto de vidro”²⁹.

Tal categoria se refere às dificuldades de gênero mais veladas, às quais impedem o alcance de postos elevados na hierarquia ocupacional. Entre tais barreiras, pode-se mencionar o preconceito implícito com as capacidades femininas e a existência de responsabilidades domésticas que recaem expressivamente sobre as mulheres, ocasionando jornadas duplas ou mesmo triplas (BONELLI; CUNHA; OLIVEIRA; SILVEIRA, 2008).

Márcia Barbosa (2005) apresenta dados sobre esta situação, indicando que, atualmente, as mulheres conseguem se inserir em carreiras profissionais, mas acabam sendo cortadas ao longo do tempo. A autora denomina o fenômeno de “Efeito Tesoura”, relativo à queda na proporção de mulheres nos níveis mais elevados das carreiras. Na mesma direção, Maria da Glória Bonelli (2008) mostra que a trajetória das mulheres em profissões tradicionalmente entendidas como femininas geralmente é interrompida devido à gravidez e/ou à dedicação temporária à vida familiar. Homens presentes nas mesmas profissões, em geral isentos de tais encargos, detêm condições para se dedicar exclusivamente à carreira e à especialização. Tais condições valorizam seu currículo profissional, o que se reflete tanto no prestígio quanto no salário.

Assim, a feminização de categorias de trabalho nada mais é que o crescimento do número de mulheres em atividades laborais identificadas socialmente como masculinas, tendo em vista a hegemonia do público masculino dentro dela, assim como as “qualidades” socialmente consideradas necessárias para tal.

Os mecanismos de entrada das mulheres nas antigas fortalezas profissionais masculinas são complexos e precisam ser compreendidos separadamente, no que concerne às questões específicas de cada grupo profissional e àqueles referentes ao contexto sócio-histórico em que se inserem.

²⁹ Sobre o assunto, ver estudo de Patrícia Tuma Martins Bertolin: BERTOLIN, 2017.

Ao considerar o processo de feminização no trabalho, três armadilhas principais devem ser evitadas. Primeiro, a reflexão exclusivamente sob o signo da desvalorização daquele posto de trabalho. A segunda consiste em atribuir às mulheres que ingressam em profissões nas quais historicamente não estiveram muito presentes de transformação das práticas profissionais (ou mesmo da sociedade como um todo). Finalmente, a terceira armadilha corresponde a ignorar os riscos desses processos, no que diz respeito a uma potencial reconfiguração dos fundamentos (materiais e ideais) da divisão sexual do trabalho e, portanto, da relação social de gênero nas sociedades contemporâneas (MALOCHET, 2007).

A feminização nunca ocorre em um contexto estável e está sempre ligada a outros fenômenos de mudança, principalmente em termos de demografia profissional, por meio de crises ou lutas em torno da demarcação de fronteiras entre grupos profissionais. Assim sendo, é difícil separar os efeitos da chegada das mulheres no mercado de trabalho daqueles decorrentes de outras transformações estruturais em curso (MALOCHET, 2007). É necessário, portanto, partir dos elementos que fundamentam tais profissões como "masculinas" para analisar os discursos e práticas que justificam tal categorização e que produziram o caráter "intrínseco" da hegemonia masculina.

Em primeiro lugar, o processo de feminização de grupos profissionais muitas vezes dá origem a interpretações essencialistas: continua a ser atribuída às mulheres uma série de "qualidades naturais" relativamente imutáveis e sua chegada é referida a uma transformação das "necessidades" dos grupos profissionais (MALOCHET, 2007). Embora permaneçam "o que sempre foram", as mulheres podem esperar integrar alguns nichos profissionais específicos, sem mudar o *status* profissional dominante, que continua a valorizar homens.

O discurso da "vocação" reconhece nas mulheres a possibilidade de adoção de práticas sociais antes reservadas aos homens. Postula-se, assim, que as mulheres que ingressam nessas profissões foram necessariamente socializadas, pois sua presença (necessariamente minoritária) não altera, em última instância, as regras do jogo do mercado de trabalho. Esse discurso captura as experiências de "pioneiras", mas se torna problemático à medida que as taxas de feminização aumentam (MALOCHET, 2007).

No caso de mulheres que integram grupos profissionais com base na afirmação de sua equivalência aos homens ("ele é um verdadeiro macho fêmea"; "ela sabe gritar tanto quanto um homem" etc.), os padrões da prática profissional permanecem relativamente inalterados. Regra geral, isso serve para sublinhar a excepcionalidade das mulheres em questão, colocando-as simbolicamente à margem da categoria "mulher" e mais próximas ao ideário de "homem" (MALOCHET, 2007).

Um terceiro discurso se baseia no princípio da total imutabilidade da dominação masculina como sistema social, sugerindo que a feminização das profissões reflete uma recomposição da hierarquia profissional e que as mulheres apenas estão autorizadas a integrar profissões em processo de desvalorização (MALOCHET, 2007).

Por fim, um quarto discurso, indo além do gênero, enfatiza a potencial reconfiguração dos fundamentos materiais e ideais do sistema de gênero. Essa abordagem, desenvolvida por Nicky Le Feuvre, recusa a considerar a feminização à luz das categorias anteriores, entendidas como inadequadas. A autora oferece, então, uma outra forma de conceber o que poderia ser a “igualdade de gênero” no futuro, provocando uma reflexão sobre os indicadores empíricos que devem ser mobilizados para medir a eficácia das políticas públicas em termos de promoção desta igualdade (FEUVRE, 2009).

Ao focar nos processos de feminização que hoje afetam os diversos universos profissionais, analisa-se como eles adquirem o *status* de objetos legítimos para a sociologia do trabalho.

Para além da oportuna observação estatística, todas as análises sociológicas evidenciam a dinamicidade deste fenômeno e se faz necessário considerar o processo de feminização. Conforme assinala Antunes:

As relações entre gênero e classe nos permitem constatar que, no universo do mundo produtivo e reprodutivo, vivenciamos também a efetivação de uma construção social sexuada, onde os homens e as mulheres que trabalham são, desde a infância e a escola, diferentemente qualificados e capacitados para o ingresso no mercado de trabalho. E o capitalismo tem sabido apropriar-se desigualmente dessa divisão sexual do trabalho (ANTUNES, 2000, p. 109).

Ainda acerca do conceito de feminização, três usos principais podem ser identificados na literatura (ZAIDMAN, 1986). O termo pode ser entendido como parte de uma “dinâmica de equalização” que apaga ou alivia um atraso histórico prejudicial. Podendo, então, referir-se a uma inversão quantitativa, quando uma profissão é ocupada por mulheres e abandonada pelos homens.

Diante desse cenário, não é incomum que certos autores apontem para o estabelecimento de uma correlação entre a feminização das atividades e sua desvalorização social (BOURDIEU, 1998). Esta ideia, no entanto, tem sido alvo de críticas: afirma-se que se trata de uma conclusão precipitada, desenvolvida de maneira demasiadamente rápida, incapaz de captar a heterogeneidade das situações que envolvem este vínculo (CACOUAULT-BITAUD, 2001).

Fato é que a feminização pode finalmente recompor a fronteira entre as ocupações femininas e masculinas, subvertendo a hierarquia. Refere-se, também, a uma abertura discreta

às mulheres; o que, gradativamente, ajuda a transformar as representações masculinas. O inverso não é verdade: ainda são poucas as pesquisas sobre o tema, haja vista ser uma preocupação deveras recente, que ganhou legitimidade contra uma tradição disciplinar que há muito tempo foi surda às leituras de gênero do mundo do trabalho.

O trabalho pioneiro de Madeleine Guilbert é o testemunho disso. Na época, sua comparação entre atividades de homens e de mulheres em 18 ramos e 120 empresas industriais francesas suscitou reações que variavam entre a indiferença e o desprezo. Sua obra demonstrou, em particular, que as tarefas confiadas às trabalhadoras se diferenciavam daquelas delegadas a seus colegas do sexo masculino pelo menor esforço físico, pelo aumento da procura por velocidade, pela natureza mais repetitiva e pela remuneração por desempenho mais baixa (GUILBERT; 1966).

Guilbert abriu caminho para reflexões sobre o uso produtivo das qualidades socialmente construídas no universo familiar. Esses caminhos serão investidos à margem da sociologia do trabalho acadêmico. Danillè Kergoat, por exemplo, insistia acertadamente na necessidade de vincular capitalismo e patriarcado para dar conta das relações sociais de sexo. Em suas palavras, “as relações de dominação chegam a dobrar as relações de exploração” (KERGOAT, 1978, p. 71).

Por meio do estudo das disputas trabalhistas, Margaret Maruani destaca as condições para o surgimento de uma identidade feminina específica, irreduzível à expressão da solidariedade de classe (MARUANI; 1979). Tais obras emblemáticas não ficaram totalmente isoladas, mas, até o final de década de 1980, conseguiram se espalhar além de um pequeno círculo. Essencialmente, isso se deve ao fato de que a sociologia do trabalho continuava a raciocinar a partir de um modelo único, um protótipo: o trabalhador-qualificado-homem-adulto-branco, de forma que todas as demais categorias – especialmente as mulheres – eram consideradas apenas variantes (ERBÈS-SÉGUIN, 1999, p. 94).

Essa miopia levou Georges Friedmann (1956) a estudar a desqualificação do trabalho industrial sem mencionar que os trabalhadores observados eram, em sua grande maioria, mulheres.

Três movimentos podem ser evocados para explicar, a partir da década de 1990, a introdução de uma dimensão de gênero nos trabalhos sobre a sociologia do trabalho e o crescente interesse pelo tema da feminização dos ofícios e profissões (MALOCHET, 2007).

O primeiro é fruto do encontro de dois campos vizinhos: trabalho e educação (MARUANI, 2001). Pesquisas realizadas a partir da década de 1990 demonstram que o cerne da questão não é mais a organização sexualmente diferenciada do trabalho, mas sim a

persistência das desigualdades entre homens e mulheres em um contexto de maior sucesso educacional feminino. Esta é a perspectiva que orienta, por exemplo, as diversas pesquisas realizadas por Catherine Marry (2004) sobre mulheres engenheiras na França.

O segundo movimento decorre da substituição gradual de um paradigma por outro dentro da própria sociologia do trabalho. A atenção se desloca do trabalhador, do local de trabalho e do setor industrial para a diversidade de ocupações, para a riqueza das trajetórias biográficas e para os movimentos que afetam o mercado de trabalho (TRUPIER, 1991).

Esta “sociologia do emprego” (MARUANI, REYNAUD, 1993), cujos contornos vão surgindo, traz à tona o estudo sobre os modos de acesso ao mercado de trabalho e sobre os métodos de gestão da mão-de-obra.

O forte crescimento da atividade feminina desde a década de 1960 proporciona, tanto no Brasil quanto na França, um ângulo privilegiado para a análise de novas formas de desigualdade no mercado de trabalho.

O direcionamento de atenção para a dinâmica das categorias de trabalho e profissões fez com que a sociologia do trabalho se distanciasse das meras análises do mundo do trabalho. Ao ampliar o espectro de suas investigações, se concedeu lugar a novos processos e olhares, especialmente à feminização, os quais haviam sido negligenciados por muito tempo (MALOCHET, 2007).

Ao mesmo tempo que se torna um objeto legítimo para a sociologia do trabalho, a feminização dos ofícios e das profissões traz consigo grandes desafios. Estes dizem respeito tanto à institucionalização das pesquisas sobre as diferenças de gênero, raça e classe, ao reconhecimento político das múltiplas formas de discriminação sofridas pelas mulheres no mercado de trabalho.

Cláudia Mazzei Nogueira menciona que “as mulheres foram usadas pelo capital como ferramentas para flexibilizar as condições e as leis de trabalho, alcançando inclusive a força de trabalho masculina” (NOGUEIRA, 2004, p. 21). Em seu artigo “A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização”, a autora discorre sobre os métodos de produção *taylorismo/fordismo* e sobre seus processos de exploração na crise; que levaram, nos anos 1980/1990 a uma necessidade de o capital se reorganizar com os desajustes dos direitos trabalhistas e as privatizações do Estado. Como consequência, as condições de trabalho se tornaram mais precárias, prejuízo que recaiu principalmente sobre as mulheres trabalhadoras (NOGUEIRA, 2004).

Mesmo com a expansão das mulheres no mercado de trabalho, o que se percebe é a sua depreciação e precarização. Nogueira menciona ainda que: “As mulheres foram usadas pelo

capital como ferramentas para flexibilizar as condições e as leis de trabalho, alcançando inclusive a força de trabalho masculina" (NOGUEIRA, 2004, p. 154).

Convém acrescentar que a feminização no mercado de trabalho possibilita a desnaturalização da invisibilidade da mulher, o que evidencia um olhar diferente sobre o trabalho feminino. Afinal, é a manutenção da vida e a reprodução das pessoas – trabalho realizado pelas mulheres no dia-a-dia – que auxilia no acúmulo de capital, embora não produza mercadoria de forma direta. Para além dessa afirmação, é possível compreender, em relação às mulheres, que a “desvalorização, subordinação, exploração intensificada e desprestígio presentes no mundo produtivo intensificam o acúmulo de capital” (CISNE, 2004, p. 129). No mais,

[...] o trabalho doméstico realizado majoritariamente pelas mulheres de forma não remunerada no âmbito familiar é de suma importância, pois atende necessidades humanas indispensáveis para a perpetuação da sociedade. Na perspectiva de valorização das atividades realizadas por mulheres e, especialmente por aquelas que abdicaram de vender sua força de trabalho para cuidar de encargos domésticos e de cuidados de familiares [...] (CORDEIRO, 2014, p. 18).

Por todo o exposto, percebe-se que aqueles que se questionam acerca da feminização são movidos pela convicção que essas análises podem contribuir para uma reflexão sobre a diferenciação das experiências femininas. O fato, no fim das contas, é que a força de trabalho das mulheres sempre se apresentou – e continua a se apresentar – em nossa sociedade de maneira diferente, sendo caracterizada pela superexploração.

De acordo com este trabalho, devemos assumir a possibilidade de ir além do gênero para pensar a dimensão intrinsecamente dinâmica das relações sociais de gênero e raça. A feminização das profissões, portanto, parece ser uma entrada muito relevante para tal análise.

2.2.1.1 Trabalho produtivo e trabalho reprodutivo, crítica ao marxismo e o exército industrial de reserva feminino

Silvia Federici (2017) entende a *reprodução* no sentido estrito, isto é, como procriação, essencial para reprodução da espécie e para a reprodução social, assim como as antropólogas Paola Tabet (1998), Françoise Héritier (1996), Colette Guillaumin (1995) e Nicole-Claude Mathieu (2014). A reprodução como conceito amplo – no sentido de trabalho reprodutivo que inclui o trabalho doméstico e o dever de cuidado, que contribui para a produção da vida e se contrapõe ao trabalho dito produtivo – constitui esforço teórico recente. Também, importa esclarecer a noção de “extra-trabalho”, que considera trabalho apenas aquele que produz bens e mercadorias para o mercado.

Certo é que não é possível separar a reprodução da vida, dos seres humanos (nascimento, cuidado, subsistência), da produção de bens ou do lucro. Isso porque “no capitalismo a opressão de gênero é enraizada na subordinação da reprodução social à produção mercantil” (ARRUZA; BHATTACHARYA; FRASE, 2019, p. 39). Assim, “o trabalho de reprodução social é sempre amplamente assegurado pelas mulheres e frequentemente sem nenhuma compensação” (ARRUZA; BHATTACHARYA; FRASE, 2019, p. 97).

Toda essa exploração feminina culminou no esgotamento da reprodução social em tempos hodiernos, o qual faz parte de uma crise ainda maior: a do próprio capitalismo (ARRUZA, BHATTACHARYA, FRASE, 2019). Também foram alavancadas “as lutas pela reprodução social para estabelecer a primazia da vida sobre o lucro” (ARRUZA, BHATTACHARYA, FRASE; 2019, p. 108).

Muitas das teorias feministas criticam essa separação estanque em que, de um lado, encontra-se a produção social de bens e serviços para o mercado e, de outro, a produção de seres humanos (reprodução da vida no cotidiano e também da espécie). Essa visão apartada deságua em hierarquização e implica a valorização da primeira forma de trabalho descrita e a desvalorização da segunda. Uma boa sistematização das críticas a esta divisão pode se elencar em quatro blocos.

O primeiro deles abrange o problema do estabelecimento de uma hierarquia entre as atividades, na qual o trabalho reprodutivo é assimilado ao feminino e compreendido como não-produtivo. Tal visão advém de uma dominação dos homens sobre as mulheres, motivo pelo qual se faz necessário trazer à tona uma análise mais profunda sobre as relações sociais.

O segundo bloco direciona suas principais críticas à ineficácia das aludidas categorias, sustentando que não são capazes de abranger as relações e imbricações entre essas esferas produtivas. No mais, também questiona o não-reconhecimento do valor das atividades e produções realizadas (exemplo: da mercantilização de uma parte do trabalho feminino, da pequena produção mercantil ou informal ou associativo), assim como do afeto e das emoções.

Por sua vez, o terceiro bloco é formado pelas críticas à incapacidade da classificação entre trabalho produtivo e reprodutivo de levar em consideração uma série de atividades realizadas essencialmente por mulheres. Neste ponto, tem-se uma dimensão coletiva da produção e da reprodução.

A quarta e última doutrina feminista a ser apresentada gira em torno da crítica desenvolvida essencialmente por Nancy Fraser (2012), que parte de uma relação entre a crítica da mercantilização e da dominação. Fraser mostra que há formas de dominação inerentes à repartição entre esfera produtiva e reprodutiva. Assim, a construção da força de trabalho como

mercadoria fictícia e do trabalho reprodutivo como não-mercadoria – condição de possibilidade do mercado – só pode se realizar através de formas de dominação de uma sobre a outra; a segunda essencialmente feminina (FRASER; 2012).

Ao reivindicar a saída do enclausuramento doméstico, os movimentos feministas colocam em xeque tal equilíbrio e conduzem à mercantilização de uma parte do trabalho de cuidado a uma escala transnacional, de forma a utilizar outras pessoas dominadas para assegurar as tarefas reprodutivas (os e as imigrantes). Restam ameaçadas, pois, segundo Fraser, as condições de possibilidade do mercado (FRASER; 2012).

As teorias feministas, portanto, apresentam severas críticas à aludida separação, expressão das disjunções conceituais das quais as relações sociais dominantes operam na sociedade. De forma complementar, propõem uma articulação entre a produção e a reprodução em nome da transversalidade do gênero, isto é, da indissociabilidade entre trabalho produtivo e reprodutivo.

As teóricas feministas francesas, assim como as brasileiras, de formação marxista e, por conseguinte, procedem, muitas vezes, em analogia a tal doutrina. Isso ocorria com as relações de classe, as relações de sexo (KERGOAT, 2009), o modo de produção capitalista, o modo de produção doméstica (paralelo ao capitalismo, em que homens exploram o trabalho das mulheres), a classe das mulheres e a classe dos homens (DELPHY, 1970).

Nancy Holmstrom elenca ao menos quatro contribuições da teoria marxista aos estudos de gênero, quais sejam: (i) a desconstrução das hierarquias pretensamente naturais; (ii) a teoria da ideologia; (iii) a importância da noção de autoemancipação; e (iv) a dimensão relacional da teoria marxista, a qual auxilia na compreensão do gênero – conceito relacional – mais que o liberalismo e sua metodologia individualista (HOLMSTROM, 2014).

A principal crítica de Holmstrom, assim como de muitas outras pesquisadoras feministas, é que Marx considera apenas o trabalho assalariado no capitalismo e ignora o trabalho não remunerado das mulheres no domicílio (HOLMSTROM, 2014). A fórmula utilizada por Danièle exprime bem esse ponto de vista de distanciamento, ao mesmo tempo interior e exterior ao marxismo: “*avec et contre Marx*” (com e contra Marx) (KERGOAT, 2009). Trata-se de pensamento semelhante à de Christine Delphy, segundo a qual Marx era “inimigo principal e interlocutor privilegiado” (DELPHY, 1970).

No que concerne à teoria das classes sociais, importa salientar que o conceito foi reinterpretado pelo feminismo e pelas pesquisas sobre relações sociais de gênero. Na conceptualização marxista, trata-se de figura que não permite apreender o lugar das mulheres na produção e na reprodução social, motivo pelo qual foi criticada do ponto de vista do gênero

desde a década de 1970. Christine Delphy (1970) demonstrou como a classe das mulheres é construída em referência exclusiva aos homens (marido e pai), desconsiderando atividades propriamente femininas. No marxismo, as classes sempre foram tratadas como se o gênero não implicasse nenhuma heterogeneidade na sua composição, no seu comportamento e nas suas práticas.

As mulheres, em “O Capital” (1867), não possuem existência enquanto sexo social, mas fazem parte, junto de outras categorias, do Exército Industrial de Reserva. Este, conforme elucidado por Marx, surge com o excedente populacional que fica fora do sistema de produção. Com isso, é criada uma massa de trabalhadores desocupados, sobrantes sob a ótica dos detentores dos meios de produção. Nas palavras do autor: “[...] a acumulação capitalista sempre produz, e na proporção de sua energia e de sua extensão, uma população trabalhadora supérflua relativamente, isto é, que ultrapassa as necessidades médias da expansão do capital, tornando-se, desse modo, excedente” (MARX, 1989, p. 731).

Historicamente, essa massa de trabalhadores foi formada pela elevação da composição orgânica do capital em sua parte constante (inserção de máquinas, aparatos tecnológicos, instalações etc.) em concomitância com a redução de sua parte variável (força de trabalho).

Situando a superexploração do trabalho como traço fundamental das economias dependentes sujeitas ao intercâmbio desigual, assentadas exclusivamente na sobrecarga de exploração do trabalhador, ao invés do desenvolvimento de sua capacidade produtiva, e sua estreita relação com o exército de reserva enquanto efeito imediato, se torna possível penetrar as contradições provocadas nas relações da classe trabalhadora mais a fundo. Saffiotti (1978), pensadora que é muito cara ao desenvolvimento da perspectiva de classe e gênero, assim como as reflexões propostas neste trabalho, pondera que a superexploração se restringe às áreas onde permanecem traços da economia escravista, enquanto nos centros urbanos as legislações trabalhistas teriam inibido a apropriação da mais-valia absoluta. No entanto, as experiências de terceirização e precarização do trabalho nas cidades brasileiras nas últimas décadas acabam por revelar um tipo de dinâmica capitalista que nem mesmo a lei pôde conter (LOUREIRO, 2017, p. 17).

Ademais, segundo dados recentes do IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada):

Os dados mais recentes mostram que, apesar de alguns indicativos de uma dinâmica recente mais favorável (com geração de empregos apesar dos indicadores ruins de atividade econômica), o mercado de trabalho brasileiro segue bastante deteriorado, permeado por altos contingentes de desocupados, desalentados e subocupados. No que diz respeito à desocupação, nota-se que vem crescendo o número de desempregados que estão nesta situação há mais de dois anos. Se, no primeiro trimestre de 2015, 17,4% dos desocupados estavam nessa situação, no mesmo período de 2019, essa porcentagem avançou para 24,8%, o que corresponde a 3,3 milhões de pessoas. A desagregação dessas informações, feita com base nos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua, mostra que, no primeiro trimestre de 2019, a proporção de desempregados há mais de dois anos era maior entre as mulheres (28,8%), entre os adultos com mais de 40 anos (27,3%) e entre os trabalhadores com ensino médio completo (27,4%). Entretanto a análise dinâmica dos dados revela que, na comparação com o primeiro trimestre de 2015, os

grupos que apresentaram maior incremento nas suas populações desocupadas há mais de dois anos foram os homens, os trabalhadores mais jovens e os com ensino médio completo, cujas proporções saltaram de 11,3%, 15% e 18,5%, respectivamente, para 20,3%, 23,6% e 27,4%, no período em questão. No caso dos trabalhadores mais jovens, esse resultado acaba por corroborar um cenário de emprego ainda mais adverso, que combina desemprego elevado (27,3%), baixo crescimento da ocupação (0,4%) e queda de rendimento real (-0,8%) (IPEA, 2019, p. 1).

Não há como negar que as mulheres compõem a maior parte do Exército Industrial de Reserva, dado que os trabalhos ofertados a elas possuem características próprias, além de serem mais vulneráveis ao subemprego, à intensificação do trabalho, aos baixos salários, à informalidade e às longas jornadas. Acrescenta-se à lista, ainda, o trabalho de reprodução não pago que desempenham.

Há dissonâncias marcantes entre trabalhadores e trabalhadoras, como a diferença salarial sobre a mesma função, o pagamento parcial de direitos trabalhistas para homens, a maior extensão da jornada de trabalho das mulheres, a insegurança da permanência no emprego e as discriminações impetradas. Essas hipóteses serão comprovadas ao longo da pesquisa, contudo

Percebe-se que as mulheres ganharam direitos formais sem precedentes sob o capitalismo, mas isto se deu principalmente através da luta de mulheres trabalhadoras, e não por um desdobramento automático das leis no movimento do capital. É por isso que os direitos das mulheres, tais como direitos reprodutivos, nunca são realmente concedidos de forma definitiva. Assim, na ausência da luta formal pela equidade, algumas garantias são muitas vezes subtraídas, inclusive no mundo do trabalho. Através de uma das contradições que sustentam o capitalismo, a expulsão de mulheres da estrutura ocupacional alivia as tensões geradas pelo excesso de mão-de-obra no mercado de trabalho, mantendo economicamente inativos imensos contingentes femininos que, a qualquer instante, a sociedade pode mobilizar (LOUREIRO, 2017, p. 4).

De outro ângulo, critica-se a teoria do Exército Industrial de Reserva, afirmando que, da mesma maneira que a teoria da segmentação ou do mercado dual, ela deve ser questionada em sua acepção clássica, já que subestima a complexidade das consequências das flutuações do emprego sobre a mão de obra feminina. A manutenção das mulheres na atividade e o aumento das taxas de atividade feminina – a despeito da recessão econômica e do desemprego - interpelam as teorias centradas na vulnerabilidade e na instabilidade dessa categoria da mão de obra. (MILKMAN, 1976; HIRATA; HUMPHREY, 1992; WALBY, 1988)

Assim, o percalço da mão de obra feminina não é ligado unilateralmente à conjuntura do mercado de trabalho, tampouco às mudanças no processo e na organização do trabalho. Também, não se relacionam exclusivamente à subjetividade das trabalhadoras. A vontade das mulheres de continuar trabalhando e de atingir sua independência, sua autonomia, constitui uma

terceira razão tão importante quanto àquelas ligadas ao mercado e ao processo de trabalho. As teorias dos mercados de trabalho, dos processos de trabalho e do “sujeito sexuado” se complementam (HIRATA, 2019).

Em seus estudos, Heleieth Saffioti (1976) compreende a marginalização da mulher como resultado da incapacidade da economia capitalista de empregar todos os trabalhadores potenciais e da necessidade de (re)produzir um Exército de Reserva. A marginalização é essencial ao capitalismo (não resulta do aprisionamento feminino em demandas familiares), sendo racionalizada na díade “complexo de masculinidade” e “mística feminina”, que fundamenta (i) a socialização dos sexos para os seus papéis; e (ii) a sujeição da mulher à exploração capitalista (SAFFIOTI, 1976). A liberação feminina requer participação igualitária na produção e socialização das responsabilidades domésticas, como mencionado, e o capitalismo retirou as mulheres do espaço público.

Em relação ao contexto brasileiro e latino-americano – formações sociais subdesenvolvidas –, sua estrutura é tributária da dinâmica dos países capitalistas centrais. À época, houve uma recusa das explicações lineares das hipóteses sobre a “modernização” de antigas sociedades tradicionais, similares às estruturas “feudais” europeias. Nestas, o processo de marginalização dos espaços públicos de produção foi historicamente ainda mais extremo e a docilidade feminina – em especial das mulheres brancas de classe alta – e o respeito à autoridade masculina foram esculpidos em uma “ordem senhorial escravocrata”. Tal cenário sustentava os lucros das corporações multinacionais assentados na sub-remuneração do trabalho feminino (SAFFIOTI, 1976).

O conceito de família nuclear, assentado na figura do provedor, é essencial para a ordem capitalista-patriarcal. Do ponto de vista econômico, mantém a mulher na condição de Exército de Reserva, executando trabalho que, embora não remunerado, contribui para a produtividade masculina, visto que sustenta e socializa gerações de trabalhadores homens. Da perspectiva social, trata-se de um colchão amortecedor, que mitiga a intensa competição capitalista. Do viés ideológico, mistifica a marginalização das mulheres ao produzir a imagem de que a ordem familiar concilia atributos femininos e masculinos, partindo do errôneo pressuposto de que o salário do homem é esteio suficiente para reproduzir o grupo familiar (SAFFIOTI, 1976).

As mulheres sofrem opressão não somente no plano do gênero, mas também no econômico, como resta evidente diante do explanado. Em verdade, o que a sociedade capitalista fez (e faz) foi apenas explicitar um fenômeno presente em todas as sociedades humanas: a dominação do homem sobre a mulher. Por outro lado, é esse mesmo tipo de formação social que, ao permitir a independência econômica das mulheres, pelo menos até certo ponto, reduz

os efeitos da dominação masculina. Este momento de estruturação da sociedade, portanto, concomitantemente eleva à superfície da vida social as relações de assimetria entre os sexos e impele a superação desta.

Novamente, somente a transformação estrutural do capitalismo (em direção a modos coletivistas de produção e verdadeiramente igualitários) pode ultrapassar tais opressões, cujas bases não estejam assentadas na exploração dos trabalhadores e das trabalhadoras sob o capital.

2.2.1.2 A polarização dos postos de trabalho

É indubitável que as transformações tecnológicas causaram impactos significativos na dinâmica do mercado de trabalho, em especial na automatização de postos de trabalho, levando à redução de empregos em funções que são executadas por máquinas. Essas transformações têm sido acompanhadas pela polarização do mercado de trabalho, com o crescimento de empregos em ocupações mais complexas e naquelas que exigem baixas habilidades. Em contrapartida, ocupações de média habilidade – geralmente associadas a tarefas rotineiras que podem ser automatizadas – registram contração no número de empregados.

Salienta-se, porém, que a polarização do emprego feminino já existia na época da Revolução Russa. Em artigo originalmente publicado em 1908, intitulado “A mulher trabalhadora na sociedade contemporânea”, Alexandra Kollontai indica a gênese desse fenômeno:

O capital precisa de mão de obra barata e cada vez mais atrai para si novas forças de trabalho femininas. No entanto, enquanto a mulher burguesa passa orgulhosa e de cabeça erguida pela porta das profissões intelectuais que se abre diante dela, a mulher proletária se curva ao destino e entra na linha de produção industrial (KOLLONTAI, 2017, p. 51).

A autora fornece dados para mostrar que as mulheres não só foram as primeiras a ingressarem no mundo do trabalho, como ainda é a classe predominante em termos numéricos. Ela afirma que, na França, havia 3.584 milhões de proletárias para apenas 300.000 mulheres da *intelligentsia* à época (KOLLONTAI, 2017).

Desde os anos 1990, autoras como Catherine Hakim (1996), na Inglaterra, Danièle Kergoat (1998), na França, Cristina Bruschini e Maria Rosa Lombardi (2000), no Brasil, se referem à polarização do emprego feminino. Sobre o tema, é fundamental destacar que não se apoia apenas no nível de qualificação exigido pelas ocupações, mas também no grau de complexidade das atividades exercidas pelos trabalhadores e trabalhadoras (HIRATA, 2018).

Madeleine Guilbert, em seu livro “As funções das mulheres na indústria”, de 1966, discorre sobre o assunto. Logo no preâmbulo da obra, apresenta um trabalho sustentado por

bases científicas sólidas, por meio de amostra representativa, que considera 129 empresas da região parisiense e analisa 358 postos de trabalho (358 operárias). O livro conta a história do trabalho feminino desde o século XIX, mostrando estatísticas sobre a evolução do trabalho industrial e fontes bibliográficas acerca de algumas poucas pesquisas empíricas anteriores sobre o trabalho feminino na indústria. Além disso, há apresentação minuciosa das características dos postos de trabalho femininos (condições de trabalho, saúde, qualificação, salários etc.) (GUILBERT, 1966 *apud* HIRATA, 2018).

Tal autora mostra como as mulheres são preferidas pela gerência para a limpeza de peças com panos, pois “fazem naturalmente bem (a limpeza)”, sendo este “sobretudo um trabalho de mulher, próximo dos trabalhos domésticos” (GUILBERT, 1966, p. 118). Guilbert, entretanto, não fez a aproximação entre a formação das mulheres no trabalho doméstico para certas funções na indústria (destreza, minúcia, repetição, fazer várias coisas ao mesmo tempo etc.) como fez Danièle Kergoat (KERGOAT, 1982 *apud* HIRATA, 2019).

No atual cenário, a polarização é manifesta, com concentração de mulheres trabalhadoras no setor da saúde, da educação, dos serviços e do comércio, além de crescente nas profissões de nível universitário. Este polo minoritário é constituído de profissões valorizadas, relativamente bem remuneradas, ocupadas em geral por mulheres brancas, não imigrantes e qualificadas. Encaixam-se aí médicas, engenheiras, arquitetas, jornalistas, professoras universitárias, pesquisadoras, advogadas, juízas, publicitárias etc.

No Brasil, muitas autoras³⁰ apontam para a existência de uma polarização da inserção das mulheres no mercado de trabalho urbano: de um lado, há todo um contingente de trabalhadoras precarizadas (considerando nível de renda, formalização, vínculo e condições de trabalho); de outro, há um crescente grupo de profissionais liberais com maior escolaridade e melhor remuneradas (IPEA, 2019).

Complementarmente, pesquisas do IPEA mostram que, nos últimos anos, tanto a renda quanto os níveis de formalização têm aumentado entre o proletariado brasileiro. Com isso, entre 1998 e 2008, a proporção de trabalhadoras mulheres em ocupação precária diminuiu de 48,3% para 42,1% (entre os homens, esses números foram de 31,2% para 26,2%) (IPEA, 2011).

Na outra ponta do mercado de trabalho, também vem crescendo grupos profissionais em posição de prestígio social, os quais recebem boas remunerações. Trata-se das citadas trabalhadoras de nível superior, que, a despeito do apresentado, também enfrentam dificuldades no mercado de trabalho relacionadas à discriminação de gênero. Estas se revelam, por óbvio,

³⁰ Sobre o assunto, ver: BRUSCHINI; LOMBARDI, 2000.

de formas diversas das sofridas pelas mulheres que ocupam postos de baixa qualidade (IPEA, 2016).

No Brasil, durante a década de 2010, as mulheres ocupavam 54% dos empregos de jornalistas, 44% dos empregos de médicos e 51% dos empregos de advogados, magistrados e juízes. No que se refere aos postos de engenharia, contudo, ocupavam apenas 18% (PNAD, 2014).

Apesar da polarização descrita, quando examinada a renda que homens e mulheres auferem do trabalho, a desigualdade se faz ainda mais evidente. Em 2002, as trabalhadoras recebiam 62,6% da renda dos homens. Sete anos mais tarde, em 2008, chegaram a 65,5% (IPEA, 2011). Diante disso, supõe-se que, caso não sejam adotadas ações especificamente voltadas ao enfrentamento das desigualdades de gênero, a equiparação não será alcançada nas décadas finais desse milênio.

Algumas das causas geradoras da diferença de rendimentos são: (i) jornadas de trabalho remunerado menores (em razão das jornadas duplas ou triplas desempenhadas pelas mulheres); (ii) ocupação de postos de trabalho de má qualidade que, por consequência, pagam mal; e (iii) existência de barreiras para a ascensão profissional das mulheres nos ambientes laborais.

Conforme mencionado, apesar de todos os avanços e da presença cada vez maior das mulheres no mercado de trabalho, a convenção de gênero segundo a qual mulheres/feminino/feminilidade estão relacionados a afazeres domésticos continua praticamente intocada. De fato, muitas conquistas foram alcançadas e barreiras quebradas, mas, neste quesito, vê-se pouca transformação.

Isso se torna ainda mais evidente diante do fenômeno do trabalho doméstico remunerado, tão presente na realidade brasileira. Sua importância quantitativa reflete uma dinâmica que faz com que aquelas mulheres inseridas no mercado de trabalho com boa remuneração deleguem os afazeres domésticos a outra mulher³¹.

Percebe-se, pois, que os dois polos opostos de inserção das mulheres no mercado de trabalho são, em verdade, complementares: as mais escolarizadas se lançam no mercado, visto que podem delegar as atividades que lhes são atribuídas no âmbito da família a outras mulheres; enquanto estas, muitas vezes, delegam suas tarefas também a outras mulheres (em regime remunerado ou de favor). Forma-se, com isso, um verdadeiro encadeamento de mulheres ligadas por meio da atribuição de atividades domésticas. Tal análise constitui o objeto da próxima sessão.

³¹ O texto de Hirata e Kergoat analisa de maneira evidente a preponderância da delegação sobre a conciliação. Ver: HIRATA; KERGOAT, 2007.

2.2.1.3 O trabalho doméstico e o trabalho de cuidado: domínio exemplar para se flagrar a interseccionalidade entre classe, gênero e raça

Durante a década de 1970, o trabalho doméstico constituiu o cerne de debate das pesquisadoras feministas anglo-saxãs, cujo foco estava nas categorias “trabalho produtivo”, “trabalho improdutivo”, “valor de uso” e “valor” (SECCOMBE, 1974). Dentre outras conclusões, afirmaram que o trabalho remunerado, que permite a produção direta do lucro, não poderia existir sem o trabalho (na maior parte das vezes) não remunerado, que consiste em “produzir pessoas” (ARRUZZA; BHATTACHARYA; FRASER, 2019).

Tal posição pode ser encontrada na análise de feministas e estudiosos marxistas, segundo os quais o trabalho doméstico é, sim, produtivo, vez que produz a força de trabalho que o capital precisa para a produção de valor. O trabalhador não nasce pronto: é produzido domesticamente desde o nascimento, precisa de cuidado, afeto, comida etc. Dessa maneira, o trabalho doméstico (não pago) é constitutivo da mercadoria força de trabalho, é produtor da força de trabalho necessária (FEDERICI, 2017).

A ruptura, então, encontra-se no abandono de uma avaliação em termos de categorias marxistas (trabalho produtivo/improdutivo/valor de uso/valor) e na passagem para um estudo sociológico das relações sociais que estão na base do trabalho doméstico, partindo de pesquisas empíricas ou de um estudo estatístico sobre o “uso do tempo”³² e a repartição das diversas atividades domésticas e de cuidados entre homens e mulheres nas famílias.

No Brasil, prevalece concepção de que as responsabilidades familiares configuram assunto a ser resolvido no âmbito privado, na medida em que as políticas públicas e as instituições voltadas à provisão de cuidados das crianças, idosos, doentes e portadores de necessidades especiais são precárias e insuficientemente desenvolvidas. Predomina a ideia de que os cuidados devem ser informalmente proporcionados pelas famílias, em especial pelas mulheres. Isso tem importantes implicações na construção de uma sociedade que se pretende baseada na autonomia e na independência das mulheres, de forma que a persistência das desigualdades de gênero no mercado de trabalho é, ao mesmo tempo, causa e consequência do volume desproporcional de trabalho não pago realizado em casa (SORJ, 2008).

Resta clara a problemática da articulação entre trabalho remunerado e cuidados com a família, acentuada pelas recentes mudanças nas estruturas familiares e na composição de gênero do mercado de trabalho brasileiro. Tais modificações agravam as tensões entre a demanda de

³² No Brasil, as pesquisas sobre “uso do tempo” (PNAD/IBGE) são bem recentes, tendo sido seu piloto realizado em 2009 pelas pesquisadoras Natália Fontoura e Clara Araújo (FONTOURA; ARAÚJO, 2016).

tempo das mulheres para se dedicarem ao trabalho remunerado e aos cuidados familiares. Ademais, as soluções privadas são insatisfatórias por contribuírem para a precarização da inserção das mães no mercado de trabalho. Nesse sentido:

A despeito dessa tendência a uma maior convergência, as mulheres continuam a predominar e a dedicar muito mais tempo ao trabalho doméstico do que os homens. De fato, a PNAD de 2005 mostra que somente 51,1% dos homens realizavam afazeres domésticos enquanto, para as mulheres, esse percentual era de 90,6%. A predominância das mulheres nos afazeres domésticos ocorre em qualquer faixa de idade, inclusive entre as crianças e adolescentes com idade entre dez e dezessete anos. Entre as meninas, cerca de 83% delas realizavam tarefas domésticas e despendiam 14,3 horas semanais nessa prática, enquanto, entre os meninos, a proporção era de 47%, com dedicação de 8,2 horas semanais. Vê-se, nitidamente, que os padrões tradicionais de socialização de gênero persistem nas novas gerações. Neste sentido, é particularmente significativo o volume de horas que as meninas dedicam ao trabalho doméstico – representa, praticamente, 70% do tempo que despendem na escola, se considerarmos que as escolas públicas funcionam, em geral, em tempo parcial, ou seja, cerca de vinte horas semanais. Embora os dados não permitam identificar especificamente quais tarefas meninos e meninas realizam, podemos supor, diante da insuficiência da provisão pública de creches e pré-escolas, que parte do tempo pode estar sendo destinado aos cuidados de irmãos ou parentes mais jovens durante o período em que as mães estão trabalhando.

Quando consideramos o tempo total de trabalho, isto é, o número médio de horas semanais dedicado ao trabalho total remunerado e não remunerado, revela-se que as mulheres trabalham mais do que os homens. Assim, o tempo dedicado ao trabalho remunerado dos homens é de 43,9 horas, enquanto o das mulheres é de 34,8 horas semanais. No que concerne aos cuidados e aos afazeres domésticos, eles dedicam 9,8, e elas, 25,2 horas semanais. Desse modo, temos que o tempo total de trabalho das mulheres é de sessenta horas, ao passo que o dos homens é de 53,7 horas semanais.

As mães casadas com filhos dependentes são as que devotam mais tempo ao trabalho doméstico (32,3 horas semanais) e que apresentam, como descrito na parte anterior, uma das menores jornadas de trabalho remunerado. Nesse mesmo tipo de família, onde há a presença de filhos dependentes mas em que a mulher não tem cônjuge, o tempo médio investido cai para 27,6 horas. A comparação entre o tempo dedicado pelas mulheres nesses dois arranjos familiares – no qual ela é chefe de família sem cônjuge e no qual é cônjuge de família com casal – faz supor que a presença de um parceiro eleva a carga de trabalho das mulheres de maneira significativa. Dito de outra forma, além dos filhos, os parceiros consomem boa parcela do tempo que as mulheres destinam aos afazeres domésticos (SORJ, 2008, p. 82-83).

Por outro lado, a situação de classe e raça das mulheres afeta o tempo empregado nos cuidados e afazeres domésticos. Como consequência, constata-se que mulheres pertencentes a estratos de renda superiores trabalham, em média, sete horas semanais a menos que aquelas que compõem as classes inferiores. Essa diferença provavelmente está associada ao menor tamanho das famílias e também aos serviços das empregadas domésticas que as primeiras podem contratar (SORJ, 2008).

Boa parte das desigualdades de tempo dedicado aos afazeres domésticos entre as mulheres de classes sociais distintas, desse modo, deve-se à “externalização” do trabalho doméstico à contratação de empregadas domésticas pelas mulheres das classes mais favorecidas.

Eduardo Zepeda (2008) calcula que quase metade das mulheres pobres ocupadas no Brasil trabalha em empregos domésticos, uns dos percentuais mais altos da América Latina. A problemática da externalização dos cuidados também vem afetando as sociedades desenvolvidas em anos recentes. Helena Hirata e Daniele Kergoat (2007), analisando a realidade atual da França, sugerem a emergência de um “modelo de delegação”, que consiste na transferência dos afazeres domésticos às imigrantes provenientes dos países do Sul. A internacionalização do trabalho reprodutivo engendraria novas desigualdades sociais e uma forte polarização do emprego das mulheres.

Em 2006, havia no Brasil 6,6 milhões de trabalhadores domésticos, contingente amplamente constituído de mulheres (93,2%) e o principal mercado de trabalho para mulheres pobres e negras. Trata-se de uma das ocupações mais precárias do mercado de trabalho, que apresenta os menores rendimentos (equivalia, em 2006, a aproximadamente 35% do estimado para a população urbana) e proporciona os mais baixos índices de formalização dos trabalhadores urbanos do país (27,8%) (SORJ, 2008, p. 84).

Em 2008, eram 16,5 milhões de mulheres ocupando posições de má qualidade. Dentre elas, 6,2 milhões eram trabalhadoras domésticas. Trata-se da ocupação que mais emprega brasileiras na atualidade e cujos números vêm crescendo nos últimos anos: em 1998, eram 4,7 milhões de trabalhadoras domésticas (IPEA, 2010). Este serviço, que se configura como uma porta de entrada de mulheres de classe sociais menos abastadas no mercado de trabalho, carrega preconceitos e estimas e é marcado pela precarização, que toma forma especialmente pelos baixos níveis de remuneração e formalização.

No Brasil, o trabalho doméstico remunerado se constitui histórica e persistentemente como atividade feminina e negra. Revela-se um dos nichos contemporâneos de exposição implacável do legado patriarcal e escravocrata, perpetuando desigualdades de gênero e raça. Não é possível realizar uma análise da entrada das mulheres no mercado de trabalho sem um exame que inclua as trabalhadoras domésticas, afinal, elas representam a categoria em que se entrecruzam as três principais características do trabalho feminino no Brasil nos últimos anos: (i) o aumento das mulheres no mercado de trabalho em um polo precarizado; (ii) o crescimento da presença feminina em um polo mais desenvolvido; e (iii) a persistente preponderância das mulheres na realização do trabalho doméstico não remunerado, que sequer é considerado trabalho nas estatísticas, mas tão somente inatividade.

Em interessante pesquisa, Bila Sorj (2008) afirma que, apesar da persistência de um perfil ocupacional altamente precário, são observadas algumas tendências na evolução recente dessa ocupação que levam a pensar que, no futuro, o trabalho doméstico provavelmente estará menos disponível às famílias de classe média. Caso isso se confirme, apenas os estratos mais abastados da população poderão contar com esse serviço (SORJ, 2008). Essas tendências se relacionam à maior profissionalização da ocupação, que a tornará menos acessível a uma

parcela de famílias que contam com o baixo custo do serviço de cuidados para enfrentar a conciliação entre trabalho e família.

Dado o cenário exposto, conclui-se que o trabalho doméstico é uma alternativa excludente, que produz desigualdades sociais entre as mulheres e não colabora para a repartição equitativa de gênero nas tarefas domésticas. No que referente à última constatação, vale ressaltar que a presença das empregadas domésticas nas famílias mais favorecidas permite diminuir as horas de trabalho feminino, mas não afeta a dedicação masculina nos afazeres domésticos (SORJ, 2008). As atividades domésticas, entretanto, são de interesse de toda a sociedade, de forma que famílias, Estado e empresas deveriam se responsabilizar pela reprodução dos membros da sociedade, garantindo-lhes o atendimento às necessidades básicas ao longo de toda a vida.

É preciso considerar que os afazeres domésticos têm, ainda, significativo peso econômico; tanto que, quando realizados por trabalhadores(as) remunerados(as) são contabilizados como atividade econômica. Diante disso, são desejáveis ações que tenham em vista não somente a co-responsabilização, como também que se destinam a mensurar e contabilizar o trabalho doméstico não-remunerado e a valorizá-lo quando realizado por profissionais.

Numa sociedade fortemente desigual, instituições como a família e o mercado tendem a reproduzir as desigualdades existentes a partir de uma lógica de gênero e de classe. Desse modo, o Estado tem um enorme papel a desempenhar na socialização dos cuidados familiares, e o acesso à educação infantil e a extensão do horário das escolas para tempo integral se constituem em necessidades de primeira ordem, quando se toma a igualdade de gênero como referência. Todavia, uma distribuição mais igualitária do tempo total de trabalho entre os sexos requer profundas mudanças em pelo menos outras duas esferas. A primeira delas diz respeito à regulação do mercado de trabalho, cuja organização presume a existência de um “contrato sexual” que envolve uma contraparte feminina, uma esposa, que se ocupa apenas das necessidades diárias do grupo familiar. O crescente aumento da participação das mães no emprego altera, de fato, essa premissa e exige que se reconsidere a organização do trabalho para homens e mulheres, de modo que a conciliação entre trabalho e família possa ser efetivamente realizada, sem prejuízo da qualidade de vida das mulheres e das crianças. A segunda esfera é relativa à divisão das tarefas domésticas entre homens e mulheres, de forma que ambos, participem plenamente da esfera do trabalho remunerado e dos cuidados familiares (SORJ, 2008, p. 88).

Muitas teorias relacionadas ao *care*, isto é, ao trabalho de cuidado, estão no centro de construções feministas do domínio moral. Os afetos comumente a ele associados – o sacrifício de si, a abnegação ou o devotamento – devem ser rejeitados (HIRATA, 2014). Joan Tronto (cientista política norte-americana de grande influência nas pesquisas sobre cuidado na França e cujo trabalho combina perspectivas da ciência política, economia e ética) constata que

trabalhadores(as) do cuidado são, frequentemente, parte do proletariado, mulheres e imigrantes (TRONTO, 2009).

Segundo Joan Tronto e Bérénice Fischer, o *care* pode ser definido da seguinte maneira:

[...] uma atividade da própria espécie que inclui tudo o que podemos fazer para manter, continuar e reparar nosso “mundo” para que possamos viver nele da melhor maneira possível. Esse mundo inclui nossos corpos, nós mesmos e nosso meio ambiente, e tudo em que procuramos intervir de forma complexa e auto-sustentável (TRONTO; FISCHER, 2009, p.143)

Esta definição extremamente ampla fornecida pelas autoras em 1990 somada às teorias do *care* permite apreender, simultaneamente, seus aspectos práticos, morais e políticos. Além disso, auxilia na substituição do dilema autonomia/dependência pelo princípio da vulnerabilidade, segundo o qual todos os humanos são tocados pelo emaranhado do *care*, dependendo dele para existir. Esta concepção possibilita, de um lado, tornar visíveis os casos de ausência ou de omissão do *care* e, de outro, atentar para o processo do *care* a fim de sublinhar a desigual distribuição deste trabalho e sua desvalorização (HIRATA, 2014).

A carga do trabalho de cuidado é transferida dos mais ricos para os mais pobres, que são frequentemente os mais desvalorizados do ponto de vista das relações de raça, gênero e classe. Isso não é tudo: Tronto e Fischer observam que as necessidades são definidas de maneira pouco igualitária. Os mais ricos têm sempre mais necessidades, fazendo com que a carga de trabalho fique com os mais pobres, que não possuem dinheiro ou tempo para cuidar de si mesmos (TRONTO; FISCHER, 2009 *apud* HIRATA, 2014). Em suma, desigualdades no cuidado e desigualdades econômicas estão conectadas.

A distribuição do trabalho de cuidado contribui para reforçar os modelos de subordinação existentes, o que continuará a ocorrer enquanto os privilegiados do sistema não assumirem de alguma forma sua responsabilidade. Tronto e Fischer tratam do assunto sob a denominação “irresponsabilidade dos privilegiados” (TRONTO; FISCHER, 2019 *apud* HIRATA, 2014, p. 32).

De toda forma, politizar o *care*, fazer dele um valor realmente democrático, implica a realização de muitos passos. Um dos primeiros é extraí-lo de seu confinamento (ideológico) na esfera privada, já que acreditam se tratar de conceito poderoso, capaz de apoiar uma estratégia de mudança política democrática maior (TRONTO; FISCHER, 2019 *apud* HIRATA, 2014).

O trabalho de cuidado é definido por Pascale Molinier como “um conjunto de práticas materiais e psicológicas, atividades que consistem em trazer uma resposta concreta às necessidades dos outros” (MOLINIER; LAUGIER; PAPERMAN, 2009, p. 17). Viviana Zelizer, por sua vez, defende que as relações de *care* são aquelas que “[...] incluem qualquer tipo de

atenção pessoal, constante e/ou intensa, que visa a melhorar o bem-estar daquele ou daquele que é seu objeto” (ZELIZER, 2012, p. 18). A autora continua:

Assim, pode definir um leque de “atenções pessoais constantes e/ou intensas” que tem, numa extremidade, o cuidado da manicure no salão de beleza ou o breve conselho telefônico num *hotline* de ajuda psicológica, e, na outra, os laços estabelecidos ao longo de uma vida inteira entre sua mãe e sua filha, ou, ainda, o devotamento de um velho empregado (ZELIZER, 2012, p. 18).

Vale salientar que a comercialização dos cuidados suscita preocupações típicas de mundos hostis, como questionar se o pagamento degrada os cuidados. Zelizer responde: “os especialistas do *care* são críticos da visão econômica, mas eles não contribuem ainda verdadeiramente para a análise econômica em si mesma” (ZELIZER, 2012, p. 19). Percebe-se, desse modo, que o *care* é uma relação social sexuada e racializada entre provedor e beneficiário podendo ser não-remunerado (o trabalho doméstico, por exemplo).

Consoante afirma Geneviève Cresson, “a maior parte das tarefas realizadas a título de trabalho doméstico concorre direta ou indiretamente para assegurar o bem-estar, a boa saúde ou a cura dos indivíduos do grupo doméstico” (CRESSON, 2006, p. 8).

As empregadas domésticas, na medida em que contribuem concretamente para responder às necessidades dos outros e por realizarem trabalho de cuidado direcionado às pessoas dependentes da família, são também consideradas “*carers*”, embora ao nível da classificação das empregadas domésticas seja distinto do das cuidadoras. O trabalho do *care* no sentido lato inclui, portanto, as empregadas domésticas que cuidam das pessoas dependentes na família e da casa.

A dimensão do *care* presente em ofícios como de recepcionistas, manicures e cabeleireiros já foi estudada, mas não foram realizadas pesquisas diretamente sobre essas profissões, ao que se sabe. Esses profissionais não têm exclusivamente uma relação de cuidado com seus clientes, logo, não são profissionais de *care* no sentido restrito. Os clientes não são pessoas consideradas dependentes, mas o trabalho emocional e o domínio dos sentimentos necessários nesse trabalho – por exemplo, o sentimento de desgosto – pode aproximar esses ofícios do dos cuidadores, assim como sua “atitude atenta” em relação aos clientes. Esta última pode, porém, ser encontrada em muitos outros ofícios do setor de serviços aos particulares (por exemplo, o de *hostess* de bar) (PARREÑAS, 2012).

Além disso, é impossível dissociar o afeto, o trabalho emocional e o trabalho material relacionados à manutenção da vida das pessoas idosas. Cuidadores afirmam que, por mais que tentem ficar distantes, trata-se de um exercício difícil; afinal, a relação beneficiário-trabalhador do *care* supõe um vínculo.

O paradigma interseccional, desse modo, é heurístico para analisar o trabalho de cuidado. A presente pesquisa mostra que as cuidadoras são, em geral, mulheres de camadas sociais mais modestas, migrantes internas (no caso do Brasil) ou externas (na realidade francesa). São majoritariamente as mais pobres, as menos qualificadas, de classes subalternas. Isso confirma a tese de Joan Tronto segundo a qual as cuidadoras são frequentemente mulheres, pobres e migrantes (TRONTO, 2009 *apud* HIRATA, 2018). Evelyn Nakano Glenn defende visão semelhante, afirmando que “(...) as *care workers* são, nos Estados-Unidos, mulheres de camadas sociais subalternas, em particular negras e de origem hispânica” (GLENN, 2010 *apud* HIRATA, 2018, p. 10).

Ainda sobre o assunto, Kergoat defende que o cuidado, no cruzamento das relações sociais de classe, de sexo e de raça, consiste em um dos paradigmas possíveis da consubstancialidade (KERGOAT, 2010). Nesse sentido, a interseccionalidade permite formar alianças entre movimentos e atuar pela plena inclusão de todas as mulheres – ou de qualquer outro grupo marginalizado – no espaço dos movimentos sociais.

2.2.1.4 Análise global: a divisão internacional sexual do trabalho

No presente tópico dissertativo, optou-se por situar a atual reflexão sobre a divisão sexual do trabalho a partir de um ponto de vista particular: o da divisão internacional do trabalho. Para tanto, busca-se analisar como a divisão do trabalho e sua organização é diferenciada de acordo com os sexos e com o lugar por eles ocupado na divisão internacional do trabalho.

É fato que a dimensão de gênero relacionada ao universo do trabalho é campo relativamente recente de pesquisa no cenário internacional ocidental: os primeiros registros datam da década de 1970. Assim, ainda não se pode dizer que essa inclusão goza de qualquer tipo de estabilidade e/ou igualdade³³ (HIRATA; KERGOAT, 2017).

Contudo, desde o início da década de 1980, as pesquisas desenvolvidas por pesquisadoras com distintas afiliações disciplinares no âmbito da sociologia do trabalho

³³ As razões para essa instabilidade das categorias se relacionam ao desequilíbrio de poder em vigor na comunidade científica, apesar de os dados da CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior) sobre o Sistema Nacional de Pós-Graduação apontarem que as mulheres são maioria na pós-graduação no Brasil. Os números demonstram que, em 2019, 54,5% dos matriculados são mulheres. Contudo, ainda que o crescimento da participação feminina seja uma realidade na comunidade científica, existe uma série de desafios para uma plena igualdade de gêneros, inclusive na ciência e na pós-graduação. Áreas do conhecimento tradicionalmente masculinas – como Engenharias, Computação e Ciências Exatas e da Terra – continuam com a presença maciça de homens. Além disso, é possível influir que, a despeito as brasileiras serem maioria da população, viverem mais, acumularem mais anos de estudo e terem aumentado ano a ano a responsabilidade por manter os domicílios do país, ainda ganham menos do que os homens brasileiros e são vítimas de violência doméstica (CAPES, 2020).

tomaram como pontos de partida questões que ampliaram e reestruturaram o conceito de trabalho por meio da inclusão de temas como o gênero social, raça e o trabalho doméstico (HIRATA; KERGOAT, 2017).

Conforme descrevem Helena Hirata e Daniellè Kergoat, a problemática da divisão do trabalho entre homens e mulheres nas esferas profissional e doméstica resultou, no plano teórico e epistemológico, na quebra de toda uma série de clivagens, como entre produção e reprodução, trabalho assalariado e família etc. Outra consequência foi a fragmentação de categorias sociológicas construídas exclusivamente a partir da consideração de uma população masculina considerada universal (HIRATA; KERGOAT, 2017).

Dessa forma, a problemática da divisão sexual do trabalho e das relações sociais de sexo, bem como o próprio conceito da divisão sexual do trabalho, se beneficiou para a sua constituição de um movimento social de mulheres que, nos anos 1960 e 1970, questionou fortemente o “androcentrismo” da pesquisa em ciências sociais (HIRATA; KERGOAT, 2017).

O movimento contribuiu para questionar o determinismo econômico presente nas análises do trabalho, postulando, a centralidade das relações intersubjetivas entre homens e mulheres nos fenômenos de exploração, tradicionalmente estudados em um quadro exclusivamente econômico (HIRATA; KERGOAT, 2017). Nisso, a sociologia das relações sociais do sexo tem sido inovadora, da mesma forma que as novas disciplinas que destacam a subjetividade no trabalho (como, por exemplo, a psicopatologia do trabalho).

Uma abordagem por meio da divisão sexual do trabalho introduz, no cerne da análise de qualquer relação social, a comparação entre homens e mulheres. Levar em conta a divisão internacional do trabalho, associar uma comparação Norte-Sul a uma comparação entre os sexos sociais, pode lançar uma nova luz sobre o assunto, confirmando ou invalidando as conclusões a que seriam possíveis chegar a partir de uma análise exclusivamente da divisão de trabalho.

Indica-se, aqui, o interesse por uma abordagem que englobe, simultaneamente, a divisão sexual e a internacional do trabalho, tomando como objeto a organização do trabalho industrial a partir de figuras paradigmáticas: o *taylorismo* e a flexibilidade.

Os métodos e técnicas *taylorianos* são aplicados principalmente às mulheres, sendo a gestão tayloriana predominante nas fábricas femininas, tanto no Norte quanto no Sul. Por outro lado, as indústrias de processos³⁴ são predominantemente de mão-de-obra masculina. É de

³⁴ Indústria de processo são aquelas que, através de processos físicos e químicos, transformam matérias-primas de baixo valor agregado em produtos com um valor agregado maior, como bens de consumo e produtos intermediários.

acordo com o sexo de sua força de trabalho assalariada que a empresa desenvolve e aplica sua política de gestão (HIRATA; KERGOAT, 2017). A política de controle, em particular, é decidida com base no sexo do trabalhador empregado; sendo que cada pesquisa empírica fornece uma confirmação adicional sobre a natureza diferenciada desse controle para homens e mulheres (HIRATA; KERGOAT, 2017)³⁵.

Essa execução fragmentada e padronizada, segundo um "caminho único", que ainda hoje caracteriza grande parte do trabalho manual feminino, pode sofrer modificações de acordo com o grau de modernização tecnológica ou de acordo com o país.

A análise do contexto internacional tem mostrado um movimento de “*destaylorização*”, ainda que lento e gradual. O cenário é observado em certo número de estabelecimentos franceses e japoneses, com experiências de constituição de círculos de controle de qualidade, grupos semi-autônomos, rotatividade e versatilidade, a que correspondeu um *boom* da *taylorização* em subsidiárias brasileiras (HIRATA; KERGOAT, 2017).

Uma abordagem baseada na divisão internacional do trabalho mostra que a *taylorização* afeta até mesmo as indústrias de processo. Nestas, a fragmentação é muito maior nos estabelecimentos brasileiros do que nas indústrias similares dos países desenvolvidos. Além disso, segmentos do processo de trabalho nesse tipo de indústria poderiam ser *taylorizados*, sujeitos a cadências e extremamente fragmentados nas subsidiárias, devido a defasagens no nível de automação. Essa descoberta significa que a força de trabalho masculina, que é majoritária neste tipo de indústria, está mais sujeita a restrições do tipo *taylorista* nos países do Sul (HIRATA; KERGOAT, 2017).

Assim, embora a organização *taylorista* do trabalho atinja principalmente as mulheres, não poupa os homens, especialmente nos chamados países "em desenvolvimento". O movimento de *destaylorização* (ocorrido nos anos de 1980 e 1990) do único ramo masculino com linhas de montagem e índices de produção – a indústria automobilística – se limitou praticamente ao setor industrial. Nos países do Norte, a reorganização com base em novos modelos de produção ainda é muito marginal; sendo também pouco significativa nas indústrias do Sul. (HIRATA; KERGOAT, 2017).

³⁵ Os trabalhos de Madeleine Guilbert (1966) e Danièle Kergoat (1978, 1982) mostram a importância do trabalho feminino em ramos industriais franceses, onde as técnicas *tayloristas* foram adotadas de forma mais eficaz. As condições de trabalho, as técnicas e organização do trabalho e o Ministério do Trabalho francês (VOLKOFF, 1987) forneceram informações quantitativas que confirmaram a tese segundo a qual as técnicas *tayloristas* se aplicam principalmente às trabalhadoras, mostrando que o trabalho sob fortes restrições é gasto na maior parte do tempo por mulheres trabalhadores (HIRATA; KERGOAT, 2017).

Fato é que a relevância das teses atualmente em curso sobre os novos paradigmas de organização industrial e sobre a requalificação dos(as) trabalhadores(as), em consequência da introdução de novas tecnologias, só pode ser aceita se levar em conta e tiver como parâmetro, ao menos, a divisão sexual e internacional do trabalho.

Deve-se, também, situar tal reformulação em empresas que contem com expressiva contratação de mão de obra masculina, pois, embora as mulheres também estejam empregadas, a requalificação da força de trabalho é mais frequentemente limitada aos homens, permanecendo aquelas fora de qualquer política de formação e excluídas de técnicas e métodos de gestão “inovadores” (HIRATA; KERGOAT, 2017).

Quando são levadas em consideração as diferenças de gênero e a divisão internacional do trabalho, percebe-se que a “justaposição” *taylorista* e flexível parece ser realidade até mesmo nos países do Norte (HIRATA; KERGOAT, 2017). Isso porque a divisão sexual do trabalho parece estar sujeita a uma gravidade que só possibilita o deslocamento das fronteiras do masculino e do feminino, conforme os diferentes países; mas jamais a supressão da própria divisão sexual, independentemente dos regimes políticos ou tipos de estado.

Embora a divisão sexual do trabalho profissional entre tarefas pesadas, sujas e árduas atribuídas aos homens e trabalhos limpos e leves atribuídos às mulheres tenha se tornado menos clara na China ou na ex-URSS, a persistência da divisão sexual do trabalho doméstico e familiar é notável (HIRATA; KERGOAT, 2017). Outra constante que se nota diz respeito aos trabalhos manuais e repetitivos, atribuídos principalmente às mulheres, e aqueles que exigem conhecimento técnico, designados majoritariamente para os homens. No mais, tem-se que os empregadores reconhecem prontamente as qualidades específicas da força de trabalho feminina, mas não há reconhecimento destas qualidades como verdadeiras qualificações femininas, ao contrário do que ocorre para a força de trabalho masculina (HIRATA; KERGOAT, 2017).

Essas constantes características da divisão sexual têm como contrapartida a extrema variabilidade do emprego ditado pela política de gestão das empresas (HIRATA; KERGOAT, 2017).

Observa-se, portanto, que as formas de utilização da mão-de-obra feminina por estado civil, idade e formação variam consideravelmente de país para país. Existem diferenças significativas nas práticas discriminatórias, que parecem estar intimamente ligadas à evolução das relações de gênero na sociedade como um todo.

Por exemplo, as empresas japonesas praticavam abertamente dois sistemas de remuneração de gênero e têm tentado, por vezes, transferi-los para as suas subsidiárias, mas

sem sucesso, dadas as barreiras legais (leis de igualdade profissional) em vigor em vários países ocidentais e no próprio Japão desde 1987. Outro exemplo é a discriminação contra o trabalho de mulheres casadas: embora as empresas na França não as discriminem mulheres diretamente, adotam práticas de seleção e demissão em suas subsidiárias estrangeiras que o fazem (HIRATA; KERGOAT, 2017).

Ao notar tais discriminações na implementação das políticas de gestão da força de trabalho nas empresas, os resultados conclusivos das pesquisas comparativas internacionais, é a persistência em tratar trabalhadores e trabalhadoras, de forma diferente, em diferentes países, pela mesma empresa (HIRATA; KERGOAT, 2017).

O que parece determinante nessas transformações, entretanto, é o estado das relações entre homens e mulheres em uma dada sociedade; relações de poder, institucionalizadas ou não, mas que muitas vezes resultam de lutas e movimentos sociais em larga escala, em particular acerca da existência ou não de movimentos feministas e de atividades conscientes com vista a transformar as relações entre homens e mulheres no trabalho e na sociedade.

Enquanto 70% das mulheres no mundo desejam trabalhar, apenas 49% estão ativas no mercado de trabalho (OIT, 2018). Situação injusta e, mais do que isso, irracional, quando se sabe que, respeitando a igualdade profissional, o PIB mundial subiria 3,9% (OIT, 2018).

É claro que a igualdade de gênero está longe de ser alcançada. Em primeiro lugar, o acesso ao mercado de trabalho continua a ser mais complexo para as mulheres, quer se trate de ter ou mesmo procurar emprego. Em 2017, a taxa de participação global das mulheres atingiu pouco mais de 49%, 27 pontos abaixo da dos homens (76%). Note-se, no entanto, que, de forma geral, a taxa de atividade tem diminuído nos últimos anos, tanto entre homens quanto entre mulheres (OIT, 2018).

Geograficamente, a diferença entre as taxas de participação de mulheres e homens é maior nos Estados Árabes, no Norte da África e no Sul da Ásia, onde ultrapassa os 50 pontos percentuais (OIT, 2018).

Para explicar as maiores dificuldades de acesso das mulheres ao mercado de trabalho, é necessário levar em consideração as normas sociais e as condicionantes socioeconômicas que as dificultam.

Uma vez no mercado de trabalho, as mulheres se deparam com novas dificuldades para encontrar emprego. A taxa média mundial de desemprego para as mulheres em 2017 era de 6,2%, contra 5,5% para os homens. Uma desigualdade preocupante, pois, tendo em conta os indicadores atuais, as taxas deveriam permanecer estáveis até o ano de 2021 (OIT, 2018). Além disso, nos últimos anos, embora a diferença tenha diminuído nos países em desenvolvimento

(1,8 ponto de diferença) e nos países desenvolvidos (0,5 ponto), ela aumentou nos países emergentes (OIT, 2018).

Observa-se, ainda, uma piora da posição do Brasil no índice de Desigualdade de Gênero, anualmente publicado pelo Fórum Econômico Mundial (WEF) e que analisa mais de 150 países, demonstrando a desigualdade gritante entre homens e mulheres no Brasil (WEF, 2021). O Brasil caiu 26 posições em 15 anos no ranking global sobre igualdade de gênero, de acordo com a publicação do referido fórum: dentre as 156 nações avaliadas, o Brasil ocupa agora a 93ª posição (dados de 2020) (WEF, 2021), sendo que, em 2006 (dados de 2020), estava na 67ª (WEF, 2021).

A conquista de espaço por parte das mulheres nesse período variou muito de acordo com cada área avaliada pelo *ranking*. As piores perdas de posição aconteceram na participação política (o Brasil caiu de 86º para 108º) e na igualdade econômica (desceu de 63º para 89º) (WEF, 2021).

Em contrapartida, houve avanço na posição relativa à educação (da 74ª posição para a 37ª). Na área da saúde, que avalia sobrevivência ao nascer e expectativa de vida, o Brasil manteve sua condição de igualdade quase total entre gêneros, dividindo o topo do *ranking* com vários outros países (WEF, 2021).

Na média, considerando apenas sua própria pontuação, sem compará-la com a de outros países, o Brasil melhorou, timidamente, em termos de desigualdade: passou de 0,654 pontos, em 2006, para 0,695, em tal ano (nesta graduação, 0 significa desigualdade total e 1, igualdade). Isso significa que se houvesse uma corrida em direção à igualdade de gênero, sendo que o País teria percorrido 69,5% do caminho até o momento, um avanço de 3,9 pontos percentuais em 15 anos. No entanto, outros países subiram seu percentual muito mais no tratamento igual a homens e mulheres, ultrapassando os brasileiros no *ranking* (WEF, 2021).

Das quatro áreas analisadas, a referente à educação é a única em que as conquistas masculinas e femininas estão em pé de igualdade. São avaliadas as porcentagens de homens e mulheres alfabetizados e matriculados no ensino primário, secundário e superior. A não ser no ensino primário, em que a parcela de mulheres é levemente inferior (94,7% a 94,8%), elas superam os homens nos outros quesitos (WEF, 2021).

A igualdade neste ponto, porém, não significa que as condições para a educação feminina sejam ideais, mas sim que problemas que atingem homens atingem também mulheres, mas em menor grau. Isso fica claro, por exemplo, nas porcentagens de matriculados no ensino secundário (83,2% delas contra 80,3% deles) (WEF, 2021).

O pior desempenho brasileiro se dá na esfera da participação política, que leva em conta a porcentagem de mulheres no parlamento, em ministérios e o número de anos sob o governo de uma mulher nos últimos 50 anos. O Brasil está em 122º lugar entre os 156 países no que se refere ao número de mulheres eleitas para o Congresso, e em 120º em relação à participação em ministérios (WEF, 2021).

A situação só não é pior por causa dos seis anos de presidência de Dilma Rousseff (de 1º de janeiro de 2011 a 31 de agosto de 2016), que colocaram o Brasil na 27ª posição no *ranking* nesse item. Mas, de forma geral, a pontuação nacional em igualdade política é 0,138, isto é, só 13,8% do caminho foi percorrido (WEF, 2021).

De forma global, a análise do WEF reflete o forte impacto da pandemia de coronavírus sobre a população feminina. Isso acontece principalmente porque as mulheres representavam a maioria dos trabalhadores em alguns dos setores mais afetados, como turismo, cuidados pessoais e educação. Além de que é sobre as mulheres que recai o maior peso do isolamento domiciliar, seja pelos trabalhos domésticos e de cuidados, seja pela maior exposição à violência doméstica (WEF, 2021).

Em todo o mundo, a distância em relação à paridade aumentou 0,6 ponto percentual de 2019, antes da pandemia, para 2020. Pela trajetória atual, serão necessários cerca de 135 anos, contra os 99 anos no último levantamento para alcançar a igualdade (WEF, 2021).

A lacuna econômica levará ainda mais tempo para ser fechada: por volta de 267 anos, se for mantido o ritmo atual. Nessa área, a boa notícia é que a proporção de mulheres entre profissionais qualificados continua a aumentar, havendo progresso em direção à igualdade salarial, embora em ritmo bem lento (WEF, 2021).

Por outro lado, as disparidades gerais de renda ainda estão a meio caminho de serem superadas e persiste a ausência de mulheres em cargos de liderança: elas representam apenas 27% de todos os cargos de chefia (WEF, 2021).

O poder político representa a maior disparidade: as mulheres só percorreram 22% do caminho até agora, tendo caminhado para trás no último ano (em 2019, elas estavam em 24,4% do trajeto) (WEF, 2021).

Os dados dos 156 países abrangidos pelo índice demonstram as mulheres representam somente 26,1% de cerca de 35,5 mil assentos no Parlamento e apenas 22,6% de mais de 3.400 ministérios. Em 81 países, não houve uma mulher chefe de governo ou de Estado, considerando os últimos 50 anos até 15 de janeiro de 2021. Do lado positivo, dois países elegeram sua primeira *premier* mulher: Togo, em 2020, e Bélgica, em 2019 (WEF, 2021).

Os autores do estudo ressaltam que, tanto no âmbito da educação quanto da saúde, apesar de o progresso ser maior do nas esferas economia e da política de forma global, há importantes implicações futuras de interrupções devido à pandemia, bem como variações contínuas na qualidade de renda, gênero, raça e etnia (WEF, 2021).

Fato é que as mulheres correm o risco de trabalhar mais horas não remuneradas devido ao tempo despendido nas tarefas domésticas e nas atividades de cuidado. A qualidade do trabalho também varia por gênero, de acordo com o relatório da OIT de 2018. Em empregos remunerados, as mulheres trabalham menos horas do que os homens, ou porque optam pelo trabalho em tempo parcial, ou porque esta é a única alternativa disponível em sua realidade (OIT, 2018).

O tipo de trabalho também difere de acordo com o gênero: 15% das mulheres trabalham no âmbito familiar (cuidadoras, empregadas domésticas, etc.), contra 5,5% dos homens (OIT, 2018). Setores como educação, saúde, serviço social e, em seguida, comércio atacadista e varejista estão sobre-representados por mulheres. Trata-se de segregação que se faz presente tanto nos países emergentes quanto nos desenvolvidos. Isso não se deve à profissão ou ao setor de trabalho, mas pode ser explicado por outros fatores, como a própria discriminação de gênero (OIT, 2018).

Em relação às aposentadorias, estas não são isentas de desigualdades: as pagas às mulheres, em particular na União Europeia, são inferiores às pagas aos homens. Carreiras mais curtas e a tempo parcial são as principais causas deste flagelo. O documento da OIT estipula que a vida profissional das mulheres duraria, em média, 10 anos a menos do que a dos homens. (OIT, 2018).

Diante de tais discriminação no mercado de trabalho, a OIT está debatendo caminhos de superação e melhora, - dentro do sistema capitalista de produção - buscando estudar a redefinição dos papéis dedicados a cada sexo e incentivar a igualdade nas condições de trabalho. Como primeiro passo, a OIT propõe integrar, na legislação e nos processos de negociação coletiva, o princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor (OIT, 2018). Esta medida basear-se-ia, assim, em uma maior transparência salarial e em uma avaliação não sexista dos empregos.

Fato é que a luta pela igualdade entre mulheres e homens ainda está longe de terminar. Diante deste cenário, percebe-se que as consequências da divisão internacional sexual do trabalho são nefastas. Atualmente, ainda é difícil sonhar com um mundo em que todas as mulheres possam ter trabalho decente e salário igual por trabalho de igual valor.

2.2.1.5 Análise nacional: a regionalização

O Brasil foi regionalizado em vários momentos no decorrer de sua história e com distintas finalidades. Todavia, convencionou-se aqui, para fins de estudos e pesquisa, adotar a utilização da divisão proposta pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a qual classifica o Brasil em cinco regiões: Norte, Nordeste, Centro-oeste, Sudeste e Sul.

Por efeito de sua formação histórica e territorial, o Brasil é um país de enormes desigualdades, sejam elas relativas sociais, econômicas, relativas a etnia, cor, gênero ou religião. Essas disparidades também podem ser vistas quando comparados os dados referentes às diferentes regiões brasileiras.

Alguns fatores históricos, geográficos e sociais contribuíram para concretização de tal realidade: (i) a forma de ocupação do território: por ter se dado a partir do litoral, essa parte do país foi sendo transformada de forma mais intensa, tornando-a mais densamente povoada; (ii) a industrialização: por ser a região mais ocupada, a zona litorânea do Sul e Sudeste apresentam maior concentração industrial, o que impacta na qualidade de vida dessa população; (iii) a forma de exploração de mão de obra e matéria-prima: o desenvolvimento do Brasil é fruto de ciclos econômicos de produção de café, cana-de-açúcar e, posteriormente, de atividade mineradora, tendo todas elas se concentrado também nas regiões Sul e Sudeste (RIBEIRO, 2019).

A partir de tais fatores, pode-se afirmar que as regiões que possuem estados federados nas regiões Norte e Centro Oeste do Brasil tiveram ocupação e industrialização tardias. Tais características impactaram negativamente no desenvolvimento, em termos capitalistas industriais, de tais áreas.

O IBGE, em sua segunda edição do estudo *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*, publicado em 2021, traz informações fundamentais para análise das condições de vida das mulheres no País nos mais distintos aspectos. De acordo com a pesquisa,

O Brasil integra, desde 2012, o Grupo Interinstitucional de Peritos em Estatísticas de Gênero (Inter-Agency and Expert Group on Gender Statistics - IAEG-GS), coordenado pela Divisão de Estatística das Nações Unidas (United Nations Statistical Division - UNSD) e composto por representantes dos programas de estatísticas de gênero de instituições internacionais, regionais e nacionais. São objetivos desse grupo acordar áreas prioritárias no debate sobre desigualdades de gênero e fortalecer as capacidades estatísticas para produção de informações relevantes para a temática. O respeito às recomendações internacionais na construção de indicadores de monitoramento comparáveis entre os países e participação nos diversos fóruns internacionais, para além de fazer parte do plano de trabalho regular do IBGE, mostrou-se crucial em termos de incentivo e reconhecimento da produção estatística brasileira.

Nesse arcabouço institucional, foi elaborado o Conjunto Mínimo de Indicadores de Gênero - CMIG (Minimum Set of Gender Indicators - MSGI), que norteia a

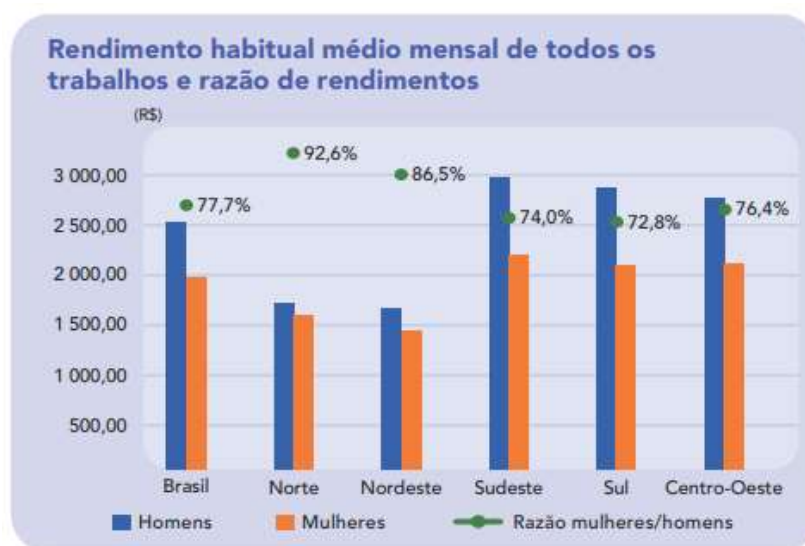
organização dos indicadores dos informativos de estatísticas de gênero elaborados pelo IBGE. Os indicadores são organizados em cinco domínios relacionados a uma ou mais áreas de concentração da Plataforma de Ação de Pequim de 1995. Do total de 52 indicadores quantitativos propostos no CMIG, foi possível construir 39, complementados por outros sete correlacionados a cada temática, alguns como proxies de indicadores originalmente propostos sem disponibilidade de dados no País. Os indicadores que constam do CMIG para o Brasil foram construídos a partir de fontes de dados variadas. No âmbito da produção pelo IBGE, foram utilizadas a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua, a Projeção da População por Sexo e Idade, as Estatísticas do Registro Civil, a Pesquisa Nacional de Saúde - PNS e a Pesquisa de Informações Básicas Estaduais - Estadísticas Municipais - Munic. A essas somaram-se as fontes de dados do Ministério da Saúde (Datasus), Presidência da República, Congresso Nacional, Tribunal Superior Eleitoral - TSE e Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP (IBGE, 2021, p. 2).

Na análise regional brasileira, outras características assumem papel relevante ao longo da pesquisa, isto é, as que indicam que fatores como cor, raça, o fato de a pessoa possuir ou não uma deficiência ou de morar em áreas rurais ou urbanas, entre outros, revelando os significativos impactos nos marcadores sociais, reforçando desigualdades.

2.2.1.5.1 Diferença salarial

Em 2019, as mulheres, segundo dados da PNAD Contínua, recebiam cerca de 77,7% da remuneração dos homens. A desigualdade de rendimentos era maior entre as pessoas inseridas em grupos ocupacionais que auferem os maiores salários, como diretores, gerentes e profissionais intelectuais; grupos nos quais as mulheres recebiam, respectivamente, 61,9% e 63,6% do rendimento dos homens (PNAD, 2019).

O mesmo comportamento foi observado em sede de desagregação espacial, uma vez que as maiores desigualdades estavam centradas em Grandes Regiões, nas quais os rendimentos médios são mais elevados, como Sudeste e Sul, onde as mulheres recebiam em média, 74,0% e 72,8%, respectivamente, em relação aos homens. Nas Regiões Norte e Nordeste, local em que os rendimentos médios foram mais baixos para homens e mulheres, as desigualdades constatadas foram menores (PNAD, 2019).

Gráfico 1 – Rendimento habitual médio mensal de todos os trabalhos e razão de rendimentos

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019.

As remunerações mais baixas e as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho laboral não podem ser atribuídas à educação, visto que os dados disponíveis pelo mesmo estudo apontam que as mulheres brasileiras são, em média, mais instruídas que os homens. A PNAD Contínua 2019 revelou que, entre a população com 25 anos ou mais, 40,4% dos homens não tinham instrução ou possuíam apenas o ensino fundamental incompleto, taxa que era de 37,1% entre as mulheres. Já a proporção de pessoas com nível superior completo foi de 15,1% entre os homens e 19,4% entre as mulheres (PNAD, 2019).

Nas demais faixas etárias, a PNAD Contínua 2019 revelou que as mulheres eram mais instruídas educacionalmente que os homens, com uma diferença mais acentuada na população mais jovem. No grupo entre 25 e 34 anos, 25,1% das mulheres possuíam nível superior completo, contra 18,3% dos homens, uma diferença de 6,8 pontos percentuais (PNAD, 2019).

2.2.1.5.2 Taxa de participação no mercado de trabalho

A taxa de participação no mercado de trabalho diz respeito a aferição da parcela da população em idade de trabalhar (ou seja, trabalhando ou procurando trabalho e disponíveis para trabalhar). Em 2019, a taxa de participação das mulheres com 15 anos ou mais de idade foi de 54,5%; enquanto, entre os homens, esta medida chegou a 73,7%, uma diferença de 19,2 pontos percentuais (PNAD, 2019). O patamar elevado de desigualdade se manteve ao longo da história e se manifestou tanto entre mulheres e homens brancos, quanto entre mulheres e homens pretos ou pardos.

O indicador “nível de ocupação das pessoas de 25 a 49 anos” demonstrou que a presença de crianças com até 3 anos de idade vivendo no domicílio é uma característica importante na determinação da ocupação das mulheres no mercado de trabalho. Entre aquelas que possuem crianças neste grupo etário, a proporção de ocupadas é de 54,6% (número abaixo dos 67,2% das mulheres que não as possuem) (PNAD, 2019). O nível de ocupação dos homens é superior ao das mulheres em ambas as situações, sendo inclusive maior entre os homens com crianças com até 3 de idade vivendo no domicílio, situação em que a diferença para as mulheres chegou a 34,6 pontos percentuais em 2019 (PNAD, 2019).

Já em relação às mulheres pretas ou pardas com crianças de até 3 anos de idade vivendo no lar apresentaram os menores níveis de participação no mercado de trabalho – menos de 50% em 2019 –, ao passo que, entre as mulheres brancas, a proporção foi de 62,6%. Para aquelas cujos domicílios não contam com a presença de crianças nesta faixa etária, os percentuais foram de, respectivamente, 63% e 72,8% (PNAD, 2019).

O aumento da participação no cenário do mercado informal de trabalho, contribui para explicar a menor participação das mulheres no universo mercadológico formal de trabalho. O indicador “número de horas semanais dedicadas às atividades de cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos, por sexo”, ao ser desagregado segundo idade e localização geográfica, fornece informações para tal monitoramento e é de extrema importância para dar visibilidade a às formas de trabalho não pago.

Segundo os dados da PNAD de 2019, no Brasil, as mulheres se dedicam à gestão da casa, isto é, cuidados da família e dos afazeres domésticos, em média, quase o dobro de tempo dos homens (21,4 horas contra 11 horas). Embora as estatísticas revelam que na região Sudeste as mulheres se dedicam mais horas a estas atividades (22,1 horas), a maior desigualdade se encontra na Região Nordeste. O recorte interseccional por raça indica que as mulheres pretas ou pardas estão mais envolvidas com a gestão familiar ao trabalho de cuidado não pago com o registro de 22 horas semanais, ante as 20,7 horas para mulheres brancas. Para os homens, contudo, o indicador pouco varia quando se considera a raça ou região.

Entre as mulheres, também há diferenças marcantes por rendimento domiciliar *per capita*. Detentoras de uma média maior de horas trabalhadas nas atividades de cuidados e afazeres domésticos, elas fazem parte dos 20% da população com os menores rendimentos (24,1 horas), em comparação com as que se encontram nos 20% com os maiores rendimentos (18,2 horas) (PNAD, 2019). Essa diferença demonstra que a renda é um fator de grande impacto no nível da desigualdade entre as mulheres na execução do trabalho doméstico não remunerado, uma vez que permite acesso diferenciado ao serviço de creches e à delegação do trabalho

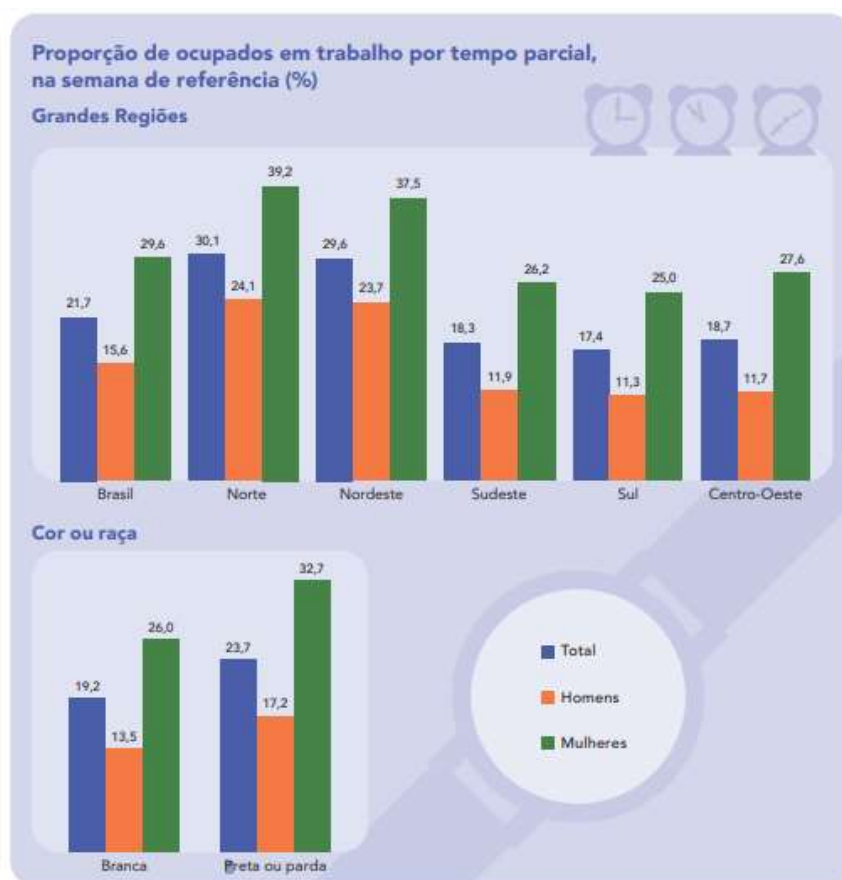
doméstico, possibilitando a contratação de outras mulheres, sobretudo, para as atividades de cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos.

Mesmo para as mulheres trabalhadoras ocupantes do mercado de trabalho formal, o maior envolvimento em atividades de cuidados e/ou afazeres domésticos tende a impactar nas suas formas de inserção no mercado de trabalho. Uma vez é marcada pela necessidade de conciliação da dupla, tripla, quádrupla jornada entre trabalho remunerado e não-remunerado dentro do lar.

O indicador “proporção de pessoas ocupadas em trabalho parcial” mostra que, em 2019, cerca de 1/3 das mulheres estavam ocupadas em tempo parcial – até 30 horas –, quase o dobro do verificado para os homens (15,6%) (PNAD, 2019).

Na desagregação espacial, observa-se que as regiões Norte e Nordeste apresentaram as maiores proporções de mulheres ocupadas em trabalho parcial, 39,2% e 37,5%, respectivamente. Na análise por cor ou raça, mulheres pretas ou pardas eram as que mais exerciam o trabalho parcial, que representava 32,7% do total, enquanto entre as brancas o percentual foi de 26,0% (PNAD, 2019).

Gráfico 2 – Proporção de ocupados em trabalho por tempo parcial



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019

2.2.1.5.3 Participação política

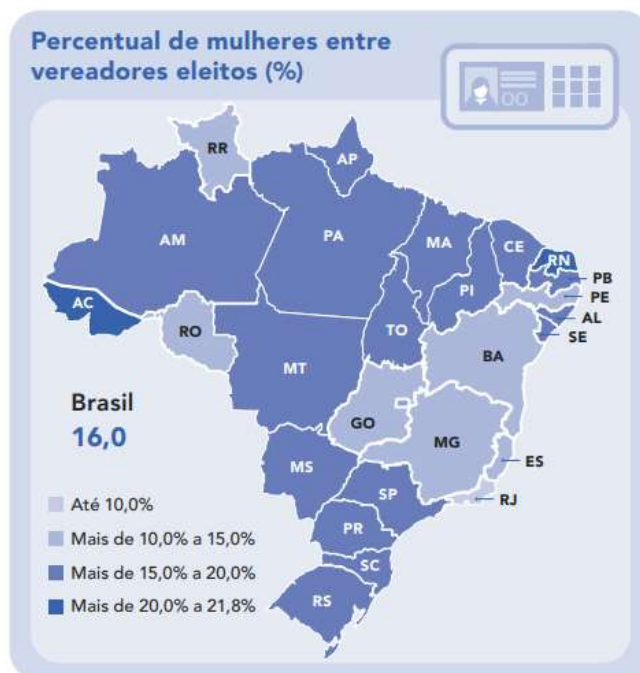
Se, por um lado, as mulheres são mais escolarizadas, por outro, têm menor inserção no mercado de trabalho formal e na vida pública em geral. O indicador para o monitoramento dessa meta é o percentual de representantes mulheres em exercício no governo. No Brasil, esse indicador passou de 10,5%, em dezembro de 2017, para 14,8%, em setembro de 2020 (PNAD, 2019).

Apesar do aumento, à data da última pesquisa, o Brasil ainda era o país da América do Sul com a menor proporção de mulheres exercendo mandatos na Câmara dos Deputados e encontrava-se na 142ª posição do *ranking* com dados coletados de mais de 190 países (PNAD, 2019)

Desde 1995, o Brasil possui normativas que preveem cotas eleitorais, reservando um percentual de candidaturas em eleições proporcionais para as mulheres. Contudo, apenas com a Lei n. 12.034, de 29 de setembro de 2009, essas cotas se tornaram obrigatórias, de modo que, em eleições proporcionais, deve haver, no mínimo 30% e no máximo 70%, de candidaturas de cada gênero por cada partido ou coligação partidária. Em 2018, 32,2% das candidaturas para o cargo de deputado federal foram de mulheres, em comparação aos 31,8%, em 2014, ainda próximo ao piso previsto em lei (FURLANETO; SANTOS, 2019).

A discrepância entre a proporção de candidatas e deputadas mulheres em exercício pode ser atribuída, segundo estudos eleitorais, a fatores como a falta de apoio material às candidaturas femininas, inclusive no âmbito dos partidos políticos, e ao maior sucesso eleitoral dos candidatos que já eram parlamentares anteriormente (FURLANETO; SANTOS, 2019). Em 2018, entre as candidaturas para o cargo de deputado federal que contaram com receita superior a 1 milhão de reais, apenas 18% eram de mulheres (PNAD, 2019).

Mesmo as mulheres sendo maioria na população brasileira, constata-se um expressivo quadro de sub-representação. Esta também se materializa à nível de governo local: em 2020, somente 16% dos vereadores eleitos eram mulheres. Por mais que existiu aumento, este foi muito baixo, menos de 3 pontos percentuais em relação a 2016. O estado com o menor percentual de vereadoras eleitas, em 2020, foi o Rio de Janeiro, com 9,8%. No Rio Grande do Norte foi o estado que apresentou o maior percentual, com 21,8% (PNAD, 2019).

Imagem 1 – Percentual de mulheres entre vereadores eleitos

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019.

Ademais, mulheres pretas pardas estão ainda mais sub-representadas entre as mulheres eleitas. Embora representassem, respectivamente, 9,2% e 46,2% das mulheres na população em 2019, alcançaram 5,3% e 33,8% dos mandatos nas câmaras municipais obtidas pelas mulheres para as eleições de 2020 (PNAD, 2019).

2.2.1.5.4 Ocupação de cargos gerenciais

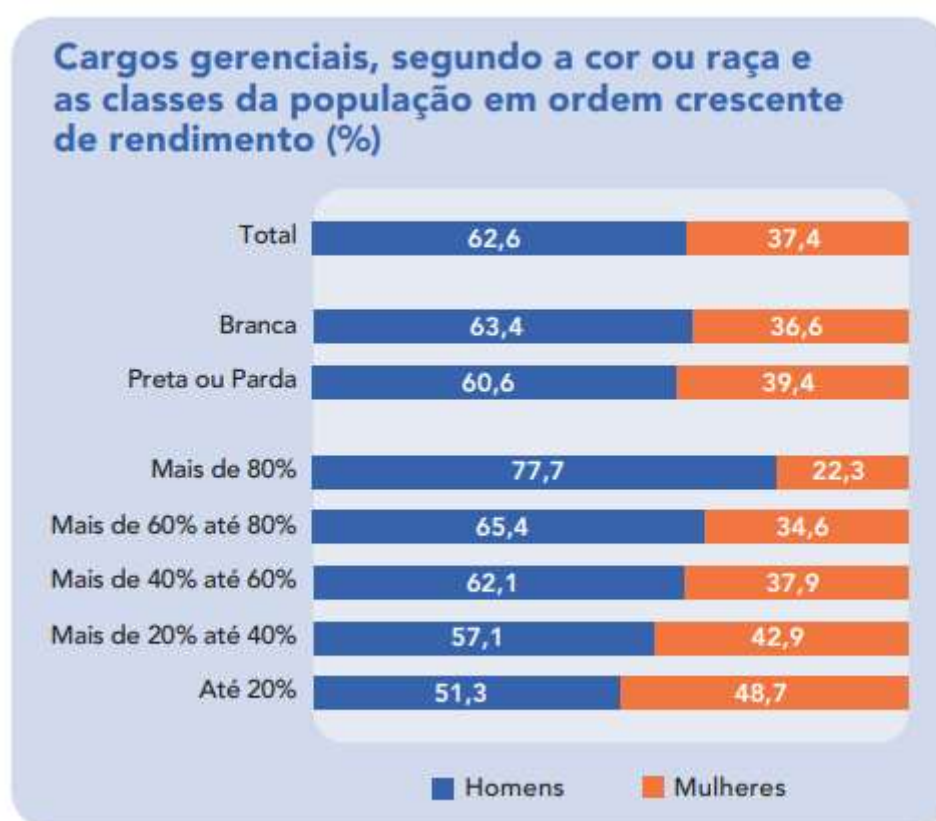
O indicador “participação das mulheres nos cargos gerenciais” reflete a inserção das mulheres em posições de liderança, tanto no setor público (como, por exemplo, diretoras de órgãos governamentais), quanto no setor privado (como em cargos de diretoria ou gerenciais de empresas privadas).

No setor público, frisa-se que muitos dos cargos gerenciais são providos sem concurso público ou seleção interna, mas com discricionariedade pela administração pública, os chamados “cargos em comissão”. Trata-se de indicador que, além de endereçar a questão da participação das mulheres na vida pública e na tomada de decisão, colabora com a compreensão de certas características do mercado de trabalho, como a desigualdade de rendimentos entre homens e mulheres (PNAD, 2019).

Em solo pátrio, no ano de 2019, 62,6% dos cargos gerenciais eram ocupados por homens e 37,4%, por mulheres (PNAD, 2019). A desigualdade entre mulheres brancas e os homens brancos era maior que entre as mulheres pretas ou pardas e os homens de mesma raça.

Tal resultado decorre da constatação de que a maior desigualdade por gênero foi encontrada nos 20% da população detentora dos maiores rendimentos do trabalho (77,7% contra 22,3%), em que se concentram as pessoas brancas, revelando, assim, que as mulheres estão ainda mais sub-representadas em cargos gerenciais mais bem remunerados e potencialmente com maiores responsabilidades (PNAD, 2019). Do mesmo modo, a desigualdade se aprofunda nas faixas etárias mais elevadas (PNAD, 2019)

Gráfico 4 – Cargos gerenciais, segundo a cor ou raça e as classes da população em ordem crescente de rendimento (%)



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019.

2.3 A tradição jurídica sexista no Brasil: um olhar sobre a Lei nº 13.467/17

Ao longo da história, as mulheres foram as que mais sofreram com as normativas desiguais, opressoras e discriminatórias. A imposição social dos atributos das mulheres às condições de subordinação – ou ainda, como diz Saffioti (1998), dominada-explorada – é marcada pelo viés de naturalização, isto é, de algo inato à própria natureza feminina. Todos os

processos de socialização reforçam tais preconceitos e estereótipos dos gêneros como sendo próprios de uma suposta natureza feminina e masculina, apoiando-se, sobretudo, na determinação biológica. A diferenciação biológica, usada como escudo exploratório, se transformou em desigualdade social.

Tais papéis socioculturais predefinidos, junto à essa visão limitadora e sexista do papel das mulheres na sociedade, encontram conforto e legitimidade nas próprias normas. Segundo Faccio, o discurso do Direito é uma forma de falar, pensar e atuar sobre as mulheres, os homens e as relações entre ambos. Entretanto, o discurso jurídico se configura como um discurso patriarcal, no qual as mulheres são tratadas de forma subordinada aos interesses dos homens (FACCIO, 2006).

A professora americana Frances Olsen assegura que a tradição do pensamento moderno está estruturada em torno de séries complexas de dualismos: racional/irracional, ativo/passivo, cultura/natureza, poder/sensibilidade, objetivo/subjetivo, abstrato/concreto, universal/particular (OLSEN, 2000).

No mais, segundo Olsen, estes pares estão sexualizados, ou seja, um lado representa o feminino e o outro, o masculino. Além disso, não existe entre eles uma relação de paridade, mas sim de hierarquia, na qual os valores caracterizados como masculinos são tidos como superiores àqueles entendidos como femininos (OLSEN, 2020). Seguindo o raciocínio desta teórica, o direito se identifica com o lado masculino do dualismo, porquanto é definido pela tradição do pensamento jurídico como um sistema de normas racionais, abstratas, universais, oriundas da cultura patriarcal (FIGUEIREDO, 2019).

No Brasil, historicamente, a “domesticação” das mulheres é alimentada e apregoada por um sistema político-legal sexista, patriarcal e conservador, sem contar a herança do passado colonial. Exemplo é a Lei n. 150/2015, a normativa que regula a categoria das empregadas domésticas de forma discriminatória em relação às demais, conforme já discutido alhures.

Ademais, o presente tópico visa a analisar as mudanças que a Lei n. 13.467/17 trouxe à realidade trabalhista brasileira e de que forma impactou a vida das mulheres trabalhadoras, desvelando um feixe da tradição jurídica sexista brasileira escondida atrás de normas legais que afetam homens e mulheres de forma desigual.

2.3.1 A (des)proteção do trabalho das mulheres e o negociado sobre o legislado após o advento da Lei n. 13.467/17: o desmonte de direitos das mulheres trabalhadoras

A despeito das normativas perpetuadoras da desigualdade de gênero no Brasil, verifica-se participação do próprio Estado na mitigação dos Direitos Sociais, fato evidenciado pela última contrarreforma³⁶ trabalhista, consubstanciada na Lei n. 13.467/2017.

A aludida contrarreforma, que representa a flexibilização da legislação trabalhista, permitiu uma adaptação máxima da oferta de trabalho às oscilações e exigências da produção capitalista na ordem global.

Dentre outras mudanças nesse sentido, a mais relevante parece ser aquela que possibilita o trabalho por contrato intermitente, de forma a ampliar o trabalho em tempo integral e a permitir a terceirização irrestrita, tópico devidamente analisado adiante.

Essas modificações constituem importante estímulo para a ingerência na esfera nacional brasileira por parte de empresas transnacionais, sediadas em países centrais da ordem global, já que permitem condições mais favoráveis à exploração da forma de trabalho. Para além desse problema de exploração da classe obreira, a legislação aprofunda a divisão sexual e racial do trabalho, reservando à mulher, principalmente à mulher negra, os piores postos de trabalho. Assim, amplia-se ainda a mais a desigualdade entre homens e mulheres.

A normativa que mais causou espanto, devido a seu caráter evidentemente não protetor do trabalho das mulheres, foi a permissão do trabalho da gestante ou lactante em locais caracterizados com o grau mínimo e médio de insalubridade, condicionado apenas à apresentação de mero atestado médico, obtido por profissional de confiança da trabalhadora, permitindo sua presença no trabalho. Dessa forma, o artigo reformista determinou:

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.

Acontece que antes da aludida contrarreforma imperar, proibia-se qualquer forma o trabalho da gestante e lactante em locais de trabalho que apresentassem qualquer nível de

³⁶ A utilização da expressão *contrarreforma trabalhista* é politicamente acertada, uma vez que a Lei n. 13.647 de 2017 representa um retrocesso à classe trabalhadora brasileira, assentada na contramão de todos os direitos conquistados pelos trabalhadores e trabalhadoras ao longo da história. A palavra reforma carrega consigo sentido de avanço, enquanto tal lei representa verdadeiro retrocesso.

insalubridade. Com o advento da Lei n. 13.467/2017, alterou-se tal cenário completamente. Assim, a mudança impetrada pelo art. 394-A da CLT, permitiu o afastamento imediato da mulher grávida ou em período de amamentação apenas de atividades insalubres com grau máximo.

Olhando mais a fundo, tal mudança atribui o ônus e a responsabilidade da decisão de trabalhar em local insalubre integralmente às mulheres e despreza os impactos da medida na saúde da trabalhadora e do feto, que poderá nascer com alguma malformação, além de desconsiderar sua hipossuficiência frente aos empregadores.

Felizmente, tal cenário foi invertido graças à Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n. 5938, que declarou inconstitucionais os trechos de dispositivos da CLT inseridos pela Lei n. 13.467/2017, os quais permitiam a possibilidade de trabalhadoras grávidas e lactantes desempenharem atividades insalubres em algumas hipóteses. Para a corrente majoritária, a expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher”, contida nos incisos II e III do referido art. 394-A afronta diretamente a proteção constitucional à maternidade e à criança.

Outra modificação considerável está relacionada aos intervalos intrajornada, previstos no art. 396 da CLT. O Intervalo intrajornada é aquele no qual o empregado desfruta de pausas entre a jornada normal. Antes da contrarreforma trabalhista de 2017, tal intervalo era concedido diante de duas pausas de meia hora, para fins de amamentação, até os seis meses completos de vida da criança. Vale ressaltar que esse prazo poderia ser dilatado perante necessidade comprovada e após autorização de autoridade competente (FIGUEIREDO, 2019). Esse regramento, por incrível que pareça, foi mantido pelo legislador reformista. Porém, a alteração trazida pela Lei 13.467/17, foi em relação ao momento de sua concessão, assim, apenas através de acordo individual de trabalho entre as mulheres trabalhadoras mães e o empregador, ignorando, por completo, a hipossuficiência intrínseca às relações laborais.

Antes de examinar outros parâmetros legislativos vigentes após a reforma, precisa ser abordada uma mudança significativa no que tange normas de proteção às mulheres: a revogação do art. 384 da CLT, que previa o direito de a empregada gozar de 15 minutos entre o fim de sua jornada normal e início da sua jornada extraordinária. Logo após tal modificação, observou-se indignação e debates entre juristas sobre os benefícios e/ou malefícios da aludida revogação.

Fato é que todos esses aspectos foram remetidos à seara da livre negociação, abrindo espaço para pressões patronais sobre as trabalhadoras, as quais são coagidas a se submeter a condições piores de trabalho para preservar seu emprego.

A contrarreforma prevê, ainda, a possibilidade de os contratos de trabalho serem extintos, mais uma vez, por negociação individual, isto é, por acordo entre empregados e empregadas e empregadores, caso em que serão reduzidas as verbas rescisórias (aviso prévio indenizado pela metade e indenização sobre 80% do saldo do FGTS, sem ingresso no seguro-desemprego). Tal rescisão por acordo deve ser feita mediante assistência do sindicato, porém, estes se encontram muito fragilizados, conforme será analisado em tópico posterior. Todavia, chama a atenção seu crescimento: de novembro de 2017 a fevereiro de 2019, já tinham sido realizados 202.122 acordos (GALVÃO et al., 2019).

Ademais, no que se refere ao acordo individual de banco de horas, sob o império da contrarreforma, passou-se a ser permitido em qualquer situação, sendo considerado ferramenta abusiva para o empregador flexibilizar as relações de trabalho e ajustar as jornadas de trabalho das empregadas e empregados.

O tema é introduzido nas convenções coletivas pós-reforma sob diferentes perspectivas.

Por exemplo, os Químicos de São Paulo estabeleceram acordos de compensação anualizados, o que a Lei n. 13.467/17 permite desde que a compensação se dê no prazo máximo de seis meses. Similarmente, a Extração de Minério de Catalão previu a implantação do banco de horas, mas proibiu a possibilidade de acordo individual. A categoria de Alimentação de Cuiabá autorizou a implantação de banco de horas individual. Os Mecânicos e trabalhadores em Material Elétrico da região Centro Oeste permitiram a definição de jornada de trabalho diferenciada por meio de acordo individual, sem a participação da entidade sindical. A Autoescola de São Paulo indicou a proibição de acordos de banco de horas individual. A diversidade de redações expressa as tentativas de regular o tema por meio de instrumentos coletivos (GALVÃO et al., 2019, p. 17).

No que concerne à redução dos intervalos intrajornada, desde 2007 havia previsão legal para redução de tal intervalo mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho. A contrarreforma retomou essa questão e mitigou ainda mais tal previsão.

Fato é que a redução do intervalo de almoço para 30 minutos representa danos severos à saúde dos e das trabalhadoras. Os empregos mais precários, que contam com pouca infraestrutura no ambiente de trabalho (a exemplo de restaurantes e refeitórios) tornam os 30 minutos insuficientes para esquentar suas refeições ou buscar comida nas proximidades, estimulando uma alimentação precária e sem pausa para descanso (GALVÃO et al., 2019).

2.3.1.1 Os ataques ao sindicalismo

O movimento sindical brasileiro enfrenta sérias dificuldades de atuação, para além de todos ataques que vem sofrendo. Isso porque, a dupla crise econômica e política instalada desde 2015 no País, bem como as fortes ondas neoliberais, vem deteriorando as condições de trabalho

e de vida da classe trabalhadora, fragilizando os sindicatos. “As políticas de austeridade implementadas pelos governos Temer e Bolsonaro e a ofensiva sobre os direitos sociais e trabalhistas alteraram as tendências de geração de emprego e de formalização que vinham sendo observadas até então” (GALVÃO et al., 2019, p. 253).

A contrarreforma trabalhista, Lei 13.467 de 2017, intensificou tal processo, ampliando formas precárias de contratação, para além fragmentar as bases de representação sindical. Interferindo, assim, no poderio de negociação dos sindicatos, ao permitir a negociação individual de aspectos das relações de trabalho e a rescisão contratual sem intermediação sindical (GALVÃO; MARCELINO, 2018).

Dessa forma, a dimensão antissindical se revela, à título de exemplo concreto, pela criação de comissões destinadas a representar os trabalhadores no local de trabalho em concorrência com os sindicatos (GALVÃO et al., 2019). Além de impactar as finanças dos sindicatos, ao condicionar a contribuição sindical à anuência prévia do trabalhador e da trabalhadora, a tornando facultativa.

Ainda, olhando mais a fundo, as mudanças implementadas a partir da contrarreforma trabalhista aprofundaram a precarização do trabalho, sobretudo entre as mulheres (GALVÃO et al., 2019).

Isso porque a tendência à informalidade em setores tipicamente formais e femininos fornece elementos para pensar na degradação das condições de trabalho e nos desafios colocados para a ação sindical no contexto de crise e de vigência da reforma trabalhista. Sublinha-se que não são apenas os setores vulneráveis os afetados por ela: aqueles formais e sindicalizados são igualmente atingidos, visto que os empregadores passam a ter diante de si um amplo cardápio de formas legalizadas de contratação que rebaixam direitos (GALVÃO et al., 2019).

Tomemos o exemplo do MEI [microempreendedor individual], modalidade de contratação que precede a reforma de 2017. Implementado em 2009 com o objetivo de ampliar o acesso dos informais a direitos sociais, especialmente o previdenciário, a modalidade teve uma consequência adversa: o crescimento de relações de emprego disfarçadas (fraudes) e da individualização do acesso a direitos, tal como o processo de “pejotização” verificado no mesmo período, o que pode contribuir para o enfraquecimento dos sindicatos (GALVÃO et al., 2019, p. 257).

Fato é que as mudanças nas formas de contratação impactam na sindicalização.

Do total das pessoas ocupadas em 2012, 16,2% se declararam associadas a sindicatos. Em 2017, esse percentual caiu para 14,4%, o que perfaz uma queda de 9,3% entre 2012 e 2017. Mas a evolução da sindicalização não ocorreu de maneira uniforme por sexo e cor ou raça, sendo possível identificar três situações: na primeira, a queda na taxa de sindicalização ocorreu de forma mais acentuada do que a queda nos níveis de

emprego; entre os homens brancos o emprego recuou (-5,2%) e a sindicalização (-16,2%); entre as mulheres brancas, caíram o emprego (-2,6%) e a sindicalização (-9,8%). Na segunda situação, o emprego cresceu com queda na taxa de sindicalização; entre os homens negros, o emprego cresceu (+4,3%), e a sindicalização caiu (-11,5%). Na terceira situação, que se refere às mulheres negras, emprego e sindicalização evoluíram positivamente: 11,7% e 6,1, respectivamente (GALVÃO et al., 2019, p. 257).

Além disso, a contrarreforma freou ainda mais a negociação coletiva: o número de acordos e convenções coletivas de trabalho reduziu 22,7% e 25,3%, respectivamente, entre os dez primeiros meses de 2018 e igual período de 2017 (SCHERER, 2019). Tal diminuição pode ser explicada tanto pela fragilização dos sindicatos, quanto pela sua resistência em aprovar acordos prejudiciais aos trabalhadores e trabalhadoras (GALVÃO et al., 2019).

As informações disponíveis no sistema Mediador apontam que, em 2018, estavam vigentes 3.568 convenções coletivas e 19 mil acordos coletivos. A partir desses dados, a Fipe (janeiro, 2019) indicou que, em 2018, aproximadamente 80,1% dos instrumentos normativos analisados obtiveram reajuste acima da inflação (11,2% com reajuste igual à inflação e 8,7%, abaixo, em um ano de baixa elevação dos preços). Os dados são mais favoráveis se comparados aos do ano de 2017. Os ganhos reais, em 2018, oscilaram entre 0,1% e 1,2%. A recomposição das perdas salariais foi o principal tema da pauta das convenções e acordos coletivos. Em todos os instrumentos coletivos analisados, a reposição para os pisos salariais foi garantida. No entanto, na maior parte das categorias, se estabelece um teto para o reajuste e, acima dele, aplica-se um valor fixo. Essa estratégia tem se repetido para a maioria dos instrumentos negociados e evidencia as debilidades do movimento sindical em dialogar com os representados com salários mais elevados. A reforma trabalhista estimula a prática da negociação direta para quem recebe acima de dois tetos previdenciários (GALVÃO et al., 2019, p. 262-263).

A contrarreforma trabalhista freia por completo com a tradição das negociações coletivas e convenções coletivas de trabalho consolidadas ao longo das últimas décadas, rompendo com o resto de poder que os sindicatos ainda detinham. As medidas definidas pela Lei n. 13.467/17 pugnam por novas modalidades de contratação, mais flexíveis, além das alterações da jornada de trabalho, bem como das formas de remuneração e das condições de trabalho como um todo, as precarizando substancialmente; convergindo para o enfraquecimento dos sindicatos e da justiça do trabalho.

Segundo a CUT (2018), os temas conquistados pelo setor patronal são os seguintes: fim das homologações, acordo individual de banco de horas, compensação de jornada, jornada 12x36, parcelamento de férias, redução dos intervalos intrajornada, prevalência do negociado sobre o legislado, contrato intermitente, terceirização, fim da ultratividade e rescisão por comum acordo. Em levantamento também organizado pelo Dieese (1º semestre de 2018), destacavam-se, além dos itens acima, a hora *in itinere*, a demissão e a contribuição assistencial e sindical (DIEESE, 2018). Ressalta-se que “a legislação já possibilitava a implementação de vários desses temas – por exemplo, o banco de horas, a redução dos intervalos intrajornada, a

jornada 12x36 e a ultratividade –, embora, em alguns casos (como o da jornada 12x36), isso se destinasse a categorias específicas” (GALVÃO et al., 2019, p. 263).

As mulheres estão entre as mais afetadas pelas alterações normativas impostas pela contrarreforma trabalhista, visto que lhes recai o trabalho de cuidado não pago e trabalho doméstico gratuito realizado no domicílio, de forma que terão ainda mais dificuldade em negociar com os empregadores suas jornadas de trabalho de acordo com a dinâmica familiar.

Diante de todo exposto, faz-se necessário que o sindicalismo brasileiro se reorganize ou, mais, se reinvente depois de tantos ataques. Inclusive, tal necessidade já se estava posta antes mesmo da contrarreforma trabalhista, pois já havia no horizonte a percepção da perda de força do sindicalismo na sociedade e sua efetividade na ação coletiva já estava enfraquecida, especialmente em função das mudanças estruturais do mundo do trabalho.

O crescimento da precarização, que atinge mais fortemente as mulheres negras, promove uma reconfiguração da classe trabalhadora. As categorias que, historicamente, foram as bases mais dinâmicas e mobilizadas na ação coletiva ou estão perdendo postos de trabalho (indústria, o sistema bancário e o setor público) ou ampliando a ocupação, mas com aumento dos autônomos e da informalidade (educação e saúde). Ao mesmo tempo, as categorias com menor tradição sindical (atividades de serviços para empresas, comércio, alojamento e alimentação e informação e comunicação) e que concentram atividades precárias (subocupação, autônomos, sem registro em carteira e terceirizados) estão ganhando maior expressão numérica, em um contexto de hegemonia política e ideológica muito desfavorável à ação coletiva. A perda de confiança da opinião pública nos sindicatos e a recente tendência mais defensiva das greves constituem uma expressão desse contexto adverso (GALVÃO et al., 2019, p. 266).

Assim, a contrarreforma trabalhista representou um ataque fulminante às estruturas sindicais no Brasil, especialmente por (i) alterar as bases de representação; (ii) minar as bases de financiamento das entidades; e (iii) redefinir o papel dos sindicatos, retirando atribuições e introduzindo novas, de modo a comprometê-lo com a “competitividade” da empresa e oferecer “segurança” para que as práticas patronais não sejam questionadas no judiciário (GALVÃO et al., 2019).

Até o momento, as estratégias utilizadas pelos sindicatos têm se apoiado a meras adaptações à legislação reformista, “especialmente cortando custos e construindo iniciativas para garantir sua sobrevivência dentro dos parâmetros em que o sindicalismo estava organizado. Mas as inovações mais substantivas ainda se encontram mais no âmbito do debate do que da ação efetiva” (GALVÃO et al., 2019, p. 267).

Quanto às negociações coletivas pós-reforma, observa-se uma queda dos instrumentos normativos assinados em 2018. O teor das negociações compreende um movimento contraditório, o que traduz uma disputa em torno dos conteúdos da reforma. Por um lado, há estratégias e ações de resistência, que buscam atenuar os efeitos precarizantes e flexibilizadores dos elementos centrais da relação de emprego, procurando

resguardar alguma regulação pública nas condições de contratação, uso e remuneração do trabalho. Por outro lado, vários temas que eram objeto de negociação desde os anos 1990 e que foram incorporados à reforma, especialmente os referentes à flexibilização da jornada, têm sido acordados nos instrumentos normativos, o que acaba por legitimar a reforma. Assim, as novas e velhas regulamentações vão redesenhando o mundo real do trabalho (GALVÃO et al., 2019, p. 267).

Fato é que o sindicalismo brasileiro vem sofrendo ataques massivos, sofrendo processos de fragilizações preocupantes, perdendo sua força negocial frente às demandas patronais. Diante desse cenário temeroso e que representa perdas substanciais à classe trabalhadora, fica nítida a dificuldade de preservar direitos, promover proteções sociais aos trabalhadores e trabalhadoras e fazer frente ao movimento constante de precarização do trabalho. “A estratégia sindical está, pois, desafiada a pensar em como preservar o caráter de classe e a capacidade de salvaguardar e ampliar direitos e proteção social” (GALVÃO et al., 2019, p. 267).

2.3.2 Terceirização e dumping social

É comum afirmar que o advento da terceirização, enquanto técnica de gestão do trabalho, remonta à indústria automobilística japonesa do pós-guerra, pulverizando-se por todas as partes e países em razão de sua concepção racionalizada da produção e estabelecendo-se como um verdadeiro paradigma para a organização do trabalho. O chamado *toyotismo*, termo que nasceu do modelo organizacional das plantas da Toyota, tinha como princípio o enxugamento da produção com vistas ao aperfeiçoamento contínuo dos ganhos de produtividade, daí decorrendo a desagregação entre as atividades consideradas principais e acessórias no desenho industrial (GOUNET, 1999).

Segundo a narrativa tradicional, a partir deste modelo, denominado *just-in-time*, os processos de trabalho tidos como “acessórios” são transferidos para empresas que pontualmente os executam, canalizando a energia da empresa principal em torno de seu núcleo duro produtivo, com o propósito de expandir os ganhos de produtividade e as margens de lucro. Mesmo a conhecida crítica que, há décadas, tem indicado elementos de precarização do trabalho terceirizado, situada em áreas cujas investigações partem de pressupostos empíricos, parece não ter encontrado espaço no “*mainstream*” do Direito do Trabalho, que é essencialmente cooptado por uma racionalidade empresarial, defensora da terceirização.

Parcela expressiva das publicações jurídicas amplamente difundida no Brasil podem ser classificadas como jurídico-empresariais e mais se assemelham a manuais de administração empresarial do que a conteúdos que seriam próprios à narcísica autodenominação de “doutrina”. Via de regra, os manuais situam as definições e conceitos acerca da terceirização como um simples agrupamento de figuras arranjadas em torno de negócios jurídicos, de maneira acrítica,

desconsiderando a formação de estruturas ocupacionais precarizadas e conhecidamente submetidas a menores remunerações, maiores jornadas, acidentalidade, rotatividade e outros indicadores de precariedade laboral.

Os estudos críticos, contudo, questionam a tese empresarial que apregoa as vantagens do processo de terceirização para o desenvolvimento das forças produtivas. A partir da verificação empírica do mercado de trabalho, os setores verdadeiramente críticos vêm, nas últimas décadas, desvelando o real significado deste processo de organização do trabalho, nele identificando os verdadeiros desígnios que nortearam sua pulverização (SOUTO MAIOR, 2004).

Segundo conhecida pesquisa realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), de 2017, alguns dos principais motivos que, segundo os empresários, os levam a terceirizar atividades são: redução do quadro direto de empregados; advento de um novo relacionamento sindical; desmobilização dos trabalhadores para reivindicações; desmobilização para greves; eliminação das ações sindicais; eliminação das ações trabalhistas.

Isto é, ainda que se sustente que a terceirização enquanto gestão do processo produtivo, que serve à promoção da especialização do trabalho, que não poderia ser absorvido em sua totalidade pela empresa contemporânea em razão da competitividade imposta pelo mercado, o caso brasileiro revela que o interesse em terceirizar envolve elementos como a não responsabilização pelo custeio de direitos trabalhistas, ações antissindicais e um intuito de fragmentar as categorias profissionais (DIEESE, 2007).

Essencialmente, o que se vê nas arenas de articulação é a racionalidade jurídica, que tão somente observa a existência ou não de relações empregatícias ou da utilização “legal” ou “ilegal” das relações formadas entre trabalhadores e trabalhadores frete aos empregadores. Ao mesmo tempo que o debate jurídico contribuiu com a refutação do modelo, por não guardar qualquer compatibilidade com o núcleo duro do Direito do Trabalho (MACHADO FILHO, 1983; VIANA, 2012; COUTINHO, 2015; SOUTO MAIOR; SEVERO, 2019), serviu para naturalizar sua aplicação irrestrita no cenário das relações laborais, deixando de lado as circunstâncias, por exemplo, que mundo afora já compuseram a história da triangulação dos laços trabalhistas.

Amparada pelo discurso acrítico da chamada “doutrina”, quase que integralmente cooptada pela racionalidade empresarial nas últimas décadas, a terceirização foi balizada, tornando-se, segundo a narrativa empresarial, um mero encaixe de figuras jurídicas agregadas metodologicamente para o desenho da figura empregatícia, como se a existência de um

fenômeno que data dos momentos iniciais do modo de produção capitalista pudesse ser definido e estudado a partir de dados fragmentários e descontextualizados (MAEDA, 2016).

No Brasil, a experiência com a terceirização data dos anos de 1970 em diante, notadamente com o advento da Lei n. 6.019/1974, que versa sobre o trabalho temporário e foi recentemente reescrita pela Lei n. 13.429/2017 e pela Lei n. 13.467/2017 (contrarreforma trabalhista).

Em suma, a norma que foi concebida no âmbito da ditadura civil-empresarial-militar claramente não decorreu de um diálogo com a sociedade e, ainda assim, foi reconstruída por meio de duas leis decorrentes diretamente de um outro golpe contra a democracia, desta vez em 2016, quando, por um fraudulento processo de *impeachment*, Dilma Rousseff foi deposta da presidência da república, abrindo espaço para o avanço de políticas neoliberais, incluindo notoriamente aquelas associadas à desregulamentação do trabalho (MAEDA, 2016).

A menção à terceirização decorre do fato de que a prática do *dumping* social, devidamente aprofundada no próximo capítulo, está umbilicalmente conectada ao fenômeno em comento. Praticamente toda a jurisprudência brasileira sobre o tema advém de reclamações contra empresas terceirizadoras de atividades-fim³⁷, nas quais a responsabilidade insurgente de maneira subsidiária; mas, como bem demonstra a prática, tais empresas desaparecem com muita facilidade, deixando à mercê os trabalhadores que foram por ela explorados.

Adiantada a temática, absorvendo a definição da ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas), em enunciado aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, realizada em 2007, condutas de *dumping* social se caracterizam como “agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas que geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência”.

³⁷ Destaca-se alguns julgados conjugados na presente pesquisa, a título de exemplo, com fins a destacar a relação intrínseca entre *dumping* social e terceirização:

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Subseção I Especializada em Dissídios Individuais). **E-ED-RR 9891741-95.2005.5.09.0029**. Relator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 20/10/2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Terceira Turma). **AIRR - 822-49.2015.5.14.0001**. Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado. Data de Julgamento: 28/02/2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Segunda turma). **RR - 217185-64.2004.5.12.0003**. Redator Ministro: José Roberto Freire Pimenta. Data de Julgamento: 23/08/2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região – TRT-1 (Décima Turma). **RO-00028886620135010281**. Relator: Des. Célio Juacaba Cavalcante. Data de Julgamento: 16/11/2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região – TRT-20 (Quinta Turma). **RO- 0001515-95.2011.5.20.0004**. Relatora: Des. Rita de Cássia Pinheiro de Oliveira. Data do Julgamento: 06/12/2012.

Nessa linha, o reconhecimento e a consequente condenação de tal prática pelo Judiciário Trabalhista já era míope e enxergava a configuração de *dumping* social somente em relação a trabalhadores terceirizados para atividades-fim. Porém, com o advento da Lei n. 13.429/2017 e da recente decisão do Supremo Tribunal Federal que declarou lícita e constitucional a terceirização irrestrita³⁸, a contratação por meio de empresa interposta na seara trabalhista foi generalizada e legalmente aceita em todas as suas formas.

No contexto anterior, a terceirização considerada ilícita era aquela realizada com a contratação de empresa para realizar atividade-fim da organização, cujo vínculo de subordinação entre o trabalhador e a trabalhadora da terceirizada e o tomador dos serviços era direto, e que contava com a personalidade da força de trabalho (caracterizada pela permanência do mesmo trabalhador e trabalhadora terceirizados nas dependências do tomador de serviços por um longo período, no mesmo setor e nas mesmas funções, ainda que com vínculo empregatício com terceirizadas distintas ao longo do período).

A terceirização generalizada, pois, configura destruição completa do projeto de Direito Social em favor do grande capital. Nesse sentido, pesquisa promovida pela Central Única dos Trabalhadores (CUT) demonstra que os trabalhadores terceirizados ganham 25% menos em salários, embora trabalhem 7,5% (3 horas) a mais que outros empregados e fiquem menos de metade de tempo no emprego (CUT, 2014).

Além disso, a prática está diretamente ligada ao aumento de demandas trabalhistas, vez que entre 30 e 40% dos novos processos que chegam ao Tribunal Superior do Trabalho estão ligados a empresas terceirizadas; havendo cerca de 20 mil processos contra a terceirização em andamento na Justiça do Trabalho (CAMPOS, 2018).

Seguindo lógica semelhante, um levantamento realizado pela São Paulo – Estatísticas do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (SINAIT) demonstra que, dos trabalhadores e trabalhadoras em situação análoga à escravidão, 82% são terceirizados; sendo os setores mais frequentes o de confecções e construção civil, demonstrando claramente o intuito de desvirtuar os direitos trabalhistas com a terceirização de serviços (OLIVEIRA, 2015). Paralelamente, conforme levantamentos do Dieese, os terceirizados e as terceirizadas recebiam em média 27% a menos do que os contratados diretos para exercer funções semelhantes, tinham uma jornada semanal 7% maior e permaneciam menos tempo no mesmo trabalho (em média 2,6 anos, ante 5,8 anos para os trabalhadores diretos) (DIEESE, 2018).

³⁸ No dia 30 de agosto de 2018, o Supremo Tribunal Federal declarou, por sete votos a quatro, que a terceirização irrestrita, isto é, terceirização de atividades-meio e atividades-fim, é lícita e constitucional, cabendo até mesmo para os processos que ingressaram no judiciário antes das mudanças na legislação trabalhista de 2017.

Acrescenta-se ainda que, segundo a Confederação Nacional da Indústria, 60% das empresas afirmam oferecer aos terceirizados e terceirizadas e aos empregados e empregadas diretos o mesmo tratamento. Contudo, entre os 40 maiores resgates de trabalhadores e trabalhadoras em condições análogas à escravidão ocorridos nos últimos quatro anos, 36 envolviam empresas terceirizadas, conforme levantamento do cientista social Vitor Filgueiras, do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho da Unicamp (FIGUEIRAS, 2015). A ocorrência de doenças e mortes entre terceirizados também é mais frequente (CAMPOS, 2018).

Além disso, conforme dados do IPEA, a alta rotatividade no trabalho também interfere negativamente no tempo médio de duração do vínculo empregatício, sendo esta uma característica significativamente maior nas atividades tipicamente terceirizadas. Em 2014, os vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas duravam 34,1 meses em média, ou seja, entre dois anos e dez meses. Nas atividades tipicamente contratantes, no entanto, a duração média dos vínculos era de 70,3 meses, ou seja, entre cinco anos e dez meses (CAMPOS, 2018). Ademais, segundo o mesmo estudo do IPEA, de 2007 a 2014, essa diferença se manteve entre 23% e 27%, em média. Em dezembro de 2014, a remuneração média nas atividades tipicamente contratantes era de R\$ 2.639,00 enquanto nas tipicamente terceirizadas era de R\$ 2.021,00 (IPEA, 2015).

Os números relativos a acidentes e doenças profissionais, à exploração de trabalho infantil e de trabalho em situação de escravidão contemporânea, ao assédio estrutural e à supressão de direitos básicos (como a irredutibilidade de salário e as férias) não são menos alarmantes: seu crescimento constitui a realidade dos trabalhadores em serviços de vigilância, limpeza e *tele-marketing*, profissões que já são atingidas pela absurda tolerância de um entendimento jurisprudencial como o da súmula 331 do Superior Tribunal do Trabalho. Em claras palavras, para essas trabalhadoras e trabalhadores, a aprovação da lei que regulamenta a terceirização não fará qualquer diferença, mas nota-se que a precarização se expande com a legalização desta.

Ademais, ao generalizar o conjunto da classe trabalhadora, em que pese seus efeitos recaiam de forma mais acentuada e específica sobre as mulheres trabalhadoras, a terceirização ignora por completo as facetas de sua opressão no mercado de trabalho e do patriarcado em geral, o que também se observa com os registros sociais de raça.

Ressalta-se que, dentre os trabalhadores terceirizados, as mulheres têm expressiva participação (FURNO, 2015) e, ainda assim, sua situação no mercado de trabalho – isto é, o fato de ser mulher e estar no mercado de trabalho – é desconsiderado.

De acordo com o IPEA, as diferenças salariais entre as mulheres nas atividades tipicamente terceirizadas e nas tipicamente contratantes ocorrem desde os centésimos mais baixos de remuneração. A partir de 1,4 salário mínimo (25 centésimos), a diferenciação se acentua fortemente e, na média acumulada, chega a -29,5%. Entre os homens, a trajetória é diferente, pois a diferenciação entre os salários nas atividades tipicamente terceirizadas e nas tipicamente contratantes ocorre somente a partir de 4,1 salários mínimos, chegando à média acumulada de -24,8% (IPEA, 2015).

Assim, a terceirização é uma das formas de precarização do trabalho, servindo apenas para incrementar a superexploração dos trabalhadores e para elevar os lucros dos empresários, também às custas da mão de obra de mulheres.

Atualmente, mais da metade da classe trabalhadora feminina continua vivendo em condições de trabalho precárias – seja como operárias terceirizadas, temporárias, informais, donas de casa, empregadas domésticas ou desempregadas; o que torna difícil mensurar em estatísticas o tamanho real desta mão de obra feminina e precária (MAEDA, 2016).

Vale ressaltar que são as mulheres que, hoje, conforme analisado nos tópicos anteriores do presente capítulo dissertativo, ocupam os piores postos de trabalhos, recebem os menores salários (menores ainda quando são negras), constituindo o grande exército precário que vem sustentando o crescimento econômico brasileiro. Também podemos afirmar que o fenômeno de feminização do mundo do trabalho, que desde a década de 1970 carrega o avanço da incorporação de um maior número de mulheres à produção, ocorreu mediante a expansão do trabalho precário (MAEDA, 2016). Fato é que se observa que a precarização tem rosto de mulher e, particularmente no Brasil, rosto de mulher negra.

A invisibilidade feminina trabalhadora se dá mesmo diante de uma realidade na qual as mulheres configuram 51% da população brasileira e compõem uma fração expressiva da força de trabalho nas fábricas (MAEDA, 2016). Concretamente, as mulheres sempre foram fundamentais no mundo do trabalho, tanto no espaço público quanto (especialmente) no privado.

No mais, na contramão do pensamento da valorização do homem e dos valores sociais do trabalho, o Supremo Tribunal Federal com a tese (Tema 383) que recentemente fixou no julgamento virtual, sem debates, do RE 635546, com repercussão geral, no dia 06/04/2021. A tese absurda ficou assim formada:

A equiparação de remuneração entre empregados da empresa tomadora de serviços e empregados da empresa contratada (terceirizada) fere o princípio da livre iniciativa, por se tratarem de agentes econômicos distintos, que não podem estar sujeitos a decisões empresariais que não são suas (STF, Tema 383, RE 635546, data de publicação: 06/04/2021, relator: Ministro Marco Aurélio)

Desse modo, o Supremo Tribunal Federal reitera e acumula decisões que esvaziam o caráter protetivo do Direito do Trabalho e o Direito Sindical. Segundo o STF, a igualdade estaria ferindo o “princípio da livre iniciativa”, que se sobrepõe contra a diferença de valoração do trabalho humano.

Não bastaram as proibições constitucionais à diferença de salários por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX), envolvendo portadores de deficiência (art. 7º, XXXI), por não distinção entre trabalho técnico, manual ou intelectual (art. 7º, XXXII) ou por não discriminação entre o trabalho permanente e o avulso (art. 7º, XXXIV). Tampouco bastou que o art. 7º, caput, enunciasse outros direitos que pudessem elevar a promoção do trabalhador com a “melhoria de sua condição social”, ou que o art. 3º, inciso IV, promettesse a abolição de “quaisquer outras formas de discriminação”. Nada disso esteve acima dos interesses defendidos na cláusula constitucional da “livre iniciativa”, segundo o Supremo Tribunal Federal (PUGLIESI, 2021).

Frente ao panorama exposto, conclui-se que a terceirização vem sendo utilizada com o propósito de mascarar relações de emprego que suprimem os direitos da grande massa trabalhadora. Os empregados e empregadas, por conseguinte, são transformados em objetos de manuseio do empregador para a captação de lucro, em flagrante violação do contrato de trabalho individual que opera em prol de vantagens econômicas para o empregador, o que implica a violação de diversos direitos sociais e trabalhistas constitucionalmente previstos.

Nessa conjuntura, o trabalhador e a trabalhadora, sem alternativas, submetem-se a jornadas excessivas, ausentes quaisquer medidas de segurança na consecução de seu trabalho, com salários extremamente baixos, sem garantias e direitos mínimos, por tantas vezes em condições análogas a escravizados. A invisibilização da categoria é evidente, posto que visa, unicamente, à redução dos custos com a mão de obra e, com isso, ao aumento dos lucros empresariais.

Diante deste cenário catastrófico, resta manifesto que a terceirização constitui prática caracterizadora de *dumping* social, afinal, os empregadores se utilizam da clivagem socialmente forjada do gênero, combinada a questões raciais e, por inescapável, de classe, para explorar mais a força de trabalho, baixando o preço da compra do dispêndio de energia vital e proporcionando a redução do valor final de seus produtos. Com isso, proporciona-se a minoração dos preços de tais mercadorias, de forma a obter lucro extra e prejudicar o próprio mercado, que sofre com os danos da concorrência desleal.

As terceirizações, as subcontratações, as falências fraudulentas, as táticas de fragilização do empregado (como a falta de registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social, e “pejotização” dos trabalhadores, isto é, transformação destes em Pessoas Jurídicas), as dispensas sem pagamento de verbas resilitórias, justas causas fabricadas, em síntese, toda a flexibilização das leis trabalhistas em pauta em tempos hodiernos tem alçado milhões de trabalhadores e trabalhadoras brasileiros à precarização e gerado imensa banalização de direitos consagrados constitucionalmente.

Nesse sentido, devido à imensa lesividade da prática do *dumping* social, causadora de dano social, torna-se indispensável posicionamento do Poder Judiciário acerca do tema, com o intuito de desestimular a continuidade desta conduta prejudicial aos direitos individuais e coletivos dos obreiros. Para isso, devem ser eficazmente punidos os agentes econômicos que prosperam com base em ilegalidades e violações.

Em suma, é possível afirmar que as relações de trabalho sofrem importante impacto neste início de século XXI, quando o avanço da terceirização nas economias segue acompanhado da queda da parcela salarial, do alto desemprego e do enfraquecimento das taxas de sindicalização. Dessa maneira, as violações acima elencadas acarretam afronta aos direitos trabalhistas e à dignidade do trabalhador e da trabalhadora, além de atingirem os valores sociais do trabalho, dispostos no artigo 1º, incisos III e IV da Constituição. Portanto, colocar o lucro do negócio acima da condição humana daqueles e daquelas cujas forças de trabalho possibilitam seu desenvolvimento como empresa é negar todo o aparato normativo constitucional instaurado em 1988.

Reitera-se, contudo, que, sem um enfoque atento às relações de gênero e raça, bem como um estudo que abranja a perspectiva das mulheres, em sua pluralidade, somado ao método materialista-histórico-dialético e a uma abordagem verdadeiramente crítica, não é possível entender completamente como se dá as correlações de força que permeiam as lutas políticas para a construção de direitos. Estudos que não se completam na ausência de um debate que também abranja raça e classe de forma interseccional.

CAPÍTULO 3 - DUMPING SOCIAL E A CONDIÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

3.1 Definição de *dumping* social: concorrência desleal, dano social e as contradições intrínsecas

A expressão *dumping* exprime a ação de rebaixar algo à condição de lixo. Provém do verbo em inglês *to dump*, cujo significante é despejar, desfazer-se de algo, jogar fora. O termo foi originalmente cravado pelo Direito Comercial para se referir a uma prática empresarial consubstanciada na venda de larga quantidade de produtos ou serviços a preço consideravelmente reduzido em relação ao auferido no mercado.

Transportada para o Direito do Trabalho, a chamada "teoria do *dumping* social" tem origem na conjuntura globalista econômica do mundo. Isso porque, com o desmembramento das plantas industriais, grandes indústrias transferiram a maior parte de sua produção para os países periféricos do capital, onde constataram que a mão de obra é ostensivamente mais barata e alijada de muitos direitos que regulamentam as relações de trabalho, em comparação aos países de origem de tais empresas.

Tal situação se tornou tão corriqueira e alarmante que acarretou uma ação global com a finalidade de delimitar o mercado e, de certa forma, proibir a comercialização de produtos advindos de trabalho escravizado ou infantil, isto é, marcados de caráter desumano. Elaborou-se, então, uma espécie de carimbo, que “comprovava” a licitude da mercadoria quanto ao seu modo de produção (semelhante aos selos ambientais), responsável por garantir que aqueles produtos foram produzidos conforme os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras, propagando a empresa que atendem às responsabilidades sociais.

Além do exposto, a prática danosa em comento vai de encontro ao que os doutrinadores denominam “*fair trade*” (ou “comércio justo”), pois não se recomenda ao mercado internacional o consumo de produtos de países que desrespeitam as leis trabalhistas e exploram desumanamente sua mão de obra. Desse modo, os países têm certa obrigação ética e moral de não estabelecer comércio com Estados que desrespeitem deliberadamente suas trabalhadoras e trabalhadores.

O *dumping* social fez, ainda, com que governos de diversos países, atuantes no comércio exterior, propusessem medidas de inserção na agenda da Organização Mundial do Comércio (OMC) sobre a temática das relações sociais e da necessidade de proteção aos Direitos Humanos (CASAGRANDE; ANTUNES, 2015). A iniciativa, todavia, foi deveras tímida, carente de discussões profundas.

Percebe-se que tal conduta vem sendo mundialmente condenada, uma vez que favorece empresas que desrespeitam as normas do Direito do Trabalho em detrimento daquelas que observam tais normativas. Importa ressaltar que se trata de prática internacionalmente repudiada, não apenas pelo gravame e desrespeito que causa ao trabalhador e à trabalhadora, mas também por prejudicar o mercado: com a economia na mão de obra, o *dumping* permite a introdução de produtos mais baratos, o que gera concorrência desleal.

Introduzida a temática, nada mais apropriado do que chamar de *dumping* práticas danosas econômicas que visam a suprimir a concorrência também no mercado interno. Dessa forma, o fenômeno do *dumping* social incorre em práticas ligadas diretamente ao rebaixamento das bases sociais, ou seja, à desconsideração dos custos necessários para efetivar os direitos sociais, em especial, trabalhistas e previdenciários. Nesta linha, esse tipo de conduta, que possui notória natureza econômica, acaba por gerar relevante dano à sociedade, advindo do abusivo e reiterado descumprimento dos direitos e deveres contratuais civis-trabalhistas pelo empregador, além dos prejuízos refletidos na sociedade como um todo.

Assim sendo, tanto no âmbito internacional como interno – neste a passos bem lentos – tal conduta vem sendo justificadamente repudiada, de forma que os danos sociais sofridos pelas trabalhadoras e trabalhadores, felizmente, estão recebendo certo amparo, mesmo que timidamente. Empresas que transgridam direitos de seus trabalhadores em prol de majorar seus lucros vem sendo judicialmente responsabilizadas em reclamações trabalhistas.

No direito brasileiro, ainda estão sendo delimitados seus contornos jurisprudenciais e doutrinários. O ordenamento jurídico pátrio acompanha a noção internacional de *dumping*, ou seja, a “venda de bens a valores inferiores aos praticados no mercado, estando o tema dos direitos *antidumping* tratado na Lei nº 9.019/95, a qual por sua vez, é regulamentada pelo Decreto nº 1.602/95” (TEIXEIRA, 2019, p.18).

De acordo com a ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas), em enunciado aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, realizada em 2007, condutas de *dumping* social se caracterizam como agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas, as quais geram danos à sociedade. Com tal prática, desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista, o que resulta na obtenção de vantagens indevida perante a concorrência no mercado.

Assim, a significância de *dumping* social é muito genérica e abarca vários atos praticados pelas empresas, mas o que determina a responsabilização é: (i) o desrespeito reiterado dos direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores por suas instituições de trabalho;

(ii) a prática de atos antissociais; (iii) o grande volume de reclamações trabalhistas; e, por fim, (iv) o acarretamento de danos sociais.

Em síntese, o *dumping* social na seara trabalhista se caracteriza como a violação do contrato de emprego em prol de vantagens econômicas para o empregador, prejudicando, assim, os direitos sociais e trabalhistas do empregado e da empregada. Nesse contexto, os empregados e as empregadas se tornam apenas objeto de manuseio do empregador para a captação de lucro fruto de fraude trabalhista. Trata-se de prática por meio do qual os empregadores transferem suas empresas de localidades onde os custos da mão de obra são elevados para outros locais, cujas remunerações demandadas são mais baixas, há benefícios fiscais, dentre outros incentivos. Faz-se notável que a redução dos custos da mão de obra em certas regiões vem com um preço: na maioria massacrante desses casos, viola-se incisivamente os direitos estruturais dos trabalhadores e trabalhadoras e de toda uma sociedade a eles circunscrita.

No cenário descrito, o trabalhador e a trabalhadora, sem alternativas, submetem-se a jornadas excessivas, sem segurança alguma na consecução do trabalho, com salários extremamente baixos, sem garantias e direitos mínimos, por tantas vezes em condições análogas à escravidão. Submetem-se porque precisam, apenas para que o patrão usufrua de sua ganância.

São exemplos de atos reiterados que transgridam os direitos trabalhistas: atraso na adimplência dos salários, não pagamento de verbas trabalhistas, excesso de horas extras sem a devida anotação no cartão de ponto, não pagamento de tais horas extras, descumprimento de jornada de trabalho, inobservância de normas de segurança e medicina do trabalho, entre outras. Tais atos contínuos e de conhecimento por parte do empregador podem ser considerados exemplos de *dumping* social. Diante da comprovação deste, as empresas ficam obrigadas a responder financeiramente em juízo pelo dano social causado.

Nota-se que gravames contínuos e insustentáveis aos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras causam danos e lesões à sociedade, visto que práticas como o *dumping* social ignoram os fins do próprio Estado capitalista; afinal, ao dispor de proveitos imerecidos, mediante a concorrência, tem-se atuação mercadológica desleal. O dano no mercado é causado pela empresa que burla reiteradamente direitos trabalhistas para, com isso, obter vantagem financeira em relação à concorrência. Resta claro, pois, seu espectro social danoso.

Introduzidos os contornos básicos do *dumping* social, é necessário pensar em seus impactos específicos sobre as mulheres trabalhadoras na sociedade classista e capitaneada pelos interesses burgueses em que se inserem. Isso porque a situação das mulheres no mundo do trabalho, tanto em relação ao trabalho reproduzido na esfera doméstica, quanto ao trabalho

social, é um problema de classe, um problema do capitalismo, para além das intersecções de raça e gênero.

Apenas disso, a Constituição Federal pátria em vigor, ao dispor que os valores do trabalho, positivados a partir do artigo 7º, são direitos sociais – afirmando, conseqüentemente, que não interessam apenas aos trabalhadores e trabalhadoras, mas também à sociedade como um todo – não faz qualquer referência ao mercado global e às particularidades de gênero, raça e classe como algo central ou necessário à compreensão do fenômeno.

Dessa forma, as particularidades da situação das mulheres são ignoradas: sua condição é tão desprezada que o próprio Direito – símbolo da justiça e igualdade burguesa – não lhes dá guarida. Sobre o assunto, discorre-se nos próximos tópicos.

3.2 Análise internacional sobre o *dumping* social

O *dumping* social está intimamente relacionado ao aumento da competição em um contexto de globalização econômica. Com a evolução do jogo competitivo no comércio internacional, o qual permitiu o ingresso de economias emergentes, abriu-se margem para o atuar de empresas de forma mais flexibilizada.

Desse modo, muitos países subdesenvolvidos³⁹ deram cabo (e ainda o fazem), desde as décadas finais do século passado, a restrições comerciais, institucionais, políticas e sociais mais fracas; por exemplo, em relação à legislação de proteção social⁴⁰, à liberdade de associação, ao trabalho infantil, entre outros.

Ou seja, todo esse movimento globalizado possibilitou que certos países e empresas se aproveitassem das diferenças de salários e regulamentações sociais mais brandas para obter vantagens econômicas, minimizando os encargos sociais e custos operacionais, violando reiteradamente direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras. Em outras palavras, incorrendo em práticas de *dumping* social.

Nas primeiras décadas após a Segunda Guerra Mundial, os países desenvolvidos, localizados em sua maioria no Norte global, deram passos dramáticos em direção à liberalização do comércio no contexto das negociações em torno do Acordo Geral sobre Tarifas e Comércio (GATT).

³⁹ Em estudo recente do IPEA (dezembro de 2020), foi disponibilizado um panorama de medidas não tarifárias do Mercosul e da União Europeia e realizada uma análise comparativa, na qual se constatou que os países do Mercosul (em especial Brasil, Argentina e Paraguai) defendem políticas protecionistas mais brandas frente ao comércio exterior (IPEA, 2020).

⁴⁰ Destaca-se a Lei 13.467/17, vulgo Lei da Contrarreforma Trabalhista, que flexibiliza as normativas de proteção ao trabalho em favor dos empregadores.

À época, a maioria dos países em desenvolvimento buscava políticas protecionistas de substituição de importações e clamava por uma nova ordem econômica internacional para corrigir as alegadas injustiças do sistema econômico internacional, permanecendo, majoritariamente, à margem das negociações do GATT (ALGIVARY; VALENTINA, 2021).

Mais recentemente, as altas taxas de desemprego na Europa Ocidental e os salários estagnados de trabalhadores e trabalhadoras nos Estados Unidos contribuíram para novas ambivalências nos países desenvolvidos acerca dos benefícios do comércio com os países em desenvolvimento (ALGIVARY; VALENTINA, 2021).

O maior temor, que dá causa a esses novos debates, é que os salários e benefícios do Norte estejam sendo forçados a cair devido à concorrência desleal de países com custos de mão de obra muito mais baixos (justamente em razão da existência do *dumping* social). Enquanto isso, as experiências dos países do Leste Asiático persuadiram grande parte do mundo em desenvolvimento e das economias em transição a liberalizar o comércio e a participar ativamente da nova Organização Mundial do Comércio (OMC), a sucessora do GATT (ALGIVARY; VALENTINA, 2021).

Uma manifestação dessa irônica reversão de posições está no surgimento de padrões trabalhistas e ambientais internacionais como uma questão importante na agenda comercial pós-Rodada Uruguai (VALLS, 2020)⁴¹. Nesse sentido, sindicatos trabalhistas e ativistas de direitos humanos em países desenvolvidos argumentam que o acesso ao mercado no Norte deve ser condicionado à elevação dos padrões de trabalho no Sul, para evitar o *dumping* social e uma “corrida para o fundo do poço” em termos salariais e de proteção social (ALGIVARY; VALENTINA, 2021). Uma vez que as sanções comerciais impostas em resposta a violações das normas trabalhistas, as chamadas cláusulas sociais, tendem a serem vistas, pelos países em desenvolvimento, como protecionismo disfarçado.

Existem dois argumentos principais – um “econômico” e outro “moral” – para adoção de cláusulas sociais para combater o *dumping* social” e para a harmonização internacional das normas trabalhistas. O primeiro sugere que os baixos salários e padrões de trabalho nos países em desenvolvimento ameaçam os padrões de vida dos trabalhadores e das trabalhadoras nos

⁴¹ Citando Bhagwati, a pesquisadora Lia Valls afirma “(...) [a] proliferação de práticas protecionistas comerciais pelos países desenvolvidos na década de oitenta e processos de regionalização, por exemplo, são apontados como fatores indicativos da falência dos princípios do GATT no ordenamento do comércio mundial. Relações bilaterais e práticas discriminatórias tenderiam a ser privilegiadas no cenário internacional. O que penalizaria principalmente os países com pequeno poder no comércio mundial. Ademais, uma possível ‘falência’ do GATT, decorrente do insucesso das negociações em curso na Rodada Uruguai, significaria a imposição de uma força oposta aos movimentos de globalização e internacionalização da produção e do capital” (BHAGWATI, 1991 *apud* VALLS, 2020, p. 1).

países desenvolvidos. O moral, por sua vez, afirma que os baixos salários e os padrões de trabalho violam os direitos humanos dos trabalhadores e das trabalhadoras nos países em desenvolvimento.

Várias instituições e países diferem em suas formulações precisas das normas internacionais do trabalho, mas estas geralmente refletem preocupações econômicas e morais. Como exemplo, tem-se a lista de normas trabalhistas aplicadas em grande parte da legislação comercial dos EUA: liberdade de associação; direito de se organizar e negociar coletivamente; proibição de trabalho forçado ou obrigatório; idade mínima para o emprego de crianças; garantia de condições de trabalho aceitáveis (possivelmente incluindo um número máximo de horas por semana, um período de descanso semanal, limites ao trabalho dos jovens, um salário mínimo, padrões mínimos de segurança e saúde no trabalho e eliminação da discriminação no emprego).

Essas listas combinam “direitos” trabalhistas (como liberdade de associação) com regulamentações sobre condições de trabalho e salários, que são de natureza econômica. Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) têm procurado identificar as normas trabalhistas fundamentais em torno das quais um consenso internacional pode ser obtido. As principais normas trabalhistas da OIT e da OCDE são muito semelhantes às quatro primeiras da lista dos Estados Unidos, enquanto a quinta se limita à eliminação da discriminação no emprego (ALGIVARY; VALENTINA, 2021).

Os proponentes da cláusula social geralmente não admitem abertamente qualquer intenção protecionista, mas os países em desenvolvimento permanecem profundamente desconfiados de que o protecionismo disfarçado motiva muitos dos pedidos de conformidade com as normas fundamentais do trabalho, especialmente se estas forem aplicadas com sanções (PARLAMENTO EUROPEU, 2016).

No contexto exposto, vale analisar, brevemente, a questão da diferenciação entre vantagens comparativas e vantagens absolutas. A teoria clássica do comércio ensina que as diferenças globais na produtividade (vantagem absoluta) determinam os salários; enquanto as variações específicas do setor na produtividade e nos custos (vantagens comparativas) determinam os padrões do comércio. O problema é que o medo de que os países com salários altos sejam incapazes de competir com os países com salários baixos costuma confundir a distinção fundamental entre esses dois tipos de vantagens.

Ressalta-se que, na maioria dos casos, a produtividade e os níveis salariais estão intimamente relacionados; ou seja, as diferenças internacionais nos custos unitários do trabalho

são muito menores em relação ao que sugerem as diferenças nas taxas salariais. Assim, normativas de proteção social brandas, como baixos salários, são provavelmente uma consequência da pobreza e não uma fonte independente de vantagem comparativa internacional e, por óbvio, atingem de maneira ainda mais certa as mulheres trabalhadoras.

Para analisar essas preocupações, é importante separar os padrões de trabalho relativos às condições de trabalho (como salários mínimos, benefícios de saúde e segurança, horas trabalhadas e, possivelmente, a idade mínima para trabalhar) e dos direitos trabalhistas (como a proibição de trabalho forçado, assédio e discriminação).

Muitos países em desenvolvimento possuem, de fato, padrões trabalhistas detalhados. No debate do Acordo de Livre Comércio da América do Norte (Nafta), nos Estados Unidos, foi amplamente reconhecido que as normas trabalhistas legisladas do México são mais fortes que as dos Estados Unidos e Canadá, embora sua aplicação seja frequentemente fraca. As regulamentações do mercado de trabalho, como o salário mínimo, são reiteradamente citadas como o principal fator gerador do problema do dualismo econômico nos países em desenvolvimento (VIRONE, 2006).

Algumas práticas existentes no mundo do trabalho – mais obviamente a escravização e o assédio a trabalhadores e a trabalhadoras – são quase universalmente consideradas inaceitáveis. No entanto, conforme observado anteriormente, um consenso internacional sobre o tratamento de sindicatos, trabalho infantil e discriminação com base no gênero chega a ser impossível. Sem uma base clara para um acordo internacional, a aplicação das normas internacionais do trabalho pode resultar em protecionismo.

Independentemente dos méritos dos argumentos de competitividade e direitos humanos para harmonizar as normas trabalhistas, fato é que houve aumento no número de acordos celebrados por empresas para elevar voluntariamente os padrões trabalhistas em suas operações estrangeiras (VIRONE, 2006). Algumas dessas etapas podem ser necessárias para manter a legitimidade do sistema de comércio global.

Em relação aos organismos internacionais, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), responsável por estabelecer e monitorar as normas internacionais do trabalho, não possui poder para impor sanções comerciais por violações de tais padrões, mas depende, em vez disso, do cumprimento voluntário e da pressão de outras organizações e países. A organização reúne representantes de governos, organizações trabalhistas e empregadores, e esboça convenções sobre normas trabalhistas sujeitas a ratificação pelos países membros. Existem mais de 170 convenções internacionais do trabalho em vigor, embora o número de países que ratificaram cada convenção varie consideravelmente (OIT, 2021).

Assim, por mais que a OIT tenha poderes para investigar reclamações acerca de violações às suas convenções por parte dos países, tais reclamações devem ser formalizadas por organizações trabalhistas ou empregadores do próprio Estado ou mesmo de outros países. Assim, a organização apenas fornece orientação e assessoria técnica enquanto busca uma solução cooperativa, mas não sancionatória.

O mandato da Organização Internacional do Comércio (ITO), enunciado em 1947 pela Carta de Havana, exigia que os países adotassem medidas contra o que consideram “condições injustas de trabalho”. A questão é que as recomendações da OIT nunca foram de fato implementadas: ela apenas substituiu o ambicioso GATT, que praticamente ignorou a questão das normas trabalhistas, exceto por uma cláusula que permitia aos países impor barreiras comerciais aos bens produzidos com trabalho prisional (VIRONE, 2006).

Nos últimos anos, uma pressão maior para o cumprimento das normas internacionais do trabalho surgiu nos Estados Unidos e em alguns países europeus. No entanto, as repetidas tentativas de incluir as violações das normas trabalhistas entre as responsabilidades da OMC foram rejeitadas em face da forte oposição dos países em desenvolvimento. Está claro que um acordo internacional sobre o uso de sanções comerciais para fazer cumprir as normas trabalhistas está fora de questão no momento (OIT, 2021).

Uma proposta complementar, apoiada por Jagdish Bhagwati, é que as empresas multinacionais sigam no exterior as mesmas normas trabalhistas que seguem em solo nacional, seja unilateralmente ou por meio de um código da OCDE. O autor pondera que alguns padrões de países desenvolvidos que estabelecem salários mínimos e condições de trabalho podem ser inadequados para países em desenvolvimento, mas, em outros casos, como leis de trabalho infantil e segurança do trabalhador, os códigos de conduta internacionais são mais fortes (BHADWATI, 2016).

Embora os padrões dos países desenvolvidos possam impor custos com base em um ponto de vista estritamente econômico, a instituição de códigos de conduta relativos aos direitos trabalhistas básicos fornece benefícios compensatórios ao responder aos problemas morais impostos por certas práticas.

Os esforços dos países em desenvolvimento e das empresas privadas para aderir a alguns desses padrões básicos provavelmente não afetarão seriamente os padrões de comércio. Fato é que os países do Sul têm grande participação na manutenção do acesso aos mercados dos países do Norte e, portanto, podem vir a evitar pressões protecionistas (BHADWATI, 2016).

Ainda, códigos de conduta e rotulagem de produtos em relação aos direitos trabalhistas básicos são formas menos invasivas de abordar os apelos por harmonização internacional que

as sanções comerciais. A conformidade deve ser voluntária, mas a importância das pressões morais e das imagens dos produtos para as empresas não deve ser subestimada (BHADWATI, 2016).

Fato é que os temores relacionados à internacionalização do comércio nos países desenvolvidos se relacionam, em parte, à hipótese de que os países em desenvolvimento incorreriam em concorrência desleal no mercado internacional, visando a ganhar participação de mercado.

Portanto, falar em *dumping* social em relação às empresas de países desenvolvidos é ressaltar que, em prol de minimizar seus custos de produção, eles realocaram sua produção para países com proteção social fraca ou para aqueles que colocaram em prática políticas restritivas dos direitos sociais de trabalhadores e trabalhadoras, como a liberalização do mercado de trabalho e a redução dos encargos sociais para tornar seus territórios mais atraentes.

Várias são as consequências dessa realocação, sendo o *dumping* social uma delas. Embora seja verdade que países com baixos custos de mão de obra oferecem produtos a preços muito baixos, nem todas as produções são viáveis. Atividades de alto valor agregado – que requerem altos investimentos e mão de obra qualificada – não são realocados para países onde a força de trabalho é pouco qualificada (ALGIVARY; VALENTINA, 2021).

Não é por acaso que a noção de *dumping* social tem sido cada vez mais utilizada nos últimos anos. Na verdade, a concorrência de países com fraca proteção social em indústrias mais antigas, de mão de obra intensiva, se tornou cada vez mais tangível. Nesse cenário, alguns países não hesitam em anunciar seus baixos custos de mão de obra ou sua escassa proteção social. Tem-se como exemplo Bangladesh, onde cartazes convidam empresas a se estabelecerem com promessas e altos lucros e baixos custos trabalhistas. Ressalta-se que, neste país, as leis proíbem a formação de sindicatos em certas áreas e as greves são consideradas ilegais (OIT, 2021).

Na União Europeia, a questão do *dumping* social não é nova. Inclusive, o tratado que instituiu a Comunidade Europeia do Carvão e do Aço (CECA), de 1952, conferiu às autoridades o direito de formular recomendações sobre medidas que aumentem as diferenças dos custos de produção, incluindo os salários. Ainda, o artigo 119º do Tratado de Roma, atual artigo 157º do *Treaty on the Functioning of the European Union* (TFUE), proíbe expressamente a discriminação salarial relacionada com o sexo.

O debate sobre o *dumping* social foi retomado na Europa com o fim das restrições impostas aos trabalhadores e trabalhadoras espanhóis e portugueses, bem como a partir da

instauração de um mercado único. Por exemplo, o Livro Verde⁴² (*Green Papers*, 1993), acerca da política social da União Europeia, exprimiu o receio de que a implementação de um mercado único poderia conduzir a uma concorrência desleal no mercado. Em outras palavras, o receio de que um mercado único pudesse abrir caminho a uma forma de *dumping* social, isto é, a uma vantagem competitiva injusta na Europa (SRINIVASAN, 2001).

Na atualidade, a questão está mais uma vez no centro do debate, devido a intensa globalização. Em 2015, o custo/hora da mão de obra na Bulgária era oito vezes inferior ao da Dinamarca (EUROSTAT, 2017). As práticas de *dumping* social não são, no entanto, exclusivamente o resultado de agentes econômicos de países com baixos salários e baixa proteção social: as empresas em países com altos salários também participam da exploração das disparidades sociais. Da mesma forma, alguns Estados da Europa, como a Alemanha e a Irlanda, foram acusados de recorrer ao *dumping* social para aumentar seus lucros (BHADWATI, 2016).

Para além de todas as considerações econômicas, o impacto das práticas de *dumping* social na concorrência é considerado um grande problema pelos cidadãos. Uma pesquisa Der Spiegel de 2004 indicou que 73% dos alemães o consideravam uma ameaça aos seus empregos (ALGIVARY; VALENTINA, 2021).

Disso se extrai que o *dumping* social é um conceito altamente politizado, mobilizado no espaço público por atores políticos, sociais, econômicos e da sociedade civil. Por exemplo, a Confederação Europeia dos Sindicatos (CES) denuncia os lucros que as empresas podem obter graças aos trabalhadores e trabalhadoras explorados e aos abusos daí resultantes (SRINIVASAN, 2001).

Em alguns países, em especial europeus, há outra configuração ainda mais explícita de *dumping* social, em que trabalhadores e trabalhadoras explorados são empregados no seu país de origem e enviados temporariamente para os próprios Estados empregadores no âmbito da prestação de serviços transfronteiriços. Eles não têm direito ao mesmo salário e tratamento social que os trabalhadores e trabalhadoras do país, estando sujeitos à legislação de seu país de origem e, por consequência, recebem menos e tem proteção social trabalhista inferiores. Em 2014, havia 1,92 milhões de trabalhadores e trabalhadoras nesta condição na União Europeia, cerca de 0,7% da população ativa (OIT, 2021).

⁴² Na década de 1990, a Comissão Europeia elaborou um Livro Verde destinado a um debate alargado sobre os contratos públicos na União Europeia. O Livro Verde constitui uma reflexão inicial da Comissão sobre um certo número de questões essenciais. Para sua elaboração, estiveram presentes: Conselho, Parlamento Europeu, Comitê Econômico e Social, Comitê das Regiões, organizações profissionais, entidades adjudicantes, representante dos fornecedores e consumidores.

A mobilidade dos trabalhadores duplicou entre 2005 e 2012 e se concentra em determinados setores, como a construção civil e os transportes (OIT, 2021). No mais, verificaram-se descumprimentos à legislação europeia, por exemplo, sob a forma de celebração de falsos trabalhos autônomos. Desse modo, vê-se que, na União Europeia, o *dumping* social põe em causa a livre circulação de trabalhadores e serviços, bem como o próprio modelo social europeu.

O cenário é deveras preocupante, inclusive porque o *dumping* cria pressão para a redução dos salários e dos direitos sociais em determinados setores econômicos. A longo prazo, isso pode enfraquecer os benefícios sociais e minar a coesão social na União Europeia. O fenômeno danoso em questão reflete as tensões entre os aspectos econômicos e sociais de integração europeias.

Diante do exposto, é claro que o comércio internacional e as mudanças tecnológicas aumentam a renda nacional e o bem-estar potencial, mas os resultados podem ser altamente distorcidos. As sociedades precisam encontrar maneiras de frear tal flexibilidade do mercado de trabalho e garantir que haja, de fato, mudanças estruturais e proibitivas de práticas de *dumping* social.

3.2.1 Feminização das correntes migratórias

A migração relacionada ao trabalho inevitavelmente afeta as relações de gênero. Considerando que em muitas sociedades o papel de principal provedor econômico da família recai sobre os homens (ideologicamente e materialmente), a migração relacionada ao trabalho é percebida, acima de tudo, como um fenômeno masculino: os atores “ativos” da migração são os homens, as mulheres são enxergadas como os guias “passivos” (HIRATA, 2016).

No entanto, nos últimos anos, a pesquisa na sociologia da migração deu maior atenção às mulheres e, com isso, uma série de suposições foi desmascarada e certas características da migração internacional foram problematizadas, levando em conta a perspectiva de gênero.

Tendo isso em vista, serão apresentadas, neste tópico dissertativo, algumas condições e tendências da feminização da migração, assim como suas interfaces de gênero, trabalho, classe, raça e etnia.

A cada ano, cerca de 75.000 mulheres deixam o sul e o sudeste da Ásia para trabalhar como empregadas domésticas, enfermeiras, cuidadoras e, em geral, como prestadoras de serviço na Arábia Saudita, Austrália, Canadá, Estados do Golfo, Estados Unidos, Europa Ocidental e Estados Unidos (SEAGER, 2003).

A migração tem uma conotação de fluxo e circulação e, mais particularmente, de movimento de pessoas humanas. Nesse sentido, o conceito se enquadra muito bem no de globalização, porque esta envolve também o movimento de todos os tipos de “coisas”: capital, bens, informação, culturas e modos de vida; assim como o aumento na intensidade de fluxos de pessoas e movimentos migratórios.

A migração humana faz parte do princípio de desequilíbrio, sendo consubstanciada no movimento de pessoas de regiões com excesso de mão de obra para aquelas com déficit. Em geral, ocorre de países pobres para países ricos, bem como de países de regime autoritário para países de regime democrático.

Especificamente acerca das mulheres, nota-se que sua migração tende a refletir sua saída de regimes patriarcais e opressores para ingressar em Estados com regimes mais igualitários em termos de gênero.

Segundo discurso de Jules Bagalwa Mapatano, a migração e as políticas de migração são tratadas apenas no âmbito dos Estados-nação, e não como um problema de distribuição desigual da riqueza e solidariedade internacional (MAPATANO, 2011).

Mas afinal, por que chamar atenção especial para as mulheres migrantes? Como se viu, a articulação da vida socioeconômica de homens e mulheres ocorre em todos os lugares e data de todos os tempos. Porém, fato é que a migração de homens e mulheres (ou ambos) afeta inevitavelmente as relações de gênero.

De fato, a migração feminina costuma ser oculta e silenciada. Por mais antigos que sejam os movimentos populacionais, igualmente o é a migração de mulheres. Também é surpreendente considerar as estatísticas dos últimos quarenta anos estabelecidas pelas várias instituições das Nações Unidas: observa-se que as mulheres constituem cerca de 50% da população migrante, definida pelas Nações Unidas como pessoas que vivem para mais de um ano fora do país de nascimento ou do qual tenham a nacionalidade (ONU, 2018).

Assim, a feminização da migração é, antes de tudo, um fenômeno migratório que não recebeu a atenção devida, nem de pesquisadores (foi apenas nos últimos vinte anos que sociólogos e antropólogos construíram seus objetos de estudo em torno da migração de mulheres), nem de líderes políticos, nem de órgãos e instituições de estatística (faltam dados estatísticos gritantes desagregados por sexo quando se trata de migração) (HIRATA, 2016).

Embora as mulheres tenham migrado como independentes em tempos anteriores – como foi o caso das irlandesas no final do século XIX, que ultrapassavam os homens migrantes irlandeses –, por duas décadas testemunhou-se uma amplificação e intensificação sem paralelo dos fluxos populacionais femininos. A este fenômeno, denomina-se feminização da migração.

A migração feminina é organizada em torno de uma reestruturação da economia globalizada, até porque a estruturação da migração laboral mudou dramaticamente junto com a nova divisão internacional do trabalho e o crescente papel econômico das mulheres. Em termos de sistemas em desequilíbrio, observa-se que, quando os homens perdem o emprego, são as que mulheres assumem o papel econômico e atendem às necessidades de suas famílias (MAPATANO, 2011).

As condições macroestruturais dessa feminização da migração têm relação direta com o pós-Segunda Guerra Mundial e com a crise do petróleo dos anos 1970. Outros fatores contribuíram, é claro, como a implosão da União Soviética, a abertura dos países da Europa ao Leste, a crise econômica no Sudeste Asiático, a hegemonia modelo de livre comércio econômico, guerras e perseguições, os atentados de 11 de setembro de 2001, os desastres ecológicos, o envelhecimento da população no mundo ocidental, a emancipação das mulheres das classes médias etc. Todos esses fenômenos têm induzido, direta ou indiretamente, os fluxos migratórios de mulheres em busca de melhores condições de vida, ao mesmo tempo em que assumem responsabilidade ou corresponsabilidade pela sobrevivência econômica de suas famílias (MAPATANO, 2011).

Da Indonésia aos países do Sudeste Asiático, 29.103 homens e 39.333 mulheres saíram em 1995. Um ano depois, ainda havia cerca de 29.000 homens partindo e 65.584 mulheres. Quanto aos países de chegada, no mesmo ano, 11.079 homens indonésios e 18.633 mulheres indonésias foram para a Malásia. Em 1996, o número de homens caiu pela metade (5.090), enquanto a de mulheres praticamente dobrou (33.562) (MAPATANO, 2011). Uma tendência semelhante podia ser observada em Cingapura, onde as mulheres imigrantes também representavam o dobro do número de homens em 1995; e, no ano seguinte, a proporção subiu para um homem a cada quatro mulheres (MAPATANO, 2011).

O mais surpreendente diz respeito às estatísticas de mulheres indonésias que partem para a Arábia Saudita: de 38.130 em 1995, o número subiu para 108.185 em 1996. Esses números estimulam o questionamento sobre os setores de absorção e as relações de gênero nos dois países (MAPATANO, 2011).

Um dos fatores macroestruturais relevantes para o assunto é a reestruturação da economia, em particular o estabelecimento de grandes indústrias intensivas em mão de obra nos países do Sul. Só na Ásia, 1,5 milhão de mulheres trabalham fora de seu país. As mulheres migrantes superam os homens migrantes no referido continente (ONU, 2018).

Um dos setores de maior absorção da mão de obra feminina migrante é o industrial, em especial indústrias orientadas para a fabricação e exportação têxteis e de montagem, que

exploram o mito da destreza feminina. O setor informal também absorve grande parte desta mão de obra.

Para além, o setor de trabalho doméstico é um grande empregador de mulheres migrantes e está ligado a uma nova divisão internacional do trabalho reprodutivo. As mulheres de classe média nos países ocidentais, por necessidade econômica ou por emancipação, ingressam no mercado de trabalho e o trabalho reprodutivo é delegada às trabalhadoras migrantes que vem do Sul global periférico.

Muitas jovens migram porque não querem mais enfrentar os tipos de discriminação praticados em seus locais de origem ou em suas famílias e, também, por motivos econômicos – promessas de ganhos maiores. Querem ter controle sobre a condução de sua vida, escolhendo seu cônjuge ou como desejam dispor de seu corpo, por exemplo. Ademais, também anseiam pelos chamados padrões modernos de consumo, educação e todos os tipos de liberdade (MAPATANO, 2011).

Mulheres que ingressam no mercado de trabalho fora do próprio país, geralmente nos setores acima mencionados, com frequência são duplamente marginalizadas. Por um lado, sofrem as formas de discriminação de gênero vigentes nos países de acolhimento; por outro lado, sofrem com a marginalização de serem estrangeiras (xenofobia).

Todas essas condições, representações simbólicas, discriminações de gênero e quadros institucionais androcêntricos contribuem para a marginalização socioeconômica de muitas mulheres em situação de migração.

É preciso ressaltar que nem sempre a literatura é clara sobre o que se entende por "feminização" e, portanto, como deve ser medida. A maioria dos pesquisadores e relatórios sobre políticas de migração definem o fenômeno como um aumento na participação das mulheres nos fluxos migratórios e, portanto, medem as mudanças na distribuição de gênero entre as populações nascidas no exterior. Inclusive, levam essa ideia um passo adiante quando argumentam que a feminização da migração é um processo dinâmico no qual os fluxos migratórios internacionais anteriormente dominados por homens estão gradualmente se tornando mais equilibrados em termos de gênero (MAPATANO, 2011).

Assim, feminização geralmente se refere a uma mudança na composição de gênero dos fluxos migratórios. Significado diferente do termo é apresentado por outros pesquisadores, que entendem a feminização como um aumento da participação das mulheres nos fluxos migratórios como agentes econômicos autônomos e não como migrantes dependentes. Por exemplo, o texto *The International Handbook on Gender, Migration and Transnationalism*, Verschuur (2013) considera que “a feminização da migração refere-se a um processo específico onde as mulheres

cada vez mais migram como trabalhadoras autônomas, e não necessariamente com seus famílias” (OSO, RIBAS-MATEOS, 2013, p. 150).

De acordo com Nicola Piper, a verdadeira mudança das últimas décadas está nos modos de movimento: “mais mulheres migram de forma independente para encontrar trabalho, e não mais para acompanhar seus maridos ou se juntar a eles no exterior como membros dependentes da família” (PIPER, 2010, p. 2).

Fato é que a feminização da migração é frequentemente subestimada e erroneamente apresentada na literatura como um fenômeno novo e universal e afeta uniformemente todas as regiões do mundo. Segundo Castles e Miller (1998), o fenômeno da feminização da migração é uma das cinco tendências principais da nova “era da migração”. Nicola Piper afirma, de forma semelhante, que “a feminização da migração laboral tornou-se um fato bem estabelecido” (PIPER, 2003, p. 726).

Estudos mais atuais dedicados às mudanças na distribuição sexual da migração mostram que a feminização não é uma tendência recente ou contínua e que a caracterização das migrações passadas como sendo “dominadas por homens” é muito problemática (HOUSTOUN et al., 1984 *apud* GABACCIA; DONATO, 2016) e não encontrando amparo na realidade.

Para exemplificar, tem-se que, desde o século XIX, entre as décadas de 1830 e 1860, já podia ser notado forte crescimento na proporção de mulheres migrantes; o que se repete na primeira metade do século XX, representando 50% dos fluxos em 1930 (GABACCIA; DONATO, 2016).

Da mesma forma, a distribuição de homens e mulheres entre os migrantes de muitos países europeus era bastante equilibrada antes da Segunda Guerra Mundial. A Holanda e a França chegaram a experimentar um aumento substancial na população migrante feminina durante o período entre guerras (BEAUCHEMIN et al., 2013 *apud* SCHROVER, 2013), o que levou Schrover a concluir que “se houve um período de feminização, ele ocorreu durante o período entre guerras” (SCHROVER, 2013, p. 123).

Além disso, a feminização não é um fenômeno constante, linear e nem universal. Estudos recentes documentaram grandes variações nos fluxos migratórios de acordo com a distribuição por sexo, região de destino e origem (OBMigra, 2020).

Em média, nas regiões de destino desenvolvidas, a proporção de mulheres migrantes aumentou 3 pontos percentuais entre 1960 e 2000. Em contrapartida, permaneceu estável nas regiões em desenvolvimento (MARTINE, 2005). Essa aparente ausência de mudança é explicada por uma forte disparidade de tendências entre as diferentes regiões em desenvolvimento: enquanto a população migrante da América Latina e do Leste e Sudeste

Asiático se feminizou, a África e o Sul da Ásia vivenciaram a tendência inversa. Trabalhos recentes também estabelecem diferenças importantes na composição de gênero dos fluxos migratórios por região de origem. Os fluxos da África e da América do Norte (principalmente do México) são os únicos que se tornaram masculinos desde a década de 1970 (GABACCIA; DONATO, 2016).

Finalmente, nas regiões onde de fato ocorreu a feminização, nota-se que o fenômeno não foi tão pronunciado como alguns afirmam. Katherine Donato e seus colegas descobriram que, quando se leva em consideração o fato de que os migrantes do sexo masculino têm taxas de mortalidade mais altas que as mulheres, o aumento na proporção de mulheres se revela muito mais modesto (GABACCIA; DONATO, 2016).

Assim, a abordagem empírica não confirma de forma inequívoca a tese da feminização dos fluxos migratórios como um fenômeno relativamente recente, contínuo e massivo, mas sim como “uma variação dinâmica e complexa na composição por sexo das populações de imigrantes” (GABACCIA; DONATO, 2016, p. 512).

Isso exige uma distinção entre a feminização da migração e a feminização do “discurso da migração” (VAUSE, 2015). Este último, que se refere a uma conceituação progressiva das mulheres como protagonistas da migração (VAUSE, 2015), é o mais difundido dos dois.

Vale ressaltar que os estudos empíricos citados focam nas mudanças relativas – variação na composição por sexo – em detrimento das flutuações no valor absoluto. Além disso, baseiam-se apenas em dados coletados nos países de destino (principalmente censitários), o que apresenta pelo menos dois problemas: o primeiro, são excluídos os imigrantes ilegais, o que pode distorcer os resultados se a probabilidade de entrada ilegal em um país variar de acordo com o gênero; o segundo, são ignoradas as taxas de emigração por sexo, sendo que vários estudos mostraram que os homens são mais propensos a retornar ao seu país de origem ou fazer uma segunda migração que as mulheres (PIPER, 2010). Visando a corrigir essas lacunas, esta dissertação adota a perspectiva dos países de origem e busca examinar as mudanças relativas e absolutas nas estruturas de gênero da mobilidade internacional.

Durante muito tempo, as mulheres foram descritas nas pesquisas como migrantes dependentes, seguidoras passivas de seus pais ou maridos. Foi apenas na década de 1980 que elas começaram a ser vistas como agentes sociais e econômicos plenos em sua migração (VAUSE, 2015). Embora muitos estudos afirmem que essa mudança de perspectiva foi motivada por uma modificação na natureza da mobilidade feminina e por um aumento nas formas autônomas de migração (PIPER, 2010), poucos verificaram quantitativamente se este era, de fato, o caso.

Alguns estudos subsequentes questionaram a dicotomia excessivamente rígida entre as formas de mobilidade feminina. Tais estudos sugerem que a linha entre a migração familiar e a migração laboral é frequentemente confusa, já que as mulheres que migram para se juntar aos seus parceiros têm a possibilidade de encontrar emprego localmente (PIPER, 2010).

Em pesquisa realizada sobre migrantes senegaleses, Coulibaly-Tandian (2008) demonstra que a reunificação familiar é, por vezes, um pretexto para a migração laboral, porque algumas mulheres usam estrategicamente deste meio para viajar para os países ocidentais. De forma mais geral, mostraram que, em um contexto de crescente restrição da mobilidade internacional, o modo de migração não deve ser enxergado como um reflexo dos reais motivos dos indivíduos, mas sim como a opção mais acessível para encontrar melhores condições de vida.

Nesse contexto, dada a crescente dificuldade para viajar para a Europa como um trabalhador e trabalhadora migrante, os candidatos a migrantes tentam obter o *status* de refugiado ou entrar em reunificação familiar se isso aumentar sua chance de chegar ao seu destino (GABACCIA; DONATO, 2016).

Outros pesquisadores questionam a afirmação de que as migrações femininas "autônomas" são verdadeiramente independentes, destacando a influência de outros membros da família no processo de mobilidade. Em estudo sobre a migração feminina interna na Costa do Marfim, Comoé (2013) mostrou que a migração de meninas solteiras é, com maior frequência que o que ocorre com homens solteiros, o resultado de uma estratégia decidida pela família. O rígido controle exercido pelas redes familiares nesta forma de mobilidade leva a concluir que as mulheres gozam de autonomia limitada neste processo de migração.

Em dados obtidos na África Subsaariana, em relação as razões da migração interna, observou-se um aumento sem precedentes no deslocamento de mulheres das áreas rurais para as urbanas (COULIBALY-TANDIAN, 2008). Outros estudos, entretanto, têm destacado a importância constante da dimensão familiar nessas mobilidades (COMOÉ, 2013; MONDAIN; DIAGNÉ, 2013).

Em vez disso, a presente dissertação se concentra na migração internacional e utiliza vários indicadores para avaliar as mudanças nos perfis de migração de homens e mulheres, indo além das medidas normalmente utilizadas na literatura.

Com poucas exceções, as pesquisas sobre a dimensão de gênero dos padrões de migração se concentram em um único país. Ainda assim, uma abordagem comparativa é necessária para compreender como os sistemas de relações de gênero moldam os padrões de mobilidade internacional (HIRATA, 2009).

Comparando cinco países latino-americanos, a migração feminina assume formas muito diversas dependendo da condição do sistema de gênero, isto é, se sofre mais ou com o império patriarcal. Os autores descobriram que, em sociedades nas quais as mulheres são mais capacitadas e menos ligadas aos homens como parceiras, elas têm maior probabilidade de migrar como agentes independentes (MASSEY et al., 2006).

Cerrutti e Gaudio chegaram a conclusões semelhantes em suas análises comparativas dos padrões de migração no México e no Paraguai: as relações entre homens e mulheres (dentre outros fatores) afetam o volume da migração feminina, as características das mulheres migrantes e os padrões de migração (CERRUTTI; GAUDIO, 2010).

De acordo com Oishi (2005), determinar quantas mulheres cruzam a fronteira e como o fazem depende da “legitimidade social” desse comportamento em uma dada sociedade, a qual é profundamente determinada pelas normas sociais vigentes sobre igualdade, gênero e empregos remunerados às quais as mulheres estão submetidas. Assim, observa-se, de forma convincente, como a baixa legitimidade social da migração feminina em Bangladesh, representada por políticas públicas restritivas e integradas pelas próprias mulheres, é um fator importante no baixo nível de mobilidade feminina no país (OISHI, 2005).

Dessa forma, é preciso “desinibilizar” o papel das mulheres nos movimentos migratórios, bem como fazer duras críticas às teorias que não as incorporaram em suas análises, fazendo, dessa forma, o estudo da segmentação e feminização laboral dentro da divisão sexual internacional do trabalho.

3.3 *Dumping* social no mercado interno brasileiro

As consequências da prática do *dumping* social são inúmeras, complexas e não estão relacionadas apenas à supressão de direitos. O fenômeno gera uma reação em cadeia, a qual interfere tanto na economia nacional, quanto internacional, bem como na segurança jurídica estatal e até mesmo na saúde pública.

Conforme explanado, ao praticar o *dumping* social, os empregadores sonegam direitos trabalhistas e previdenciários, reduzindo os rendimentos das trabalhadoras e dos trabalhadores (portanto, seus poderes aquisitivos) e fazendo com que estes e suas famílias reduzam o consumo. Isso diminui o movimento da economia interna, sem falar no aumento da busca por produtos no mercado informal. Por conseguinte, a arrecadação de impostos é consideravelmente menor.

Neste sentido, também é causa de empobrecimento e rebaixamento da classe de trabalhadoras e trabalhadores, já que deixa suas vítimas em condição vulnerável e insustentável,

não tendo opção a não ser aceitar qualquer tipo de proposta, mesmo as irregulares, pois podem representar a única forma de sustento familiar. Ainda, por laborarem em jornadas mais longas que o permitido em Lei, os funcionários são levados à exaustão, o que gera doenças ocupacionais, psicotrabalhistas e aumenta o risco de acidentes de trabalho, inclusive fatais.

No âmbito internacional, viu-se que o *dumping* social afeta a livre concorrência, tornando injusto os valores dos produtos em comparação com os demais países. Assim, Estados que combatem de forma efetiva o fenômeno se veem tentados a sucumbir a tal prática ou suas empresas acabam procurando países emergentes onde possam colocar o *dumping* em prática.

Temos vários exemplos no Brasil de *dumping* social nas indústrias de confecção, de roupas de grife, sobretudo as que possuem redes ou canais internacionais de distribuição, criação de cooperativas de mão-de-obra no interior do Brasil, por meio de empresas estrangeiras, utilização de mão de obra infantil, ampliação excessiva da jornada de trabalho, sem o correspondente pagamento de horas extras, etc. Portanto, apresentando-se como característica social e difusa, por força do fato de transcender a pessoa unitária do trabalhador para atingir a consciência coletiva de toda a sociedade, entendemos que a natureza jurídica do *dumping* social se enquadra entre os institutos do Direito Coletivo de Trabalho, produto dos tempos modernos de fragmentação de micro ou macrolesões que se disseminam entre classes ou grupos de pessoas (SANTOS, 2017, p. 2).

O *dumping* social é uma aberração que surgiu no seio do modelo de produção capitalista e que deve ser extirpado a todo custo. Aberração esta que atinge a soberania pátria, já que instaura insegurança jurídica, a descrença da sociedade na legislação e impede o efetivo cumprimento legal.

A economia financeira há muito demonstrou e provou que a qualidade de vida é diretamente proporcional à melhoria das condições econômicas nacional. De acordo com Alexandre Rands Barros:

Apesar da teoria ortodoxa confirmar a ideia intuitiva de que um aumento do custo da mão-de-obra é prejudicial ao desenvolvimento econômico, estudos recentes, tanto teóricos quanto empíricos, tem mostrado que a realidade não é essa. O estímulo ao desenvolvimento tecnológico e ao investimento em capital humano são dois fatores que têm sido recentemente enfatizados como cruciais para o crescimento econômico e ambos podem reverter a relação intuitiva entre o crescimento e custo de mão-de-obra.

Modelos de crescimento que seguem a tradição do Solow (1956) enfatizam que quando a tecnologia se desenvolve exogenamente os salários de equilíbrio de longo prazo tendem a crescer junto com a produtividade (BARROS, 1995, p. 34-35).

Assim, para aqueles e aquelas que estudam, acima de tudo, a questão do capital, tem-se a comprovação matemática de que a economia nacional tem muito a perder com a existência de práticas do *dumping* social no âmbito nacional.

Infelizmente, existem inúmeros casos de *dumping* social no Brasil, muitas vezes cometidos por grandes empresas e, ainda assim, pouco divulgados e combatidos. “É o caso da

Trifil, na Bahia; da Rio de Janeiro Refrescos (subsidiária da multinacional chilena Andina, que controla parte do mercado de engarrafamento da Coca-Cola no Brasil), em Araraquara; da Brookfield, no Distrito Federal; do Magazine Luiza, dentre tantas outros” (CHIAPERINI, 2020, p. 90).

Apesar de haver um longo caminho a ser percorrido, o Ministério Público do Trabalho (MPT) vem obtendo resultados positivos quanto às condenações e reparações dos danos causados por ilícitos desta natureza (CHIAPERINI, 2020), conforme demonstram as matérias destacadas a baixo:

O Itaú Unibanco foi condenado a pagar indenização de R\$ 20 milhões por danos morais coletivos pela prática de dumping social. Decisão é do juiz do Trabalho José Wally Gonzaga Neto, da 4ª vara de Curitiba.

De acordo com o MPT, a instituição financeira exigiu de seus empregados trabalho sem pagamento de todas as horas extras, e jornada suplementar superior a duas horas diárias, sendo que há bancários que chegaram a trabalhar mais de 12 horas. Além disso, não respeitou os intervalos intrajornada.

O órgão alega que a prática contempla "uma estratégia empresarial sistemática e permanente de maximização dos lucros, em detrimento da sua função social e do respeito aos direitos sociais fundamentais". Afirma que tal conduta acaba por ser mais lucrativa do que as perdas advindas das multas administrativas e das condenações judiciais trabalhistas, "tanto que ela não foi desestimulada, mas continua crônica e reiterada".

Processo: 0000585-15.2013.5.09.0004 (MIGALHAS, 2015).

Marabá (PA) – O Ministério Público do Trabalho no Pará (MPT-PA) obteve na Justiça a condenação da Dan Hebert Engenharia em R\$ 2 milhões por dumping social – prática caracterizada pelo desrespeito a direitos e obrigações trabalhistas, a fim reduzir custos para obter vantagem comercial. A decisão foi dada pela 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Pará e Amapá (TRT 8ª Região).

A empresa foi processada após investigação do MPT constatar irregularidades relativas à segurança dos trabalhadores durante a construção de um shopping em Marabá (PA). Em abril de 2012, um empregado sofreu fraturas no fêmur e antebraço esquerdo ao cair de uma altura de três metros durante as obras do shopping”.

NºTRT8: RO 0001588-81.2013.5.08.0117” (MPT, 2015).

Campinas – Os desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região mantiveram a condenação da Usina Santa Isabel S/A e do seu braço agrícola, a Santa Luzia Agropecuária, ao pagamento de indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 1,3 milhão devido à prática de “dumping social” por meio de atos ilícitos e rotineiros que resultavam em prejuízos à saúde e à dignidade de milhares de trabalhadores em nome de resultados financeiros. O montante será destinado a projetos, iniciativas e/ou campanhas que revertam em benefício dos trabalhadores, a escolha do Ministério Público do Trabalho, autor da ação civil pública.

[...] De acordo com depoimentos colhidos pelo MPT no inquérito, grande parte dos empregados das usinas trabalhavam 12 horas por dia, duas vezes por semana, e nos dias restantes cumpriam jornadas de 8 horas sem direito a intervalos para refeição e descanso, contrariando o artigo 7, inciso XIV, da Constituição Federal, que prevê jornada de 6 horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

Ao mesmo tempo em que extrapolavam o limite legal da jornada diária, o MPT constatou a prática permanente da adulteração dos cartões de pontos, com anotações de horários uniformes nos pontos de milhares de funcionários, que começavam e terminavam as jornadas ao mesmo tempo, sem variações, prática conhecida como “ponto britânico”.

Diligências realizadas pelo MPT em propriedades pertencentes às empresas também flagraram funcionários terceirizados trabalhando em condições degradantes, com ausência de água potável, instalações sanitárias, local para refeições e equipamentos de proteção, além da falta de kits de primeiros socorros. Processo nº 0001149-22.2012.5.15.0049” (MPT, 2017).

O termo pode causar estranhamento, mas, infelizmente, é prática recorrente no ambiente trabalhista. Dumping nada mais é do que a prática de concorrência desleal a preços bastante inferiores do praticado no mercado. Na área trabalhista, o dumping social significa sonegar direitos trabalhistas para aumentar a lucratividade da empresa, prejudicando o elo mais fraco: o trabalhador.

[...] Em sua defesa, a Brookfield alega que “não exerce qualquer gerência sobre as empresas contratadas e que estas detêm total autonomia na gerência de sua atividade empresarial”.

Contudo, para o procurador Carlos Eduardo Brisolla, a empresa tem obrigações trabalhistas de vigilância e fiscalização. “O MPT busca, de forma concreta, medidas que materializem os deveres de eleger bem e de fiscalizar os contratos celebrados pela empresa tomadora para execução de serviços em suas obras”.

Conforme consta em Ação Civil Pública de sua autoria, o procurador afirma que “eleger bem significa tomar cuidados em relação às empresas escolhidas, certificando-se de que estas respeitam os direitos trabalhistas e previdenciários”.

O juiz Gilberto Augusto Leitão Martins, da 11ª Vara do Trabalho de Brasília concordou com a argumentação proposta pelo MPT e enfatizou que o dano moral coletivo está evidente, e deferiu as seis obrigações elencadas pelo procurador Carlos Eduardo, necessárias para manutenção do ambiente laboral sadio.

[...] A Brookfield foi condenada a pagar R\$ 2 milhões por dano moral coletivo, reversíveis ao FAT, além de ficar obrigada a cumprir as obrigações indicadas no quadro acima. A empresa pode recorrer da Decisão.

Processo nº 0000827-86.2014.5.10.0011” (MPT, 2017).

Sorocaba - A rede Magazine Luiza S/A não pode prorrogar a jornada de trabalho dos seus funcionários sem justificativa legal e, por ter cometido tal irregularidade, foi condenada ao pagamento de indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 100 mil. Esse é o dispositivo da sentença proferida pela Vara do Trabalho de Itapetininga, em atendimento aos pedidos feitos em ação civil pública pelo Ministério Público do Trabalho. Caso descumpra a decisão no prazo de 8 dias após a intimação, a empresa pagará multa diária de R\$ 5 mil por constatação, multiplicada pelo número de trabalhadores atingidos. Os valores relativos à indenização e à multa terão “destinação idônea e próxima da comunidade imediatamente atingida”, que será indicada pelo MPT. Cabe recurso ao Tribunal Regional do Trabalho de Campinas.

[...] Para o procurador, ao submeter funcionários a jornadas de trabalho excessivas, a rede Magazine Luiza participa do mercado com vantagem sobre os concorrentes que cumprem a lei trabalhista, gerando economia no pagamento de verbas aos trabalhadores e na contratação de mão de obra. “Trata-se de um modelo de ‘dumping social’, onde determinada empresa deixa de cumprir, de forma reiterada, inescusável e consciente as obrigações trabalhistas básicas, com a intenção de reduzir custos e, por consequência, aumentar seus ganhos. Isso gera prejuízos aos concorrentes cumpridores das obrigações laborais e os incentiva a atuarem do mesmo modo”, observa Rizzo Ricardo.

[...] **Outro caso** – em 2011, o Magazine Luiza foi processado pelo MPT em Ribeirão Preto sob a alegação de prática de “dumping social”, decorrente de diversas irregularidades trabalhistas cometidas em estabelecimento da região central do Estado de São Paulo.

Na época, o Magazine Luiza foi alvo de 87 autuações, principalmente por submeter funcionários a jornadas de trabalho excessivas e desrespeitar intervalos legalmente previstos. Os expedientes passavam de 12 horas, em virtude de serviços inadiáveis;

os empregados trabalhavam aos domingos, sem amparo de convenção coletiva; os intervalos para repouso/alimentação e o descanso semanal não eram concedidos; e o registro de ponto era irregular.

A rede foi condenada em duas instâncias (2012 e 2013) ao pagamento de R\$ 1,5 milhão por danos causados à coletividade. Em 2014, contudo, uma conciliação encerrou a ação civil pública. O Magazine Luiza destinou R\$ 1,515 milhão para aquisição de bens para entidades beneficentes e órgãos públicos, e para viabilizar cursos de aprendizagem na região de Franca (SP).

Processo nº 0010912-03.2014.5.15.0041” (MPT, 2017) (CHIAPERINI, 2020, p. 90-94).

Outro caso recente de *dumping* social no país foi sentenciado pelo Juiz do Trabalho substituto, Igor Cardoso Garcia, da 2ª vara de São Caetano do Sul/SP. A sentenciada foi a rede de lojas de roupa Farm, a qual foi condenada em R\$ 500.000 (quinhentos mil reais), a fim de reparar dano social decorrente de suas práticas ilícitas. O valor condenatório previsto foi revertido para o Hospital Municipal e entidades filantrópicas idôneas que atuam na cidade. No processo, restou comprovado que a empresa fraudou o controle formal da jornada dos empregados e empregadas, em afronta direta à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), visando à maximização de seus lucros. Por óbvio, houve exploração indevida da mão de obra laboral. O juiz afirmou que a conduta fere o sistema capitalista no qual estamos inseridos, pois gera concorrência desleal e prejudica a sociedade como um todo. Em sede sentencial, afirmou-se:

Considerando que a reclamada deliberadamente pratica atos ilícitos consistentes no desrespeito às leis trabalhistas e previdenciárias e concorrência desleal, deve ser punida como forma de reparar os danos causados à sociedade e como maneira de desestímulo na constante prática. (TRT2, RO: 1001470-53.2016.5.02.0472, Juiz: Rômulo de Souza Souto. Data de julgamento: 07/06/2021).

O magistrado constatou que a empresa Farm não efetivou o controle real da jornada de trabalho da reclamante, fraudando seus intervalos, além de alegar, falsamente, que as horas trabalhadas pela trabalhadora era de apenas 6 horas e, em momentos distintos, se contradizia, tudo isso visando a afastar o pagamento devido do vale-alimentação e de horas extraordinárias, o que demonstra óbvia precarização trabalhista. Foi infringido, portanto, o disposto nos arts. 5º, XXIII e 170, III, da CF, além de outros constitucionais e celetistas.

Consta na decisão que a reclamante (mulher) trabalhava diariamente em sobrejornada (horas extras) e que a empresa não remunerava as horas extraordinárias devidas, além de não remunerar corretamente o vale-alimentação de acordo com a jornada cumprida, auferindo lucro indevido. Além disso, o juiz observou que a jornada de trabalho real não era aquela registrada no cartão de pontos.

A reclamada também foi condenada a cumprir obrigação de pagar à reclamante no que se refere às horas extraordinárias devidas, indenização equivalente a duas parcelas do seguro-

desemprego, vale-alimentação, multa normativa equivalente a 160% do salário normativo de ingresso e indenização 10% sobre o valor atribuído à ação a ser pago à autora da reclamação trabalhista, bem como honorários de sucumbência no total de 20% sobre o valor líquido da sentença.

Além do mais, a sentença deixou claro que isoladas sanções não são suficientes para coibir a prática reiterada de violações às legislações trabalhistas e previdenciárias, uma vez que tentem a “incentivar” reincidências de tais condutas antijurídicas, afrontando não só o Poder Judiciário, mas toda a ordem jurídica. Por isso, a punição deve servir de medida suficiente para desestimular tais práticas ilícitas e reparar toda a sociedade, condenando a reclamada em *dumping* social a ser revertido em entidades filantrópicas.

Ainda, o juiz ressaltou que a conduta da empresa condenada, além de demonstrar desprezo aos direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores, incorre em concorrência desleal no mercado. Diante disso, determinou que o Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE) fosse oficiado em razão da prática de concorrência desleal.

Atualmente, o Brasil não conta com legislação específica e definida sobre o tema, mas a Justiça do Trabalho tem se pautado em conceitos normativos importados do de direito internacional, além de se apoiar no Código Civil e no Código de Defesa do Consumidor de forma subsidiária à CLT quanto à reparação dos danos causados pelo *dumping* social.

Buscando auxiliar o combate à prática em comento, o deputado Carlos Bezerra (PMDB-MT) propôs o Projeto de Lei nº 1615/2011, o qual tramita na Câmara dos Deputados e prevê a imposição de indenização e multa administrativa para empresas que pratique o *dumping* social. Infelizmente, a tramitação do referido Projeto de Lei se encontra parada desde 19 de maio de 2015⁴³ na Câmara dos Deputados.

Fato é que ainda há um longo caminho a ser perseguido, mesmo com a Constituição Federal (em especial artigos 5º, 7º e 8º), com a CLT, com o Código Civil, com tratados internacionais e com tentativas de leis mais específicas, além da vigilância do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho.

3.3.1 Relação de trabalho versus relação de emprego

Expostos todos esses fatores acerca do *dumping* social, conclui-se que a relação de emprego se constitui como o principal meio para a realização desta prática danosa e,

⁴³ O Projeto de Lei nº 15.16/2011 está disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichade tramitacao?idProposicao=509413>. Acesso em: maio/2022.

consequentemente, para a obtenção de vantagens econômicas indevidas por parte dos empregadores. Isso ocorre por duas razões principais: (i) as facilidades proporcionadas pela inexistência ou fragilidade da legislação social de determinados países ou seu recorrente desrespeito em um negócio jurídico em que a desigualdade econômica dos sujeitos torna uma das partes extremamente vulnerável às pressões ilícitas da outra; (ii) o considerável peso dos encargos contratuais e sociais da mão de obra na composição da planilha de custos do produto a ser oferecido ao mercado devido a uma legislação preocupada em proteger a pessoa do trabalhador (CARVANELLI, 2016).

Quanto à primeira razão, evidencia-se que a execução contratual abusiva pode ser caracterizadora de *dumping* social, uma vez que tem os mesmos fins pretendidos por tal prática, evidenciando o caráter oportunista de empresas que se alocam em lugares onde a legislação trabalhista muitas vezes não é respeitada e nem se quer possui fiscalização pelos órgãos estatais.

No que se refere à segunda razão, nota-se que o simples descumprimento ilícito de obrigações contratuais, encargos sociais e trabalhistas acarretam os mesmos efeitos nocivos (tanto sociais quanto jurídicos) do *dumping* social, diferindo somente quanto à natureza e o fim. Isso porque empresas que cometem tal dano social, não remunerando adequadamente seus empregados e empregadas, auferem mais lucros e, consequentemente, podem colocar seus produtos a preços reduzidos no mercado, em comparação às empresas concorrentes que cumprem a legislação, concorrendo deslealmente.

Desse modo, ambas as razões expostas geram o *dumping social*, que é amplamente praticado na atualidade e não suficientemente punido. A ausência de punição devida ocorre, em grande medida, devido à inércia do Judiciário, que é abarrotado de processos, moroso, lento e, por conseguinte, muitas vezes deixa a desejar em seus julgamentos. Assim, a impunidade acaba incentivando empresas a cometerem abusos trabalhistas, pois sabem que é uma forma rápida de obter lucros e que a chance de serem responsabilizadas não é tão relevante.

Felizmente, este cenário jurisprudencial vem, aos poucos, sendo modificado. Tal fato será melhor delineado no próximo capítulo, no qual alguns julgados serão expostos, em que há uma real tentativa de punição e combate desta inescrupulosa prática danosa ao trabalhador, à economia e à própria sociedade.

3.4 A composição heterogênea do mercado de trabalho e suas assimetrias

O século XX brasileiro foi marcado pelo excludente desenvolvimento econômico e resultou na manutenção de um mercado de trabalho estruturalmente heterogêneo, característica que se permanece até os tempos hodiernos.

Segundo posicionamento da OIT em 2010, a existência do setor informal é um dos principais termômetros da pobreza urbana. Desde os anos 1990, o movimento intenso de flexibilização das relações de trabalho e a difusão de formas atípicas de contratação laboral, importados dos países desenvolvidos, refletiram em novos critérios para a avaliação do mercado de trabalho nacional.

Fato é que o processo de análise e estruturação do mercado de trabalho brasileiro tem relação direta com o padrão excludente de desenvolvimento econômico e com o padrão restrito de proteção social que predominou (e ainda predomina) em solo pátrio (MEDEIROS, 1992).

Assim, percebe-se que:

Ao longo do século XX, foi-se perpetuando um sistema produtivo heterogêneo, com estrutura ocupacional dual. Ao mesmo tempo, foi mantida a concentração fundiária e foram criadas políticas sociais restritas, enquanto a legislação trabalhista foi incapaz de proteger o conjunto dos trabalhadores. Desse modo, foi forjado um mercado de trabalho que, em contextos de elevada taxa de crescimento demográfico e de intensa migração rural-urbano, caracterizou-se pela combinação de desemprego estrutural, informalidade, baixos salários, elevada desigualdade de renda e alta rotatividade no emprego (OLIVEIRA; PRONI, 2016, p.60).

Logo em 1980, percebe-se que a urbanização e a industrialização refletiram em um mercado de trabalho nacional com estrutura heterogênea, desigual e descentralizada, diferente do que acontecia em países desenvolvidos, visto que a expansão do emprego formal e a regulamentação pública no Brasil não abrangiam o conjunto dos trabalhadores e das trabalhadoras ativos, além de que grandes parte destes eram mantidos em trabalhos de baixas remunerações, expostos, portanto, a um alto grau de vulnerabilidade ocupacional (SOUZA, 1980; CACCIAMALI, 1983).

No final dos anos 2000, uma nova fase foi iniciada na economia brasileira, marcada por um maior crescimento econômico, com relativo controle da inflação e por uma melhora expressiva dos indicadores sociais e de mercado de trabalho (OLIVEIRA; PRONI, 2016).

Nesse sentido,

Estima-se que durante o período 2003-2010 tenham sido criados mais de 14,7 milhões de empregos formais no Brasil, enquanto no período 2011-2014 a geração de empregos diminuiu para 5,2 milhões. Mas, é importante frisar que houve uma melhoria qualitativa da estrutura ocupacional. No Gráfico 3 são apresentados três indicadores que expressam tal melhoria: a taxa de assalariamento (avanço de 55,2% para 61,9%), a taxa de informalidade (queda de 54,4% para 44,4%) e a cobertura da previdência

social (aumento de 47,1% para 62,2%). Além disso, convém registrar que houve elevação real da remuneração mensal média (crescimento estimado em 32,2%, entre 2003 e 2014) e que o poder de compra do salário mínimo aumentou aproximadamente 73,2% no mesmo período. Por fim, deve-se mencionar a significativa redução do índice de Gini: considerando os rendimentos do trabalho em nível nacional registrados pela PNAD, o coeficiente diminuiu de 0,561 em 2002 para 0,489 em 2014 (quanto menor o valor, menor a desigualdade de renda) (OLIVEIRA; PRONI, 2016, p. 73).

Dessa forma, essa nova fase para a economia brasileira, em sintonia com os demais países latino-americanos, destoou da tendência de políticas neoliberais crescentes nos países desenvolvidos. Em especial, a configuração do mercado de trabalho em tal período, representou a sua nova dinâmica e configuração tanto à nível econômico-produtivo, quanto na institucionalidade trabalhista vigente no país (WELLER, 2014).

Isso porque “o fortalecimento da fiscalização das condições de trabalho ampliou a efetividade da legislação trabalhista e foi acompanhado por medidas de incentivos à formalização do emprego, especialmente para micro e pequenas empresas” (OLIVEIRA; PRONI, 2016, p. 74). Sem contar que houve ampliação da proteção ao emprego formal, como a maior abrangência do seguro-desemprego, em clara ruptura com a agenda neoliberal. Assim, a construção de um sistema público de incentivo ao emprego passou a ser vista como uma condição necessária para a estruturação e regulação do mercado de trabalho nacional (DIEESE, 2014).

Mas, chama atenção o fato de, apesar dos avanços apontados, a rotatividade nos postos de trabalho ter se mantido elevada. Em 2013, a taxa global de rotatividade no mercado formal de trabalho (excluindo os servidores públicos estatutários, que têm estabilidade no emprego) foi estimada em 63,7%, bem superior aos 52,4% em 2003. O crescimento do contingente de empregados com carteira de trabalho assinada ampliou o ritmo frenético de contratações e desligamentos. Se são excluídos os desligamentos por falecimento, aposentadoria, transferência e iniciativa do trabalhador, a taxa de rotatividade “descontada” ainda é bastante elevada: 43,4% em 2013, expressando a frequência da demissão por iniciativa do empregador. Há desigualdade entre os setores de atividade, sendo mais intensa na construção civil e na agricultura, mas a rotatividade também é muito elevada no comércio, nos serviços e na indústria de transformação. E é importante mencionar que as grandes empresas são as principais responsáveis pela alta rotatividade nos postos de trabalho no País. (OLIVEIRA; PRONI, 2016, p. 74).

Claro que a alta flexibilidade quantitativa é outra característica evidente e perene do mercado laboral pátrio, em especial no que se refere à facilidade de demissão de trabalhadoras e trabalhadores sem justa. Tal característica pode ser explicada pelo arranjo pelo arranjo institucional, o qual permite a coexistência de duas instâncias de regulação das relações de emprego: uma pública (legislação, fiscalização, negociação coletiva) e outra privada (contrato individual de trabalho, poder discricionário do empregador) (BALTAR; KREIN, 2013).

Inclusive, essa separação é uma das principais razões para o debate frequente sobre a flexibilização no Brasil.

A estrutura ocupacional do mercado de trabalho brasileiro, segundo a PNAD Contínua (2015), vem apresentando uma lenta, porém perceptível, deterioração no período recente, a qual se expressa mediante a perda de importância relativa dos vínculos de emprego que habilitam o acesso dos trabalhadores ao conjunto de direitos sociais e trabalhistas assegurados pelo Estado brasileiro, em detrimento daqueles nos quais o trabalhador se encontra mais vulnerável às intempéries da vida, posto que é obrigado a prover individualmente sua segurança social (OLIVEIRA; PRONI, 2016, p. 76).

Assim sendo, observa-se um movimento flexibilizatório de perda da participação relativa no mercado de trabalho do emprego assalariado formal, isto é, com carteira assinada, acompanhado por um aumento do trabalho informal assalariado sem carteira assinada (OLIVEIRA; PRONI, 2016).

Inclusive, a deterioração da estrutura ocupacional do mercado de trabalho brasileiro fica ainda mais evidente quando enxergado e analisado os números do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), do Ministério do Trabalho e Emprego.

Diante dessas evidências, pode-se argumentar que as tendências em curso no mercado de trabalho nacional apontam para um processo de desestruturação semelhante ao que se verificou na década de 1990. Novamente, o discurso a favor da flexibilização ganhou força e ameaça agravar o processo de precarização das relações de trabalho (OLIVEIRA; PRONI, 2016, p. 74).

Frente a este cenário, interessa retomar alguns pontos discutidos nos tópicos anteriores com o fito de desenvolver alguns resultados. Em primeiro lugar, viu-se que o acesso das mulheres ao mercado de trabalho ao longo do tempo foi expressivo e se manteve, apesar das crises econômicas. Observou-se, também, que o mercado de trabalho não é dividido apenas por gênero, mas também por raça e classe. Além disso, nota-se que o perfil da força de trabalho feminina existente desde a década de 1980 se manteve na década seguinte em função de uma maior inserção das mulheres no setor terciário.

As transformações demográficas da sociedade brasileira consolidam os sinais anunciados nos anos anteriores, como a queda da fecundidade, o envelhecimento da população, a redução do tamanho das famílias, o aumento do percentual de famílias chefiadas por mulheres.

No mais, por mais que a escolaridade das mulheres seja superior à dos homens, as trabalhadoras se concentram em certos campos (artes, humanidades, biologia, profissões da saúde), enquanto ainda é considerado inicial seu ingresso em alguns outros. Essas escolhas, no âmbito da educação técnica, profissional ou superior, levam à criação de “guetos” femininos, que, justamente por esta característica de gênero, oferecem menos prestígio e menores salários.

Destaca-se o setor da saúde, no qual o maior número de ingressos no ensino superior é de mulheres, o que significa que estas estão mais presentes em especialidades tradicionais da medicina, enfermagem, odontologia e muitos outros campos (como educação física, fisioterapia, fonoaudiologia, dietética, psicomotricidade, terapia ocupacional, entre outros) (IPEA, 2015). Atraindo mais mulheres que homens, essas formações criam novos grupos femininos ou reproduzem nichos tradicionais. Isso ocorre porque, em um momento de circularidade, as mulheres acabam optando por ingressar em setores nos quais há maiores chances de encontrarem trabalho.

No entanto, percebe-se também uma progressão mais ou menos rápida das mulheres em outras profissões reservadas, até recentemente, aos homens, como o Direito e na Engenharia. Embora o número ainda possa ser considerado pequeno (em comparação com todas as trabalhadoras e em comparação com outros países), vê-se que muitas mulheres conseguem trabalhar em profissões tidas como “de prestígio”.

É preciso salientar que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro dificulta o desenvolvimento econômico como um todo, pois, ainda que tais desigualdades tenham impactos mais diretos sobre a população feminina, os custos totais implicados se refletem nos dados nacionais de produção, consumo e investimentos.

3.4.1 A condição das mulheres no mercado de trabalho atual

As novas tecnologias de produção e de organização industrial inauguraram as exigências de um novo paradigma de produção, marcado (i) pela passagem da polarização para requalificação dos trabalhadores e trabalhadoras, (ii) pela segmentação do mercado de trabalho, (iii) pelas novas tecnologias, e (iv) pelo início da era da flexibilidade.

Em suma, as fronteiras foram mudadas, mas a divisão sexual do trabalho persiste. Desse modo, demonstra-se a crucialidade das formas e do contexto em que são tecidas as experiências individuais para estabelecer, entender e dar sentido às suas representações, e, assim fazendo, às suas formas de agir.

Enfim, a problemática protagonista deste capítulo se traduz na relação entre trabalho doméstico e trabalho remunerado no âmbito do mercado de trabalho.

A primeira teórica brasileira a se debruçar sobre o tema foi Heleieth Saffioti (1969), a qual demonstrou que, apesar das múltiplas transformações sociais, às mulheres continuam a ser atribuído o trabalho doméstico e de cuidados. Tal leitura ainda se demonstra atual.

Do outro lado do Atlântico – na França, mais especificamente – Nicole Claude Mathieu e Colette Guillaumin (1963) contabilizaram uma média 84h por semana somando o trabalho

doméstico e o trabalho profissional de uma mulher francesa com três filhos pequenos. Em 2016, dados parecidos foram contabilizados no Brasil, somando 54,4h horas de trabalho semanal para as mulheres e 51,5h para os homens (IBGE, 2016).

Essa repartição assimétrica do trabalho doméstico possui uma permanência notável, pois como Kollontai afirma, desde de 1918 (quando publicou seu primeiro livro), constatou que depois do trabalho na indústria, a mulher é obrigada a cuidar do minucioso trabalho doméstico. Não há descanso para a mãe trabalhadora profissional (KOLLONTAI, 2017).

Assim, fazem-se evidentes: (i) a precariedade do trabalho feminino; (ii) a não-admissão das mulheres no mercado de trabalho e/ou o aspecto marginal da sua inserção; (iii) o papel doméstico e o duplo encargo na vida das mulheres.

O estudo das filosofas francesas Nicole Claude Mathieu e Colette Guillaumin (1963) confirma o papel de salário complementar da mulher e o papel de ajuda do homem no âmbito doméstico. Demonstrem as autoras que 91% de operárias dizem não ter ajuda de diaristas e empregadas; enquanto apenas 34% de executivos e profissionais liberais dizem não dispor desse tipo de serviço.

Autoras como Madeleine Guilbert (1963) não levavam em conta o trabalho doméstico das operárias ou a articulação entre este e seu trabalho profissional, sendo esta uma das grandes diferenças entre seus estudos e o de suas sucessoras, sobretudo Danielè Kergoat, cuja pesquisa se centra nas características do trabalho das operárias metalúrgicas, e não nas relações sociais. Em uma nota (KERGOAT, 1974, p. 180, nota 34), ela afirma que não estudou a relação com a chefia por falta de documentação, quando esta relação pode ser muito importante para estudar as questões de gênero nas fábricas.

A questão das incertezas, quanto à inserção profissional, pode ser retomada, na atualidade, em função da crise econômica e do desemprego, além da permanência das diferenças salariais no trabalho feminino. Em 1918, um inspetor do trabalho já denunciava o “regime de ¼ a menos” aplicado às mulheres nas indústrias bélicas. Ele afirmava que “seu trabalho tornar-se-á igual ao do homem bem antes do seu salário” (SILVERA, 2016, p. 24). Essa diferença salarial chega a 30% no Brasil, segundo as pesquisas da Fundação Carlos Chagas (COSTA, 2013).

Além dos salários femininos serem inferiores aos salários masculinos, há desigualdade de rendimentos entre homens negros e brancos, assim como entre mulheres negras e brancas.

Pesquisas de Nadya Araujo Guimarães (2002) no Brasil e de feministas do movimento negro nos Estados Unidos nos anos 1970 (BEAL, 1970) mostram que há uma hierarquia salarial segundo a qual em primeiro lugar estão os homens brancos, em segundo lugar os homens negros, em terceiro lugar as mulheres brancas e em quarto

e último lugar as mulheres negras, resultados confirmados por pesquisa publicada em 2013 de Ângela Carneiro Araújo e Maria Rosa Lombardi (2013) (HIRATA, 2018, p. 147).

Também continuam a existir trabalhos repetitivos, monótonos e de ciclo curto:

O exemplo concedido por uma entrevista da socióloga Madeleine Guilbert (1966) é expressivo: a operária em questão fabricava 10.000 peças por dia, e diz à socióloga: “é como se a senhora tivesse que escrever 10.000 vezes a mesma palavra”. A ideia de que o trabalho repetitivo pode levar à autoaceleração compulsiva que, por sua vez, leva a um aumento da produtividade, é desenvolvida por Christophe Dejours (1980). Ele considera esse tipo de trabalho patogênico e não estruturante e nem sublimatório (HIRATA, 2018, p. 148).

O trabalho monótono e repetitivo não apenas subsiste na indústria, afetando sobretudo a mão de obra feminina, mas também se faz presente no setor de serviços. Dessa forma, a intensificação do trabalho – resultado de suas novas formas de organização, que também afetam a produção – tem consequências nefastas em termos de saúde física e mental. As organizações flexíveis do trabalho e da produção, em fase de implementação no momento atual, definitivamente não trouxeram consigo a realização do “trabalho democrático” a que se referia o filósofo Alexis Cukier (2017).

Segundo estudo do Ipea, até 2030, a projeção de participação feminina no mercado de trabalho vai aumentar proporcionalmente mais que a masculina. Os pesquisadores estimam que, em onze anos, 64,3% das mulheres em idade considerada ativa (17 a 70 anos) estarão empregadas ou buscando trabalho. Destaca-se que no início da década de 1990, esta parcela era menor (56,1%). Já a perspectiva da participação masculina, de acordo com esta pesquisa, vai encolher de 89,6% para 82,7% nas próximas quatro décadas (IPEA, 2019). Porém, não consideram os efeitos da provável aprovação da Reforma da Previdência, a qual fará com que as e os trabalhadores se retirem mais tarde do mercado de trabalho. Ademais, a pesquisa não fez projeções para a evolução da renda em termos de gênero.

Assim, apesar das projeções indicarem um crescimento da participação feminina no mundo laboral, estima-se que, em 2030, mais de um terço (35,5%) das mulheres em idade ativa ainda estarão fora do mercado (IPEA, 2019). A responsabilidade pelos cuidados – da casa, de filhos, de idosos e da família – recai sobre as mulheres. A ausência de creches públicas de qualidade representa barreiras à busca por emprego e reforçam a falsa percepção da mão de obra feminina ser menos produtiva.

Dessa maneira, por mais que aumentem as taxas de atividade femininas, persistem as desigualdades, tanto entre sexos, quanto entre raças e classes. Um indício de desigualdade está na segregação horizontal e vertical: as mulheres não têm acesso às mesmas profissões que os

homens, ficando limitadas a um número restrito de atividades, (o fenômeno do *glass ceiling* ou “teto de vidro”⁴⁴).

Se as taxas de atividade aumentam, percebe-se que a tendência é que os empregos criados sejam vulneráveis e precários, o que gera o aumento de um cenário laboral informal. Pesquisas conduzidas com base na realidade brasileira acerca do tema apresentam resultados divergentes. Algumas apontam para o aumento da informalidade (CARDOSO, 2013); outras, para a diminuição (LEITE; SALAS, 2014). No mais, indica-se um aumento do trabalho formal com características de informal (SALAMA, 2019).

Sobretudo, observa-se a coexistência da “expansão do mercado formal de trabalho” (ARAUJO, LOMBARDI, 2013, p. 473) e do mercado informal, o qual absorve mais mulheres do que homens e mais negros que brancos (HIRATA, 2016).

Outra similitude que pode ser levantada sobre a situação das mulheres a nível internacional está em seus salários inferiores, quando comparados aos masculinos. A desigualdade salarial também se faz presente entre homens brancos e negros e entre mulheres brancas e negras. Mulheres negras recebem salários inferiores aos dos homens brancos, das mulheres brancas e dos homens negros (IPEA, 2019).

Ou seja, as diferenças salariais são interseccionadas por sexo e raça. No Brasil, o diferencial de salários, hoje, em relação ao gênero, é de cerca de 30% (IPEA, 2019), após um longo período em que esteve em torno de 40% (COSTA, 2013). Em complemento, a partir dos dados da PNAD (1989, 1999), Nadya Guimarães mostrou (GUIMARÃES, 2002) que, desde a década de 1990, os homens brancos têm os mais altos salários, seguidos pelos homens negros, pelas mulheres brancas e, por último, pelas mulheres negras. Tais dados foram confirmados por pesquisas mais recentes (ARAUJO; LOMARDI, 2013). No mais, notou-se que há mais mulheres negras em situação de desemprego e trabalho precário (GUIMARÃES, 2008).

A fim de entender melhor a precarização e marginalização do trabalho das mulheres, passa-se à análise do emprego em tempo parcial, desemprego, flexibilidade, informalidade e diferença salarial.

3.4.1.1 Emprego em tempo parcial

Utiliza-se como pretexto para justificar o emprego em tempo parcial a ideia de que seria um ponto de “conciliação entre trabalho e família”⁴⁵. Em verdade, trata-se da expressão da

⁴⁴ Sobre o assunto, ver: BERTOLIN, 2016.

⁴⁵ A Recomendação n° 165 suplementa a Convenção n° 156 da OIT e prevê ações mais concretas em prol do que chama de conciliação entre a vida laboral e a vida familiar nas áreas de cuidado com as crianças, de capacitação

contradição, da opressão e da dominação existentes nas relações entre homens e mulheres e que são amparadas pela divisão sexuada do trabalho. É preciso levar em conta que os papéis tidos como masculinos ou femininos não são inerentes, mas impostos pela sociedade mediante relações de poder assimétricas, por intermédio de dominação e fazendo com que a relação entre trabalho e família seja muitíssimo mais complexa para as mulheres (HIRATA, 2004).

Helena Hirata (2004) defende ser possível encontrar diversos modelos de relações entre trabalho e família em diferentes países e culturas, dentre os quais os quatro principais são: (i) modelo tradicional, em que a assistência à família e ao trabalho doméstico é completamente atribuída às mulheres, ao passo que o papel do provedor é atribuído exclusivamente aos homens; (ii) modelo de reconciliação, no qual às mulheres cabe somente solucionar a tensão entre trabalho e família, de modo que, ainda que trabalhem fora, ainda são praticamente as únicas responsáveis pelos cuidados da família e da casa; (iii) modelo de paridade, que pressupõe uma igualdade entre os sexos; e (iv) modelo de delegação, dentro do qual as mulheres com profissões melhor remuneradas delegam as tarefas domésticas e o cuidado da família para outras mulheres, provocando o ressurgimento de uma classe servil (HIRATA, 2004).

No Brasil, predomina o modelo de conciliação para as mulheres com profissões menos remuneradas e o modelo de delegação para aquelas cujas profissões pagam salários melhores, ainda que existam políticas públicas com o intuito de modificar essa estrutura e passar para um modelo de paridade. Hirata (2009) explica que, ainda que haja outra mulher efetuando o serviço de cuidado com a família e a casa, o modelo de delegação faz com que a mulher continue a ser a única responsável pela gestão de todo o trabalho delegado⁴⁶.

Estatísticas do IBGE demonstram que os afazeres domésticos são responsáveis pela maior proporção feminina (28,2%) no trabalho em tempo parcial (até 30 horas semanais) em relação à masculina (14,1%) (IBGE, 2018). No Brasil, trabalhadoras mulheres se dedicam 73% mais que os homens (18,1 horas contra 10,5 horas) na combinação de trabalho remunerado, tarefas domésticas e cuidados de pessoais (IBGE, 2018).

Na jornada total, somados o trabalho profissional e o doméstico, as mulheres trabalham uma média de 54,4 horas semanais, contra 51,5 horas dos homens. Trocando em miúdos, por

para o emprego, de seguridade social e de ajuda no exercício das responsabilidades familiares. Contudo, a própria OIT, em seu Relatório de 2007, reconheceu que o trabalho a tempo parcial era, para as mulheres, sinônimo de baixa condição, escassa formação e oportunidades de carreira limitadas, apesar de ser apresentado como uma oportunidade tanto para as mães como para os pais que trabalhavam (OIT, 2007).

⁴⁶ Esse modelo é, em parte, consequência da existência de uma tendência mundial de uma bipolarização dos empregos femininos que estabelece, de um lado, mulheres executivas e profissionais de nível superior e, de outro, mulheres em ofícios tradicionalmente femininos, social e economicamente desvalorizados, como os ofícios conectados ao *care*. Este fenômeno acaba por agravar as desigualdades sociais e os antagonismos não apenas entre homens e mulheres, mas também entre as próprias mulheres (HIRATA, 2009).

mais que as mulheres possuam uma jornada a tempo parcial, têm mais afazeres (IBGE, 2018). Dessa forma, quando realizada a operação de soma, constata-se que trabalham mais. Em contrapartida, os homens trabalham profissionalmente em tempo integral e, mesmo assim, no total, não chegam à carga que as mulheres desempenham.

Percebe-se que a carga horária é questão fundamental na diferença ocupacional entre os gêneros. A conciliação entre as tarefas domésticas e a profissão acabam levando as mulheres a ocupar posições com carga horária reduzida (IBGE, 2018). Reflexos da segregação ocupacional e discriminação salarial no mercado de trabalho são os possíveis fatores de permanência de tal desigualdade.

Constata-se, frente aos dados, que trabalhar meio período não é escolha, mas necessidade. Na tentativa de conciliar casa, filhos e ocupação remunerada, muitas mulheres acabam tendo que exercer cargos cujas jornadas de trabalho são menos extensas. A grande proporção de mulheres que se dedica a jornadas parciais de trabalho é um dos fatores que contribuem para os baixos rendimentos constantes nas pesquisas, somado ao fator de discriminação em relação ao trabalho feminino, claro.

Sobre o assunto, de acordo com a Lei nº 13.467/2017, que alterou o art. 58-A da CLT, o trabalho em regime de tempo parcial passou a admitir duas formas de contratação: (i) aqueles cuja duração não exceda a 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais; e (ii) aqueles que possuem duração não superior a 26 horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 horas extras a cada semana, as quais podem ser compensadas na semana seguinte (não o sendo, deverão ser quitadas na folha de pagamento).

Essas alterações permitem uma maior flexibilidade, o que leva à adoção desse regime em diversos ramos de atividade. Sem dúvidas, trata-se de um instrumento de precarização da força de trabalho feminina, visto que o regime em questão impacta mais intensamente as mulheres trabalhadoras.

Desse modo, a divisão sexual do trabalho é caracterizada por ser um espelhamento de atividades e, por isso, as mulheres invariavelmente trabalham mais do que os homens, mesmo quando as desigualdades dentro dos grupos são consideradas.

Restou claro que a diferença de horas de trabalho entre homens e mulheres existe. Nesta linha, o trabalho a tempo parcial se configura, no Brasil, como uma forma de precarização comumente encontrada.

3.4.1.2 Desemprego

Se, por um lado, o crescimento contínuo da participação das mulheres no mercado de trabalho contribui para consolidar sua presença economicamente ativa na sociedade, por outro, as desigualdades de gênero são exacerbadas e refletidas principalmente nos índices de desemprego, cuja taxa feminina se mantém, há muito tempo, superior à dos homens.

Dados do início de 2019 divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostram que, entre os 12,7% da população desempregada, a maior concentração se dá entre jovens, mulheres, negros e pardos. No primeiro trimestre do ano, as mulheres representavam a maioria da população desocupada (52,6%) e da população fora da força de trabalho (64,6%). Entre os homens, a taxa de desemprego ficou em 10,9%, ao passo que, entre as mulheres, foi de 14,9%. Dentre os que se declaram brancos, a taxa de desocupação (10,2%) ficou abaixo da média nacional (12,7%). Paradoxalmente, a dos pretos (16%) e dos pardos (14,5%) foi maior do que a média. Do total de 13,4 milhões de desempregados, os pardos representam a maior parcela (51,2%), seguidos dos brancos (35,2%) e negros (10,2%) (IBGE, 2019).

Nota-se que o desemprego feminino é ainda mais durável, menos visível e mais tolerado. Ele não chega a ser considerado um problema social, já que as mulheres têm menor representação entre a população ativa e maior entre os desempregados, e “aos olhos da sociedade, ele [o desemprego feminino] é menos grave, menos perturbador e menos preocupante, onde nas políticas públicas de emprego, a luta contra o desemprego das mulheres jamais foi colocada como prioridade” (MARUANI, 2000, p. 55). Isso persiste ainda que as mulheres sejam provedoras ao menos de 25% dos domicílios brasileiros e, em outros tantos, sua contribuição à renda familiar seja imprescindível.

Outra peculiaridade diretamente associada ao desemprego está na fronteira entre o desemprego e a inatividade, que atinge mais intensamente as mulheres.

Eugène Freyssinet (1991) aponta que os contornos entre os conceitos aludidos estão cada vez mais fluidos, acabando com as situações puras de desemprego, ocupação e inatividade⁴⁷: muitas são as pessoas desempregadas, mas realizando atividades esporádicas de trabalho para o sustento de sua família. Estas estão em situação intermediária entre ocupação e desemprego. Para o autor, mesmo as pessoas trabalhando em tempo parcial por imposição do

⁴⁷ Pelos conceitos internacionais, o desemprego é resultado da situação de não trabalho, procura de trabalho e disponibilidade imediata para início no novo emprego (assalariado ou não). A situação de ocupação é representada pelas pessoas que desempenharam atividades na semana de referência e a de inatividade pela falta de um trabalho e pela não procura de uma colocação (AQUILINI; COSTA, 2003).

mercado podem ser consideradas desempregadas. Por outro lado, indivíduos que não procuram trabalho, mas que desejam trabalhar, estão em situação intermediária entre inatividade e desemprego, usualmente denominada desalento, a qual

[...] se compõe de demandantes de emprego que, após uma sucessão de fracassos nas negociações com os empregadores, vão abandonar a procura efetiva de um emprego. Por esta razão, não será considerado desempregado, independente de seu comportamento não resultar, mais frequentemente, de falta de vontade de trabalhar. Eles constituem uma força de trabalho disponível e inutilizada, artificialmente incluída na população inativa [...] (FREYSSINET, 1991 *apud* AQUILINI; COSTA, 2003, p. 18).

Esta parcela é frequentemente ocupada por um número maior de mulheres, as quais são deslocadas para a inatividade, isto é, desemprego, muito mais facilmente se comparado aos homens: nas representações sociais, a categoria dona-de-casa é bastante comum, afina, mas um homem desempregado em situação de desalento permanece como desempregado, e não um "dono-de-casa" (MARUANI, 2002).

O desemprego feminino é um problema que atinge diversos países. Nesse sentido, Gallie e Paugam ressaltam que:

[...] as mulheres apresentam um risco de desemprego muito mais elevado do que o dos homens em diversos países do sul da Europa – Itália, Grécia e Espanha, assim como na Bélgica e na França. Embora as mulheres ainda estejam em desvantagem, a diferença é bem menor em países como a Dinamarca, Alemanha, Portugal e Irlanda. Inversamente, na Suécia e no Reino Unido, os homens são mais afetados pelo desemprego do que as mulheres. O efeito dessas diferentes taxas de desemprego por gênero na composição da população desempregada depende, em parte, do nível de participação das mulheres no mercado de trabalho (GALLIE; PAUGAM, 2000 *apud* AQUILINI; COSTA, 2003, p. 19-20).

No Brasil, foi tardia a entrada das mulheres no mercado de trabalho. Estudos antigos do Dieese (2002), sobre as ocupações por sexo, já revelavam a expressiva presença de trabalhadoras em determinados ramos do setor terciário, principalmente na área de serviços domésticos, de limpeza, de educação e de saúde. A indústria, apesar de demandar o trabalho das mulheres, permanecia como um nicho tipicamente masculino.

É inegável que o desemprego atinge de forma diferenciada os diversos segmentos populacionais, atingindo mais intensamente os grupos mais vulneráveis e desprotegidos. Por isso, taxas como o tempo médio de desemprego são mais elevadas para as mulheres. Além de que, conforme já analisado, o trabalho doméstico não pago é convencionalmente imposto às mulheres, o que acaba as onerando ainda mais. Assim, para as mulheres, mais que para os homens, as fronteiras entre o desemprego e a atividade é fluida.

Fato é que no Brasil, a falta de um estado que assegure forma abrangente de emprego formal, amparo aos desempregados e legislação sócio-trabalhista efetiva, contribui para o crescimento do desemprego em segmentos mais frágeis, de forma vulnerável e sem direitos e benefícios. Nestes, encontram-se as mulheres, as mulheres negras, os homens negros, os jovens e as pessoas com baixo nível de instrução.

3.4.1.3 Flexibilidade e Informalidade

O rápido processo de transformações na economia global e a reestruturação produtiva que marcam nosso tempo reconfiguraram as relações de gênero no trabalho. O aumento da inserção das mulheres no mercado de trabalho, além de dar visibilidade às relações que se engendram na esfera privada, apresenta um conjunto de novas experiências vivenciadas pelas mulheres no local de trabalho (NEVES; PEDROSA, 2007). Com isso, nos últimos anos, observa-se que a dinâmica flexível do processo produtivo acarretou o crescimento significativo do trabalho informal, num processo caracterizado por sua heterogeneidade e pela forma sistêmica de interação entre o setor formal e o informal (NEVES; PEDROSA, 2007).

Nas últimas décadas, a globalização – sustentado pelas políticas de cunho neoliberal e pela implementação da reestruturação produtiva – modificaram não apenas a inserção dos trabalhadores e das trabalhadoras no mercado de trabalho, mas também as formas de trabalho (NEVES, 2004). Como consequência, os novos padrões de gestão do trabalho foram desenvolvidos sustentados primordialmente na ideia de flexibilização. Em decorrência disso, foram crescentes as transformações do contrato trabalhista, demonstradas nas diversas formas flexíveis de emprego que surgiram. Tais práticas assumem diferentes configurações, como a terceirização, o emprego temporário, a subcontratação, a informalidade, as cooperativas de trabalho, as atividades autônomas, dentre outras inúmeras formas de trabalho assalariado e precarizados.

Segundo Druck, “a hegemonia da lógica financeira exige maior mobilidade para os capitais e processos produtivos menos rígidos e cada vez mais flexíveis, objetivando investimentos e resultados de curto prazo” (DRUCK, 2002, p. 13). Nessa linha, o enfraquecimento das legislações trabalhistas e dos direitos sociais possibilitam a multiplicação de atividades precarizadas, possibilitando a flexibilização do contrato, das condições e da jornada de trabalho, além de uma extensão/interação entre espaço privado/doméstico e espaço econômico/produtivo (NEVES; PEDROSA, 2007).

Vários estudos têm apontado o aumento da participação das mulheres na População Economicamente Ativa⁴⁸, mas seus trabalhos têm se concentrado na ponta da cadeia da precariedade. Nesse sentido, caracteriza-se também pela combinação de uma ampla variedade de condições de trabalho com níveis bastante diferenciados de qualidade, remuneração e estabilidade. Tudo isso reitera o quão marcante é a divisão sexual do trabalho.

O crescimento do número de mulheres inseridas no mercado de trabalho não significa uma distribuição mais equitativa dos afazeres domésticos: elas continuam dedicando tempo maior a essas atividades do que os homens. A designação deste papel como feminino foi socialmente e culturalmente construída, conforme demonstrado, mas este argumento continua a ser utilizado para justificar a precarização do trabalho das mulheres mediante sua contratação com jornadas de trabalho parciais e salários reduzidos, por exemplo (PEDROSA, 2005).

A forma de inserção no mercado é mais um dos fatores que revela as representações culturalmente construídas sobre os gêneros masculino e feminino. Estas “constroem a base da divisão sexual do trabalho, estabelecendo os lugares a que estão destinados homens e mulheres [...], as estratégias de qualificação e os postos de trabalho a serem ocupados” (NEVES, 2004, p. 107). Nessa baila, acrescenta-se que, segundo estatísticas do IBGE, as mulheres estão desocupadas em maior proporção, têm menores rendimentos e estão mais sujeitas à informalidade que os homens (IBGE, 2019).

De acordo com o mesmo levantamento do IBGE (2019), a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho era de 52,9% em 2018, contra 72% dos homens. Ademais, no segundo trimestre de 2019, foi registrado um aumento da subocupação e da informalidade no emprego feminino. Esta taxa cresceu 0,8 ponto percentual em comparação com o trimestre anterior para mulheres, enquanto, para os homens, o crescimento foi apenas de 0,3 ponto percentual (IBGE, 2019).

A participação das mulheres e dos homens na População em Idade Ativa (PIA) no segundo trimestre foi de, respectivamente, 52,5% e 47,5%. Tais porcentagens refletem a realidade estrutura populacional brasileira segmentada por sexo. No entanto, as mulheres são a minoria no conjunto da população que representa a força de trabalho brasileira. Apesar de

⁴⁸ “No Brasil, os dados do IBGE/Pnad demonstram a crescente participação feminina na População Economicamente Ativa (PEA), com uma relativa redução da participação masculina. Em 1976, a participação feminina na PEA era de 28,2%; em 2002, este número se elevou para 42,5%. Contudo, se a participação feminina na PEA foi substancial, indicando um crescimento de 47,56% entre 1976 e 2002, o mesmo não ocorreu quanto ao crescimento das mulheres no conjunto dos empregados. Em 1976, sua participação era de 30,3% e, em 2002, de 35,8%, indicando um crescimento de apenas 18,15% nesse período. Estes dados são indicativos de que os processos de reestruturação produtiva têm ampliado a participação da mulher no mercado de trabalho, contudo, esta inserção não tem ocorrido na forma do emprego formal, mas em atividades informais e precárias” (NEVES; PEDROSA, 2007, p. 14)

predominarem as categorias que incluem o desemprego e a situação precária no mercado de trabalho: pessoas subocupadas (54,4%), desocupadas (52,8%) e na Força de Trabalho Potencial – FTP (59,9%). Além disso, cerca de dois terços das pessoas fora do mercado de trabalho formal (65,2%) e das pessoas indisponíveis para o trabalho (66,8%) são mulheres (PNAD, 2019).

Dados do IBGE (2019) revelam que, no segundo trimestre, existiam no país 28,4 milhões de pessoas cuja força de trabalho estava sendo subutilizada, sendo a maioria mulheres (55,3%). Elas também conformam a maior parte no número de pessoas fora da força de trabalho no período analisado, representando 64,6% da taxa (41,8 milhões de mulheres). De acordo com a mesma pesquisa, a informalidade no mercado de trabalho aumentou com o crescimento do emprego sem carteira assinada. Dentre as formas de ocupação que mais cresceram nesse período, para as mulheres, destacam-se aquelas oferecidas pelo setor público, sobretudo a de emprego sem carteira assinada (19,1%). O emprego sem o registro formal também se elevou no setor privado (4,9%) (IBGE, 2019).

Se acrescentar tais empregos informais ao crescimento de mulheres ocupadas por conta própria (3,5%) – setor em que a informalidade também se faz presente –, além de considerar essas categorias na estrutura ocupacional das mulheres, observa-se que mais de 70% do crescimento da ocupação feminina, no período analisado pelo IBGE, foram oriundos dessas categorias. Acrescenta-se, ainda, um aumento do trabalho doméstico sem carteira assinada, que contribui consideráveis 13% do crescimento das mulheres ocupadas (IBGE, 2019).

Constata-se que, embora tenha crescido o número de ocupações para as mulheres no cenário brasileiro – o que gera um efeito positivo sobre a diminuição da taxa de desocupação –, tais ocupações são marcadas por formas precárias de trabalho e que encontram à margem da legislação trabalhista, provocando um aumento da informalidade.

Assim, o aumento do número de mulheres em tais nichos ocupacionais reflete o crescimento da taxa de subocupação e na persistência da alta taxa de subutilização da força de trabalho feminina. Observa-se, portanto, que a divisão sexual do trabalho amolda as formas de trabalho e emprego e, reciprocamente, que a flexibilização reforça as formas mais estereotipadas das relações sociais de gênero, raça e classe.

3.4.1.4 Diferença salarial

Todos os fatores anteriormente apresentados refletem diretamente na composição salarial atribuída às mulheres. O mercado de trabalho é injusto e abusivo, tanto em relação às vagas disponíveis, quanto aos salários pagos pelos empregadores. Nesse sentido, tem-se que as diferenças de rendimentos são maiores nas regiões Sul (74,6%) e Sudeste (70,6%). Segundo

dados da PNAD Contínua do quarto trimestre de 2017, o Amapá é o estado com menor diferença salarial (mulheres recebem 97,3% do rendimento masculino). Isso acontece porque nas regiões mais pobres, a grande maioria das pessoas já ganha menos, configurando uma igualdade de baixos valores. Vale ressaltar que as mulheres têm estudado mais: a instrução feminina é 37,9% maior quando se trata de nível superior (PNAD, 2017).

Em 2012, as brasileiras recebiam, em média, 73,7% da remuneração masculina. Quatro anos depois, o número evoluiu 2,8 pontos percentuais, chegando a 76,5% em 2016. Grande parte desse ganho de participação ocorreu em razão do aumento do salário mínimo, o qual reflete, sobretudo, nas empregadas domésticas, atividade de ampla predominância feminina. Além disso, entre 2015 e 2016, houve uma crise econômica que atingiu grande parte da indústria e construção, setores em que há mais trabalhadores homens (PNAD, 2017).

O recorte do estudo feito com a metade mais pobre da população brasileira demonstrou que as mulheres tinham renda equivalente a 75% da média obtida pelos homens. Na classe mais rica, a variação foi ainda maior: em 2017, as mulheres recebiam o equivalente a 60% dos salários dos homens, enquanto, no ano anterior, essa porcentagem era de 69% (PNAD, 2017).

Outro estudo realizado pelo PNAD (2019) mostra que as mulheres ganham menos que os homens em todas as ocupações selecionadas na pesquisa. Mesmo com uma queda na desigualdade salarial entre 2012 e 2018, constatou-se que as trabalhadoras ainda ganham, em média, 20,5% menos que os homens no país (PNAD, 2019).

As maiores proximidades de rendimento, ainda que não haja igualdade, foram constadas no caso de professoras e professores do ensino fundamental, visto que as trabalhadoras recebiam apenas 9,5% menos que os homens. Em seguida, destacam-se em ocupações de central de atendimento e limpeza de interiores de edifícios, escritórios e outros estabelecimentos, as mulheres recebem, respectivamente, 12,9% e 12,4% a menos. Mas, foi na agricultura e no comércio, que se viu as maiores desigualdades salariais: mulheres agricultoras e gerentes de comércios varejistas e atacadistas recebiam, respectivamente, 35,8% e 34% menos que os homens (PNAD, 2019).

Dessa forma, quando a comparação entre os rendimentos das mulheres e dos homens é realizada de acordo com a ocupação, o mesmo estudo demonstra que a desigualdade é disseminada por todo o mercado de trabalho, embora varie de intensidade. Como apontado anteriormente, às mulheres são relegadas a participação maior na população desempregada, informalizada e com menores salários.

3.4.2 Dumping social e a condição marginal das mulheres no mercado de trabalho: à luz da interseccionalidade

A Revolução Industrial marcou a introdução da totalidade da célula familiar na engrenagem de produção e transformou a mulher em sujeito de direito e em portadora de força de trabalho (PACHUKANIS, 2017). Assim, fez da mulher uma operária, jogou-a no mercado de trabalho, apesar de ela continuar responsável pelo trabalho doméstico; o que significa que foi deixada de lado a social projeção feminina à responsabilidade pela reprodução social (TOLEDO, 2008).

Nota-se que o capitalismo se apropriou da mão de obra feminina como meio de obter mais lucro, ou seja, de aumentar a mais-valia em relação aos homens, uma vez que, em nossa sociedade patriarcal, o salário da mulher é visto como complementar ao do homem, além de ser sinônimo de força de trabalho inferior, desqualificada, barata e flexível. Desse modo, o empregador se aproveita do problema de gênero para dispor da mão de obra a seu bel prazer (GOLDMAN, 2014).

Ao observar em retrospecto, percebe-se que os avanços verificados ao longo do tempo não alteraram de maneira significativa o lugar das mulheres na divisão sexual do trabalho, conforme explica Marilane Teixeira (2016).

[Isso] evidencia o viés de gênero na forma como se distribuem os sexos nas diversas ocupações e setores econômicos, especialmente em relação às diferenças salariais e à inserção na estrutura produtiva, reafirmando a divisão sexual do trabalho e a dicotomia entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo como elementos estruturantes das relações sociais de sexo e que fundamentam as desigualdades (TEIXEIRA, 2016, p. 67).

Ademais, afigura-se o processo de flexibilização da legislação trabalhista, no qual se inserem as mudanças advindas da Lei nº 13.467/2017, que conferiu nova redação à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Dentre outras modificações maléficas, tal legislação possibilitou o expandir de relações de trabalho por meio do contrato intermitente, ampliando o trabalho em tempo parcial e permitindo a terceirização de modo irrestrito, forma de contratar com potencial altamente precarizador das relações de trabalho, que acirra desigualdades e fragmenta a organização dos trabalhadores e trabalhadoras (BIAVASCHI, 2017).

O endurecimento das relações de trabalho e a flexibilização de direitos agrava a assimetria trabalhista entre homens e mulheres, mantendo as últimas em processo de vulnerabilização social, o que desafia a validade e a densidade normativa das normas protetivas do trabalho. “A posição de desvantagem das mulheres atualiza-se, assim, nos novos padrões de organização do trabalho no capitalismo” (BIROLI, 2018, p. 31).

Tais modificações constituem importantes estímulos para a ingerência na esfera nacional brasileira por parte de empresas transnacionais, sediadas em países centrais da ordem global, já que permitem condições mais favoráveis à exploração da mão de obra. Para além, aprofunda-se ainda mais a divisão sexual e racial do trabalho, reservando à mulher, principalmente à mulher negra, os piores postos de trabalho. Amplia-se, conforme exposto, a desigualdade entre homens e mulheres.

Retornando à questão específica da terceirização, advinda das transformações político-ideológicas do sistema capitalista, observa-se que no caso específico das mulheres, apesar de se constatar um salto no que diz respeito ao ingresso destas na população economicamente ativa do país, vê-se que as atividades por elas ocupadas não requerem funções especializadas, sendo incorporadas por mulheres de baixa renda, escolaridade e que procuram ingressar pela primeira vez no mercado de trabalho formal assalariado. Como ensina Elaine Silva de Souza, “as ocupações são caracterizadas pelo reduzido uso da tecnologia, trabalhos repetitivos, baixa qualificação e remuneração com precárias condições de trabalho” (SOUZA, 2010, p. 08).

Infere-se disso que, apesar do significativo aumento da inserção da mulher trabalhadora na sociedade capitalista, o movimento de terceirização (em especial no setor de serviços), que abrange uma parcela significativa de mulheres em emprego formal, acarretou e legalizou a precarização do trabalho feminino.

Segundo pesquisas realizadas por Ouriques e Garbin (2006) na obra “Trabalho feminino e terceirização: um estudo de caso”, os autores tentam demonstrar, a partir da análise de uma empresa de terceirização de serviços limpeza e segurança em Santa Catarina, como a precarização do trabalho feminino, juntamente com a terceirização, está associada à incorporação da entrada maciça das mulheres no mercado de trabalho nas últimas décadas. Foram 17 mulheres entrevistadas na pesquisa e o motivo que levou a maioria delas a ingressar no setor de serviço está relacionado à falta de oportunidade em outros âmbitos e à baixa escolaridade. Outro estudo nesse sentido, “A precarização tem rosto de mulher: a luta de trabalhadoras e trabalhadores terceirizados da USP”, organizado por Diana Assunção, demonstra que as protagonistas da precarização no Brasil e em outros países do mundo são mulheres negras dos setores majoritariamente terceirizados da limpeza (TELES, 2017, p. 05).

Constata-se, no cenário apresentado, que a precarização tem sexo, raça e classe definidos. O capitalismo e a sociedade patriarcal permanecem incorporando as mulheres em funções subalternas, seja pela pouca instrução, pela dupla jornada ou pelo simples fato de ser mulher.

Nesse sentido, a condição da mulher no trabalho, em especial da mulher negra, deve ser enxergada e debatida, constituindo objeto de especial atenção na busca pela contenção de qualquer exclusão. Tal atuação pode ocorrer a partir da referência às particularidades de gênero,

raça e classe como algo necessário ou central à compreensão do fenômeno jurídico protetivo de combate à prática do *dumping* social.

Tendo isso em vista, uma abordagem interseccional se configura como crucial para a compreensão da totalidade desse instituto e de seus meios reparatórios. Destaca-se que a interseccionalidade é um método de estudo que permite a apreensão totalizante, isto é, não faz escalonamento, e sim estuda a sobreposição ou intersecção de identidades sociais, numa unidade indissociável entre sexo, raça e classe (HIRATA, 2014).

Nessa baila, algumas situações que poderão se enquadrar na configuração de *dumping* social às mulheres no mercado de trabalho estão intimamente ligadas à precarização e à flexibilização de seus empregos por meio da exploração do trabalho em tempo parcial, geralmente associado a períodos de trabalho dispersos no dia e na semana; nomadismo no espaço e no tempo, podendo reforçar formas estereotipadas das relações sociais de sexo. Além disso, em conformidade com o que Helena Hirata e Daniele Kergoat ressaltam, a priorização do emprego feminino ilustra bem o cruzamento das relações sociais, visto que:

[...] desde o início dos anos de 1980, o número de mulheres contabilizadas pelo Insee – pesquisas de emprego – como funcionários e profissões executivas de nível superior mais do que dobrou; cerca de 10% das mulheres ativas são classificadas atualmente nessa categoria. Simultaneamente à precarização e à pobreza de um número crescente de mulheres (elas representam 46% da população ativa, mas são 52% dos desempregados e 79% dos baixos salários), observa-se, portanto, o aumento dos capitais econômicos, culturais e sociais de uma proporção não desprezível de mulheres ativas. Assiste-se também ao aparecimento, pela primeira vez na história do capitalismo, de uma camada de mulheres cujos interesses diretos opõem-se frontalmente aos interesses daquelas que foram atingidas pela generalização do tempo parcial, pelos empregos em serviços muito mal remunerados e não reconhecidos socialmente e, de maneira mais geral, pela precariedade (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 600-601).

Dados recentes do IBGE apontam o crescimento da ocupação feminina em postos formais de trabalho (de 40,8% em 2007 para 44% em 2016). Em 2018, todavia, o rendimento médio das mulheres ocupadas formalmente foi 20,5% menor que o dos homens. Ainda de acordo com o Instituto, apenas 41,8% dos cargos gerenciais são ocupados por mulheres (IBGE, 2019).

Segundo os ensinamentos de Tithi Bhattacharya, há duas tendências radicalmente contraditórias que marcam todas as notícias recentes sobre mulheres: uma é a insuportável pauperização da vasta maioria das mulheres; a outra é o surgimento de um grupo de mulheres da classe dominante incrivelmente próspero e multiétnico (BHATTACHARYA, 2019). “Mais de três quartos dos trabalhadores nas dez maiores categorias de empregos mal remunerados são mulheres e mais de um terço são mulheres não-brancas” (BHATTACHARYA, 2019, p. 106).

Destaca-se que este trabalho não se filia à defesa de um feminismo executivo, e sim à busca pela prosperidade de todas as mulheres a partir da projeção nas intersecções de classe, raça e gênero.

Pedro Augusto Gravatá Nicoli explicita que quase metade das trabalhadoras e trabalhadores do mundo está em algum tipo de relação trabalhista vulnerável. “Mais de um bilhão e quinhentos milhões de pessoas a trabalhar em condição de vulnerabilidade, sem anteparos institucionais de mitigação de riscos e sem proteção, muitos dos quais em situação de pobreza extrema” (NICOLI, 2016, p. 17). Isso posto, é certo que o impacto é ainda mais intenso sobre as mulheres, cujo crescimento da participação no mercado de trabalho se dá à custa da precariedade cada vez mais intensa.

Tal situação, quando percebida, evidentemente caracteriza *dumping* social, visto que os empregadores se utilizam da clivagem socialmente forjada do gênero, combinada a questões raciais e, por inescapável, de classe, para explorar mais a força de trabalho da mulher, baixando o preço da compra do dispêndio de sua energia vital e proporcionando a redução do valor final de seus produtos. Todo esse processo também gera a minoração dos preços de tais mercadorias no mercado, de forma que a empresa em questão obtém lucro extra, prejudicando o mercado ao introduzir produtos mais baratos, gerando concorrência desleal passível de condenação por incidir em dano social.

Certo é que a concepção do trabalho feminino como um trabalho inferior favorece a oferta e aceitação de salários mais baixos do que os masculinos. A menor qualificação da força de trabalho feminina – quer entendida meramente em termos de qualificação técnica, quer como um conjunto de traços de personalidade voltado para a realização do êxito econômico – é grandemente responsável pelo fato de as mulheres desempenharem as funções com pior remuneração.

Nessa linha, uma análise da situação das mulheres no mercado de trabalho sob as lentes do instituto do *dumping* social demonstra que não só a hierarquização salarial entre homens e mulheres, mas também o seletivo emprego da mão de obra feminina, permitem o arrocho salarial e contribuem ainda mais para a extração da mais-valia e para a exploração.

Algumas condutas dirigidas às mulheres e caracterizadoras do *dumping* social – portanto causadoras de danos à coletividade – podem ser exemplificadas com a violação aos direitos das mães trabalhadoras, deveras frequentes, tais quais: o desrespeito à estabilidade provisória das mulheres grávidas; o não ressarcimento de gastos com creches; o desrespeito à licença maternidade, dentre outros nesse sentido. O exposto está ligado ao fato de que a esfera da reprodução está diretamente ligada à esfera da produção; isto é, a teoria da reprodução social

demonstra como a produção de bens e serviços e a produção da vida fazem parte de um processo integrado e uma reflete na outra (BHATTACHARYA, 2019). Dessa maneira, a opressão da mulher no espaço privado é refletida, também, no espaço público e formal de trabalho.

De acordo com a Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2015, no Brasil, o rendimento médio dos brasileiros era de R\$ 1.808,00. A média de salário masculino era de R\$ 2.012, enquanto a mulher tinha média de salarial de R\$ 1.522. A diferença, vê-se, é bastante alta. Propõe-se, por isso, que, quando tal discrepância for verificada, será óbvia a caracterização de *dumping* social, cabendo ao Poder Judiciário Trabalhista aplicar condenação devido a tal prática social danosa (IBGE, 2015).

A divisão sexual e racial do trabalho – que relega à mulher, em especial à mulher negra, os piores empregos – amplia a desigualdade entre homens e mulheres e contribui para o agravamento do dano social. Em 2009, por exemplo, o rendimento médio mensal da mulher negra foi, em valores absolutos, de R\$ 799,65, contra R\$ 1.225,80 do homem negro, R\$ 1.408,60 da mulher branca e R\$ 2.194,76 do homem branco. Ou seja, no caso das mulheres negras, existe uma gritante diferença salarial de 60% em relação aos homens brancos. Esta realidade é possível justamente porque o capitalismo usa do machismo e do racismo para oferecer a elas os postos de trabalho mais desvalorizados e precários (IBGE, 2010).

Desta feita, além da devida proteção internacional, estes fatores também podem ser combatidos pela aplicação interna do instituto do *dumping* social, punindo empregadores que assim agem, possibilitando taticamente através do Direito (SEFERIAN, 2017) a luta feminista contra os efeitos do patriarcado no mercado de trabalho e, conseqüentemente, em todos os espaços da vida social.

Com base no Princípio da Proteção, sustentáculo do Direito do Trabalho, a tutela jurídica se mostra de extrema relevância. O que resta claro, desde já, é que o Direito não pode, de nenhuma maneira, perpetuar a exclusão social por intermédio da exclusão jurídica-institucional e da impunidade.

Assim, mesmo que uma série de liberdades e garantias individuais esteja positivada no ordenamento jurídico pátrio, os direitos sociais de milhões de trabalhadoras e trabalhadores se transformam em meras promessas burguesas quando extirpados pela esfera institucional jurídica.

Diante de todo o exposto, o *dumping* social se apresenta como tema atualíssimo no âmbito jurídico e vem a constituir uma série de institutos e compreensões da juridicidade que visa a impedir o desrespeito a direitos fundamentais dos trabalhadores, além da concorrência

desleal no mercado (tanto interno quanto externo). Esta vai de encontro aos princípios estruturais do próprio capitalismo.

Contudo, a configuração do *dumping* social pelos tribunais ainda está limitada a certos parâmetros, devendo o magistrado abrir os olhos para todos os modos de sua configuração, como a condição das mulheres no universo mercadológico de trabalho, foco do presente estudo. No direito brasileiro, embora tal tema venha recebendo novos contornos, ainda é negligenciada uma abordagem interseccional amparada em gênero, raça e classe.

Quanto às potencialidades reparatórias aplicáveis a situações discriminatórias, causadoras de danos sociais às mulheres no mercado de trabalho, se dão com base nas mesmas diretrizes das punições por *dumping* social comum. Isso significa que podem ser declaradas de ofício pela magistrada ou magistrado ou podem ser requeridas em sede de reclamações trabalhistas individuais ou coletivas. Além disso, o valor de cunho indenizatório deve ser suficiente para impedir que o empregador volte a cometer tal gravame social. O montante monetário da condenação deve ser depositado em um Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) destinado à comunidade diretamente afetada.

Em suma, os efeitos da condição marginal ocupada pela mulher no mercado de trabalho – advinda de suas discriminações em todos os espectros – são evidentemente caracterizadores de *dumping* social, acarretando danos às trabalhadoras e à sociedade como um todo, a merecer reparo. Passou da hora do Judiciário Trabalhista se posicionar e tomar frente em relação a essas questões que afetam não apenas as trabalhadoras em seus âmbitos individuais, mas também toda a coletividade social em que estas se inserem. A situação vivida nas relações de trabalho quanto ao descumprimento dos direitos trabalhistas, fruto de uma legislação frágil que não fornece instrumentos para correção da realidade, não pode mais existir.

Dessa forma, a particularidade das mulheres no mercado do trabalho deve ser considerada para a aplicação do *dumping* social. Faz-se necessário e urgente encontrar mecanismos efetivos que busquem de fato exterminar essas disparidades e eliminar tais danos. A punição por *dumping* social é certamente um deles.

CAPÍTULO 4 – O USO DE MEIOS INSTITUCIONAIS CAPITALISTAS PARA INIBIR DESIGUALDADES DE GÊNERO: TENCIONANDO AS FISSURAS

4.1 A visão limitadora do Direito do Trabalho

A história do Direito em geral é permeada por desigualdades múltiplas e por pontos de vistas divergentes, regra da qual o Direito do Trabalho não escapou. Dentre vários meios de analisar e criticar o Direito a partir de uma perspectiva histórica, tem-se a perspectiva feminista, que utiliza a categoria das mulheres como um instrumento analítico social.

A principal questão colocada pela crítica feminista ao Direito moderno se relaciona ao não cumprimento do universalismo por ele postulado; ao menos não na velocidade desejada por aquelas que foram excluídas do processo: as mulheres. Durante um longo tempo, o sistema jurídico negou às mulheres a condição de detentoras do Direito. Esta é, certamente, uma das razões pelas quais muitas das reivindicações e discussões dos movimentos feministas ao redor do mundo tomam a forma de disputas condições legais e cívicas das mulheres (ASSIS, 2017).

Ao longo do tempo, diferenças biológicas foram usadas indevidamente para produzir uma diferenciação social entre as pessoas e, conseqüentemente, designar as mulheres a um lugar subordinado, oprimido e desprezado. Neste processo, o Direito funcionou como um importante mecanismo que produziu, reproduziu e ainda reproduz desigualdades de gênero.

Assim, a completa ausência das mulheres e de seus problemas na agenda dos estudos jurídicos resultou na defasagem do exame de alguns problemas concernentes a elas, como a violência doméstica e sexual, as condições desiguais de trabalho, a discriminação de gênero produzida pelo sistema tributário e trabalhista, além de muitos outros. O Direito – e, por inescapável, o Direito do Trabalho – existe como ferramenta legitimadora da distribuição desigual e específica de poder e riquezas dentro da sociedade, deixando à margem, isto é, em desvantagem as minorias e os grupos subordinados.

Por mais que o Direito do Trabalho assuma característica diferenciada, uma vez que produto de lutas sociais e de classes, cuja gênese se encontra em tensionamentos históricos, paradoxalmente ele serviu e serve, também, à lógica discriminatória. Isso significa que esse ramo do Direito também atende aos interesses do capitalismo, organizando-o e possibilitando sua perpetuação a custo de (des)proteção dos trabalhadores e das trabalhadoras.

A face dialética e contraditória do Direito do Trabalho é, portanto, latente: ele não protege apenas as trabalhadoras e os trabalhadores, mas o próprio sistema capitalista. Desse

modo, não há dúvidas de que atende a interesses históricos da burguesia, embora, dialeticamente, proteja os trabalhadores e trabalhadoras por meio de migalhas protetivas.

Diante disso, faz-se crucial incorporar novas problemáticas – como raça, gênero e classe – em prol de uma análise de todo o Direito como um instrumento simbólico e ideológico. Busca-se, dessa maneira, a total inclusão dos conceitos de gênero, classe e raça na discussão jurídica.

Sob a perspectiva analítica, a teoria feminista do Direito estabelece firmemente que gênero e raça são tipos importantes de estrutura social, que caracterizam e influenciam a produção, o conteúdo e a interpretação do próprio Direito. Fato é que o sistema capitalista se apropria também do gênero, operando historicamente, estabelecendo ou legitimando uma distribuição desigual de poder dentro da sociedade.

A ideia, neste trabalho, é considerar a aplicação de perspectivas feministas ao Direito com foco não apenas na Lei como um mecanismo de reforma ou somente como parte de um sistema de opressão capitalista e patriarcal, mas também como um corpo de conhecimento que pode ser explorado, dissecado e submetido a um escrutínio crítico (ASSIS, 2017). Tendo em mente que a Lei constitui um importante tipo de discurso na agenda da luta feminista.

A teoria feminista do direito tem como finalidade subsidiar o uso do discurso jurídico como instrumento para promover objetivos feministas e para denunciar que o Direito e o Direito do Trabalho, ao não reconhecerem as mulheres ou mesmo reconhecê-las erroneamente, contribuem para a manutenção de sua condição desfavorável.

Desse modo, resta clara a relevância de examinar criticamente as normas que constituem um certo sistema jurídico, a maneira como os centros de poder as interpretam e aplicam, bem como o modo como as mulheres interagem com elas; tudo sob uma perspectiva comprometida com a emancipação social perpassada pelo gênero. Busca-se ampliar a visão jurídica, inclusive a trabalhista.

Apesar de se saber que alterações no mundo jurídico não irão romper com a opressão de gênero – já que, como ressaltada sua dialeticidade, o Direito é parte da estrutura de dominação –, é certo que sua mutação é necessária no processo de busca pela igualdade entre mulheres e homens (VIEIRA, 2014). A disputa também deve ser jurídica, portanto.

4.1.1 Gentrificação do Congresso Nacional: crítica à produção legislativa

Os equívocos e discrepâncias de uma história do Direito que não leva em consideração problemas de gênero estão intimamente atrelados à produção legislativa e à aplicação pelos órgãos jurisdicionais. Por isso a necessidade de uma análise verdadeiramente crítica e ampla. Tal perspectiva pressupõe não apenas a avaliação de instituições jurídicas formais, mas também

as subjacentes relações sociais e discursos que moldam e legitimam os papéis de gênero nas instâncias legislativas (ASSIS, 2017).

Avaliar essas questões criticamente, sob o viés feminista, permite apontar contradições no contexto brasileiro. Primeiramente, tem-se o fato de as mulheres constituírem apenas 15% do Congresso Nacional formado em 2018, mesmo com a população feminina brasileira representando 51,5% do total (SENADO NOTÍCIAS, 2018). A porcentagem baixíssima mantém o Brasil no rodapé de um *ranking* mundial de presença feminina no Parlamento: atualmente, o país ocupa a 156ª posição na lista de 190 países (IPU, 2018)⁴⁹.

A participação das mulheres na política institucional é, portanto, bem recente, fruto de muita luta feminina. No Poder Executivo, o cenário é ainda pior: apenas duas mulheres saíram candidatas à Presidência da República nas últimas eleições: Marina Silva (Partido Rede) e Vera Lucia (Partido PSTU). Todavia, ambas tiveram porcentagens irrisórias de votos, 1% e 0,05%, respectivamente, não passando para a próxima fase da disputa política. Nos estados, apenas uma mulher foi para o segundo turno: Fátima Bezerra (Partido PT), no Rio Grande do Norte. Ao todo, havia 30 mulheres, na corrida eleitoral em 2017, entre as 172 candidaturas aos governos dos 26 estados e do Distrito Federal (SENADO NOTÍCIAS, 2018).

Em vil tentativa de levar mais mulheres às instâncias políticas, o Tribunal Superior Eleitoral (TSE) determinou, em maio de 2018, que os partidos destinassem cerca de 30% dos recursos de financiamento de campanhas e do tempo de propaganda gratuita para candidaturas femininas. O tribunal, no entanto, não especificou como os recursos deveriam ser aplicados, abrindo espaço para manobras de partidos: muitos destinaram o dinheiro a vices e suplentes de chapas para cargos majoritários encabeçados por homens.

Levantamento efetivado pela Folha de São Paulo em 2018 mostrou que, sem as vices, faltando poucos dias para as eleições, ao menos 17 partidos não cumpriram a cota de fundos de financiamento de candidaturas femininas (FOLHA DE SÃO PAULO, 2018).

Desde 1997, já existe uma política de reserva de vagas para candidaturas femininas no Brasil. Porém, essa só passou a ser obrigatória em 2009. Embora a medida tenha aumentado o número de candidaturas femininas, o crescimento não se converteu em porcentagens de mulheres eleitas. Novamente, a ineficácia se deu, em grande parte, graças a manobras dos partidos, que recorreram a candidaturas “fantasmas”, isto é, sem incentivo, apenas para preencher a cota.

⁴⁹ O levantamento é feito pela União Interparlamentar (IPU, na sigla em inglês), que abriga representantes eleitorais desses governos e atualizado com dados eleitorais até setembro de 2018.

Nas eleições de 2018, foram registradas 9.204 candidaturas femininas. Elas representaram 31,64% das 29.088 candidaturas, entre cabeças, vices e suplentes. A porcentagem se mantém estável desde 2014, quando 8.120 candidatas foram registradas. Em 2010, no governo Lula, elas eram 22,43% (5.056 candidatas) (SENADO NOTÍCIAS, 2018).

A indagação acerca do tema é um tanto quanto óbvia: como um governo majoritariamente masculino estará atento e engajado nos problemas de gênero? Sem representatividade, como as mulheres vão ter suas demandas atendidas? Tal discussão assume contornos ainda mais problemáticos voltamos nossos olhos a outras minorias, como indígenas, LGBTQIA+, sem contar na população negra, todas muito sub-representadas.

Diante desse cenário, torna-se crucial o movimento de (re)pensar criticamente a aplicação do Direito e as futuras reformas legislativas, pressionando ambas na direção por mudanças efetivas que desafiem as desigualdades de gênero.

Em suma, a participação de mulheres no âmbito da política vem demandando reflexão sobre o papel das próprias dinâmicas institucionais e das interações mais amplas que se efetivam nos variados campos da atividade social. Já que a sub-representação da mulher na política é, em larga medida, um fenômeno da extrema desigualdade de gênero historicamente construída.

A paridade representativa é um dos quesitos para alcançar a paridade de gênero. Nesse sentido, considera-se crucial que, para adquirir paridade de condições, deve-se atingir tal paridade representativa.

O caminho para minimizar a sub-representação da mulher na política e para aumentar a paridade entre os gêneros passa, obrigatoriamente, pelo sistema político, embora não deva ficar a ele restrito. É preciso que esforços sejam empreendidos em todas dimensões sociais como forma de atuar politicamente, tencionando as barreiras do sistema para que um dia elas se rompam.

4.2 Direito do Trabalho como barricada feminina: a inibição do *dumping* social de modo tático

De antemão, ressalta-se que o presente subcapítulo, sem pretensão de esgotar a temática, é embasado nas investigações e contribuições da tese de doutorado do Professor Doutor Gustavo Seferian Scheffer Machado, apresentada em 2017 ao Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, intitulada *Direito do Trabalho como Barricada: sobre o papel tático da proteção jurídica do trabalhador*. A contribuição do autor é central à teoria juslaboralista, expressando os pontos de contato entre o Direito do Trabalho e o instrumento de luta. Em suas palavras:

Devemos justificar que a escolha da figura da barricada não foi em vão: inicialmente, frisamos que ela se faz presente onde estão as incansáveis lutas encampadas pelas e pelos trabalhadores, pelas pessoas oprimidas, aquelas que – pela leitura pela negativa de Walter Benjamin²³⁴ – não cessam de perder. O Direito do Trabalho é fruto destas lutas, conduzidas *nas e pelas* barricadas. Não nos pareceu existir outro comparativo mais fértil para a construção dessa ilustrativa comparação. Seu uso alegórico, assim, deve estar próximo de cada uma das lutas travadas pela garantia de Direitos Trabalhistas e, por essa conexão histórica, parece ser, inicialmente, de alguma utilidade ser invocada. (SEFERIAN, 2017, p. 101).

Dessa forma, é de crucial importância compreender as especificidades da própria história, bem como das funcionalidades da proteção jurídica de trabalhadores e trabalhadoras (SEFERIAN, 2017), sendo que, neste trabalho, importa falar especificamente das trabalhadoras - análise e resgate histórico devidamente feitos nos capítulos anteriores da presente dissertação.

Seferian já alertava sobre a necessidade de uma compreensão apropriada e crítica do mundo do trabalho e de reconhecer a centralidade do trabalho na ordem capitalista, visto que “desconsiderar essa realidade, suas principais características e peculiaridades, importaria em desconhecer ou desconsiderar a essência desse ramo jurídico. Seu real processo de afirmação” (SEFERIAN, 2017, p. 118).

Por outro lado, pode-se reconhecer que estamos diante de um trabalho alienado e, dialeticamente, projeta-se no Direito do Trabalho a tarefa de minorar as agruras de sujeição destes à alienação impostos pelo Capital. Isto é, por mais que se reconheça toda a história de luta, resistência e subordinação de trabalhadores e trabalhadoras, bem como se saiba que não é através do Direito que virá sua libertação, é possível usar o ramo jurídico para que algumas transformações práticas ocorram, visando à minoração de sofrimento. Reconhece-se, assim, que o Direito do Trabalho cumpre um papel tático de grande relevância à vida daqueles e daquelas que trabalham (SEFERIAN, 2017).

Ocorre que porquanto o capitalismo existir, o Direito do Trabalho deve perdurar existindo. Inobstante as recomposições da acumulação do capital, as normas de regulamentação do mercado de trabalho – a serem ditadas juridicamente – seguirão servindo de fronteira última entre os limites de exploração do trabalhador e o trabalho não alienado no âmbito da produção. (SEFERIAN, 2017. p. 143).

Dessa forma, é extremamente necessário lutar por melhores condições de trabalho, salários igualitários, proteção à trabalhadora mãe, licença parental digna, dentre vários outros direitos dentro do espectro social-trabalhista, à luz do princípio da proteção⁵⁰. É preciso ter em

⁵⁰ Pauta-se, aqui, na definição de princípio da Proteção erigida por Américo Plá Rodríguez, o qual divide tal princípio em três: *in dubio pro operario*, na norma mais favorável e da condição mais benéfica. Assim, o princípio da Proteção deve se voltar a total proteção de trabalhadoras e trabalhadores no âmbito das relações laborais, bem como na ampliação das perspectivas de atuação política (PLÁ RODRIGUEZ, 1978).

mente que de classes é constante e, ao mesmo tempo, reconhecer que esses direitos se inserem em meios institucionais capitalistas, de forma que a revolução comunista, tão aguardada, não virá através deles. Já assinalava o referido autor:

Sem se perder no fragmentário e multitudinário apelo da pós-modernidade, mas assentado em necessária referência dialética, propomos que o Direito do Trabalho não se afirma pela luta de classes apenas em seu momento fundacional, mas em cada momento que se reergue como barreira, em cada avanço e retrocesso, sem perder seu conteúdo de outrora, que se pereniza enquanto referência – seja por garantia e suporte para novos avanços, em caso de conquista de direitos, seja enquanto busca para retomada, reconquista, em situação de retrocesso. (SEFERIAN, 2017, p. 145)

Ainda, “deve ser lido o Direito do Trabalho, em seus avanços e retrocessos, como um processo. Processo contínuo e ininterrupto. Em que se rui, em que se erige” (SEFERIAN, 2017, p. 145).

É preciso usar do Direito do Trabalho e, por conseguinte, o Direito Processual do Trabalho, como barricada, tencionando suas fissuras. A tarefa de repolitizar revolucionariamente esse ramo do direito é possível e necessária, mas precisamos estar sempre conscientes de suas utopias (SEFERIAN, 2017).

Assim sendo, a busca por condenações por Dumping Social, aplicadas no contexto de discriminação laboral de trabalhadoras constitui uma forma de usar dos meios institucionais capitalista, em especial do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho, como barricada. Deve-se manter em mente que a leitura centrada desses ramos do Direito, a partir de marcos que reativem seu potencial político e sob a perspectiva marxista e revolucionária, enxergando suas feições político-táticas (SEFERIAN, 2017).

Fato é que o Direito do Trabalho – e, por conseguinte, o Direito Processual do Trabalho – “não é imutável, avança e retrocede, sempre ao bel-prazer da luta de classes e do arranjo da correlação de forças – ainda que não de forma mecânica ou a refletir com precisão esse estado de coisas” (SEFERIAN, 2017, p. 323).

Além disso, sabe-se que “qualquer intento que vise regulamentar as relações de trabalho no seio do capitalismo e que não se atente a esse imperativo protetivo obreiro se constitui enquanto expressão do Direito do Capital” (SEFERIAN, 2017, p. 323).

Entretanto, o Direito do Trabalho e o Direito Processual do Trabalho podem e devem ser objetos de disputa das classes trabalhadoras, mas sua apropriação deve ser consciente e tática no processo da luta de classe, como assegura Seferian. Ainda que não seja uma consciência que projeta a estes ramos certa funcionalidade estratégica e que, por conseguinte, gera certa “captura jurídica” da luta de classes (SEFERIAN, 2017). “O pensamento que projeta

ao Direito do Trabalho a tarefa estratégica de construir uma nova sociedade socialista é falho e decorre de inapropriadas leituras econômicas e políticas; fato este que reclama a necessária tomada do Direito do Trabalho a partir de um referencial tático”. (SEFERIAN, 2017, p. 326).

No mais, reconhece-se que a “recomposição do Direito Internacional do Trabalho deve ser feita – assim como toda disputa do Direito do Trabalho – “de baixo para cima”, ou seja, pela mobilização de base” (SEFERIAN, 2017, p. 325).

Ou seja, cabe a nós, pesquisadores, juristas e atuantes do Direito como um todo, usar desse instrumento para trazer benesses à classe trabalhadora, mas sem perder de vista o real caminho a perseguir: a revolução.

Nesse processo de enfrentamento de classe, todos os meios adequados a uma ética proletária que se voltem para alcançar a vitória final devem ser utilizados. Inclusive os meios menos usuais, mais inusitados e inesperados, os menos ortodoxos, que dada a criatividade – que nesse arranjo não é qualidade exclusiva do capital – combativa podem se desdobrar em importantes ferramentais (SEFERIAN, 2017, p. 167).

Além disso, deixa claro o autor que:

Não há restrição em princípio a qualquer Direito Trabalhista conferido à classe que proporcione a redução dos tempos de trabalho, a ampliação de salário por um mesmo trabalho ou a melhoria das condições laborais concernentes ao meio ambiente, saúde e segurança de trabalhadoras e trabalhadores (SEFERIAN, 2017, p. 326).

Dessa forma, deve-se pautar a leitura do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho em referências críticas. Assim, deve ser:

[...] lida a teleologia da Legislação Trabalhista como sendo a particularidade conferida à regulamentação das relações de trabalho no bojo do capitalismo que proporciona a proteção do proletariado, visando a melhoria das condições econômicas, sociais e, sobretudo, político-revolucionárias das trabalhadoras e trabalhadores (SEFERIAN, 2017, p. 326).

4.3 O papel dos movimentos sociais de mulheres na luta por direitos no Brasil

Pode-se afirmar que as lutas feministas eclodiram no Brasil, em grande parte, dependentes de sua participação na luta geral pela democracia, em especial, contra a ditadura e as desigualdades sociais. Isto é, tiveram como berço a organização de mulheres, em sua maioria, de esquerda e estreitamente articuladas com a defesa dos direitos da cidadania e da democracia.

No Brasil, o movimento feminista, em seus primórdios na década de 70, contou com a troca internacional de ideias e proposições expostas pela presença de mulheres exiladas. Assim, grupos de conscientização foram construídos em torno de mulheres exiladas, escritoras, professoras e estudantes universitárias, mulheres oriundas de partidos políticos de esquerda. Logo esses grupos se articularam com mulheres da elite brasileira, como Romi Medeiros,

advogada que havia conseguido a aprovação do Estatuto da Mulher Casada em 1962, responsável por tirar a mulher da condição de “relativamente incapaz” em relação ao marido e por mudar garantir sua inclusão no direito de trabalhar e de escolher o local de sua residência (MACHADO, 2011). Esses grupos de conscientização introduziram proposições semelhantes às dos movimentos americano e francês, mas se caracterizam, no Brasil, conforme delineado no primeiro capítulo desta Dissertação.

A partir de 1973, outros movimentos sociais surgiram no Rio de Janeiro e em São Paulo e, no final dos anos 70, em cidades do Centro-Oeste, Nordeste e o Sul do país. Contavam com a participação de professores(a) universitários, advogados(as), economistas, psicólogos(as), assistentes sociais, sindicalistas e estudantes. Nesses grupos, como em outros, as mulheres participaram com relativa diversidade quanto à raça e classe.

Mulheres de movimentos populares, movimentos trabalhistas e partidos de esquerda, bem como grupos constituídos como grupos SOS para mulheres em situação de violência, foram articulados por meio desses grupos, em múltiplos formatos⁵¹. Embora a questão da diversidade entre as mulheres não estivesse em pauta na naquela época como está em tempos hodiernos, era como se o chamado à sociedade civil e o chamado às mulheres convergissem para convocar uma diversidade de mulheres (MACHADO, 2016).

Em 1975, com a celebração do Ano Internacional da Mulher⁵², foram enfrentadas as dificuldades políticas da época e organizado evento formal e o primeiro ato público, o Seminário sobre o Papel e o Comportamento da Mulher na Sociedade Brasileira, realizado no Rio de Janeiro. Os principais temas do evento foram a condição da mulher brasileira: questões relativas ao trabalho, à saúde física e mental, à discriminação racial e à homossexualidade feminina (MACHADO, 2016).

Também, em 1975, a censura direta à imprensa foi suspensa, isso estimulou a publicação de jornais alternativos, dentre eles dois dirigidos por feministas. No período pós-1975, o primeiro jornal dirigido às mulheres foi o Brasil Mulher, publicado pela Sociedade Brasil Mulher e elaborado por mulheres de partidos de esquerda marxista entre 1975 e 1980 (MACHADO, 2016). Rosalina de Santa Cruz Leite (2003) aponta que as editoras do Brasil Mulher já trabalhavam em conjunto com o Círculo de Mulheres de Paris. O segundo jornal,

⁵¹ A antropóloga Mariza Corrêa aponta a diversidade de classes e a relativa diversidade racial dos grupos feministas paulistas. Ela também destacou que a questão da raça foi incluída entre as feministas daquele momento, embora não tão forte se comparada à questão de um feminismo negro como ocorreu nos Estados Unidos (CORRÊA, 2001).

⁵² Conferência realizada pela ONU, com sua primeira reunião em 1975, momento de realização da I Conferência Mundial da Mulher sob o lema “Igualdade, Desenvolvimento e Paz”. Teve como tema central a eliminação da discriminação da mulher e o seu avanço social.

Nós Mulheres, publicado pela Associação de Mulheres de 1976 a 1980, foi iniciado pelo retorno das feministas brasileiras participantes do Círculo de Paris, juntamente com as feministas que aqui atuavam⁵³.

Em tais editoriais, o debate clamava pelo estabelecimento de relações entre a luta feminista pela libertação das mulheres, a politização do privado e o enfrentamento das desigualdades na vida pública. Tudo isso sempre articulado com a luta pela democracia e buscando vínculos com movimentos populares ou com o ativismo comunitário de mulheres.

Em 1979, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher foi adotada pela Assembleia Geral da ONU. Em 1981, foi realizado o Primeiro Encontro Feminista Latino-Americano e Caribenho, em Bogotá, Colômbia. Em memória do assassinato das irmãs Mirabal pela ditadura de Trujillo na República Dominicana, a reunião declarou 25 de novembro como o Dia Internacional pela Não Violência contra a Mulher (MACHADO, 2016).

O feminismo brasileiro logo buscou um acesso mais próximo ao Estado, dada a relativa abertura com as eleições diretas para governadores e deputados estaduais. Em São Paulo e em Minas Gerais, as feministas propuseram a criação e participação em colegiados legitimados pelo poder público. O Conselho da Mulher e o Conselho dos Direitos da Mulher foram criados como órgãos consultivos e propositivos, mas sem poder de execução. O primeiro a ser criado foi o Conselho da Condição Feminina de São Paulo, em 1983, do qual adveio a proposta, dois anos depois, de uma delegacia de polícia específica para atender às mulheres. A década de 80, vê-se, foi frutífera, e foram criados, em vários estados, diversos conselhos e órgãos especializados (MACHADO, 2016).

Em 1988, o Conselho Nacional de Direitos das Mulheres liderou a formação do “Lobby do Batom”, que apresentou aos constituintes a Carta das Mulheres, elaborada por um grande número de feministas (PINTO, 2003). Aqui, vemos reiterada a singularidade do movimento feminista brasileiro, pois sua primeira reivindicação foi feita em prol da democracia e de questões sociais, como justiça social, criação do Sistema Único de Saúde, educação pública e gratuita em todos os níveis, autonomia sindical, reforma agrária, reforma tributária e negociação da dívida externa. A segunda parte da carta se referia aos direitos ao trabalho, à saúde, à

⁵³ O Brasil Mulher era formado por mulheres militantes do Partido Comunista do Brasil (PCdoB); da Ação Popular Marxista Leninista (Ação Popular Marxista Leninista/APML); e do Movimento Revolucionário 8 de Outubro. No que se refere ao Círculo de Mulheres de Paris, era formado por feministas de esquerda, principalmente do Debate, grupo político dissidente que surgiu no exílio, com ex-militantes da Vanguarda Popular Revolucionária (VPR); da Vanguarda Armada Revolucionária Palmares (Armed Revolutionary Vanguard/VAR-Palmares); do Partido Comunista Brasileiro (PCB); e mulheres autônomas (LEITE, 2003).

propriedade, à liderança compartilhada na sociedade conjugal, à defesa da integridade física e psíquica da mulher como argumentos de combate à violência, à redefinição da definição penal de estupro e à criação de delegacias especializadas no atendimento de mulheres em todos os municípios (MACHADO, 2016).

Os efeitos do movimento feminista foram certamente sentidos no momento da Constituinte e o direito à “igualdade de gênero” restou expresso na Constituição de 1988. Naquele momento, o contexto político era favorável ao avanço dos direitos das mulheres, como se estivessem incluídos na conquista da democracia e do “progresso social”, mesmo que ainda houvesse certa resistência às mudanças propostas.

No ambiente universitário, intelectuais feministas criaram centros de pesquisa sobre mulheres e relações de gênero. As primeiras ONGs foram criadas especialmente para monitorar as políticas públicas sobre os direitos das mulheres e para atender aos direitos das mulheres nas classes mais populares (MACHADO, 2016).

Internacionalmente, entre 1975 e 1985, foram realizadas três Conferências Mundiais sobre a Mulher, no México, 1975; em Copenhague, 1980, e em Nairóbi, 1985. As Nações Unidas instavam os Estados a eliminar a discriminação legal contra as mulheres e a eliminar o abuso e a violência contra as mulheres nas famílias e na sociedade, mas as respostas nacionais do Brasil e de outros países latino-americanos dependiam fundamentalmente de mobilizações feministas nacionais e das condições políticas no final de regimes políticos ditatoriais (MACHADO, 2016).

Na década de 90, a tendência dos movimentos feministas brasileiros era se organizar em ONGs (surgidas no final dos anos 80, majoritariamente) e buscar recursos para direcionar projetos referentes à elaboração, monitoramento e “controle social” de políticas públicas. Os pedidos de financiamento eram dirigidos ao Estado e às organizações (nacionais e internacionais), passando grande parte dos pedidos de financiamento pelo processo de editais e concursos. A década se caracterizou pela produção de formatos organizacionais não governamentais capazes de solicitar respostas positivas no diálogo com o Estado (MACHADO, 2016).

Para atingir o objetivo de maior efetividade da atuação e capacidade de ações das ONGs, bem como sua movimentação e pressão junto ao Estado brasileiro e às Conferências Internacionais, grandes redes nacionais foram formadas, como a Rede Nacional Feminista de Saúde e Direitos Sexuais e Direitos Reprodutivo, criada em 1991, e a Articulação das Mulheres Brasileiras nos anos anteriores à preparação da Quarta Conferência Mundial sobre Mulheres, que ocorreu em Pequim, em 1995 (MACHADO, 2016).

No início dos anos 2000, destacaram-se a Articulação de ONGs das Mulheres Negras, o Fórum Nacional de Mulheres Negras e a Liga Brasileira de Lésbicas. A Marcha Mundial das Mulheres, ocorrida em Washington (EUA), no ano 2000, consolidou seu espaço no Brasil com a organização de alguns novos grupos regionais. No mais, ganharam continuidade as atividades de articulação de apoio às mulheres na área da política partidária, capitaneadas pela Confederação de Mulheres do Brasil e pela União Brasileira de Mulheres (MACHADO, 2016).

Por sua vez, as redes ganharam destaque para ações conjuntas em relação ao Estado brasileiro e nos debates e desafios enfrentados em conferências globais e regionais, voltando a compartilhar decisões em prol das políticas públicas nacionais.

Assim, tais décadas representam uma forte articulação entre o crescimento e a consolidação dos movimentos feministas brasileiros e regionais latino-americanos e sua sinergia com instituições intergovernamentais globais. O objetivo comum era incorporar o reconhecimento e a consolidação dos direitos das mulheres nos programas dos estados nacionais (MACHADO, 2016).

Com a eleição de Collor no Brasil (1990), no entanto, houve uma grave crise nas relações com o movimento feminista e o CNDM (Conselho Nacional dos Direitos da Mulher). Tal crise foi superada apenas parcialmente, após 1995, quando o CNDM passou a ser vinculado ao Ministério da Justiça durante o governo de Fernando Henrique Cardoso, evidenciando o incipiente arcabouço institucional das relações entre as organizações feministas e o governo brasileiro (MACHADO, 2016).

Em 2002, ao final do segundo governo Fernando Henrique Cardoso, nasceu a Secretaria de Estado dos Direitos da Mulher, vinculada ao Ministério da Justiça. A secretaria estabeleceu como prioridades o combate à violência contra a mulher, a participação das mulheres no cenário político do país e a inserção da mulher no mercado de trabalho (BANDEIRA, 2005).

Também é importante sublinhar que as mulheres sempre estiveram na linha de frente de todas as ações do Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra (MST), surgido oficialmente na década de 80 e caracterizado como o maior movimento social de massas do País. As mulheres detiveram (e detêm) participação fundamental em diversas pautas, como alimentação, educação, política e até saúde.

Ressalta-se que foi no Congresso Nacional, no ano 2000, que se definiu como linha política a participação igualitária das mulheres na organicidade, além de sua participação efetiva em funções de todas as instâncias, desde o núcleo de base a diretorias. Desde então, nas diretorias dos estados e nacionais, há sempre mulheres em cada função e em cada setor (MST, 2020).

Fato é que a Reforma Agrária Popular é uma luta também pelos direitos para as mulheres, que reivindicam seu pedaço de terra para plantar, produzir, disfrutar de liberdade econômica.

A partir de 2006 as ações das mulheres se qualificaram muito, principalmente as Marchas de 8 de março. As mulheres inovaram em suas formas de lutas. E lembra do ato de 2006. “Foi algo marcante a destruição dos canteiros de mudas de eucalipto, uma ação da Via Campesina, que reuniu 1.800 mulheres, e abriu um debate novo sobre as ações do agronegócio (MST, 2020, p. 2).

No ano de 2003, o governo de Luiz Inácio Lula da Silva introduziu estratégias políticas de cooperação com o movimento feminista como nenhum outro governo brasileiro havia feito antes. A Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM) estava vinculada diretamente ao Gabinete Civil e era chefiada por uma Secretária com *status* de Ministra. Essa condição implicou autonomia orçamentária e o reconhecimento da necessidade de produção de políticas públicas específicas, além de articulações e atuação em outros órgãos governamentais, visando à transversalidade das questões sociais de gênero (MACHADO, 2016).

O *status* de ministro e o vínculo direto da SPM com a Casa Civil foram mantidos até outubro de 2015, no segundo governo Dilma Rousseff. A mudança respondeu à atual crise política e econômica, com incertezas crescentes e a possibilidade de intensificar as condições de retrocesso, dada a autonomia limitada para enfrentar as forças neoconservadoras⁵⁴.

Ganhos decorrentes desse diálogo e da coalizão entre os objetivos do movimento feminista e do Estado efetivaram um maior envolvimento de governos e movimentos, tanto em nível nacional quanto local. Observou-se, também, uma efetiva participação e articulação das organizações feministas com sindicatos e associações (MACHADO, 2016).

Dessa forma, houve a possibilidade de inserção de políticas públicas transversais para as mulheres nas políticas e ações dos diversos ministérios federais. A ideia era que as decisões e resultados dessas conferências se tornassem diretrizes dos Planos de Políticas para as Mulheres. Para tanto, foi criado o Comitê de Articulação e Monitoramento dos Planos para as Mulheres, com participantes de ministérios parceiros. Pela primeira vez uma estrutura dessa magnitude foi delineada no governo brasileiro (MACHADO, 2016).

Em 2004, a SPM e o CNDM apresentavam como bases diretrizes a serem discutidas na primeira Conferência de Políticas Públicas para a Mulher os seguintes temas: empoderamento

⁵⁴ Em outubro de 2015, foi criado o Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos – SEPIR (Secretaria de Políticas para as Mulheres); a antiga Secretaria de Igualdade Racial e a antiga Secretaria de Direitos Humanos foram subordinadas.

da mulher e igualdade no trabalho; educação inclusiva não racista; não homofóbica e não lesbofóbica; saúde das mulheres; direitos sexuais e direitos reprodutivos; enfrentamento de todas as formas de violência contra as mulheres; e um plano de gestão e monitoramento. Independentemente do posicionamento da SPM em relação aos direitos reprodutivos, o direito à interrupção da gravidez foi proposto pelas Jornadas pelo Aborto Legal e Seguro, que congregou diversas organizações e redes feministas, exigindo que o governo federal propusesse um projeto de lei sobre o assunto. A proposta das Jornadas foi adotada por praticamente todas as conferências estaduais, com uma exceção, e foi aprovada por 90% dos 2.000 delegados presentes na Conferência Nacional. Ao todo, a primeira conferência mobilizou mais de 120.000 mulheres (MACHADO, 2016).

Em 2007, na segunda conferência, os temas propostos pelos participantes, além das questões de continuidade da primeira conferência, foram: desenvolvimento sustentável; direito à moradia digna nas áreas rurais e urbanas; comunidades tradicionais, cultura e comunicação; enfrentamento do racismo; enfrentamento do sexismo; a homofobia e a lesbofobia (agora consideradas separadamente, não mais como parte das questões educacionais). Neste ponto, ficou clara a diversidade interna do movimento feminista e sua relação com o Estado: suas demandas e disputas passaram a ser tratadas em pautas específicas para a diversidade de mulheres negras, lésbicas, jovens, mulheres das culturas da floresta etc. Embora a segunda Conferência de Políticas para as Mulheres, em agosto de 2007, tenha aprovado o encaminhamento do projeto de interrupção da gravidez do Executivo ao Legislativo, a proposta não consta no II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, de 2008 (MACHADO, 2016).

No governo de Jair Bolsonaro, iniciado em 2018, uma série de ataques reiterados foram direcionados aos movimentos sociais e aos diversos direitos das minorias. Destaca-se a unificação de Ministérios, os cortes de verbas destinados a programas sociais, dentre várias outras retiradas de direitos conquistados após anos e anos de lutas.

No entanto, novos grupos e movimentos sociais vem fazendo frente a tais ataques, especialmente através da internet, mais especificamente das redes sociais, que permitem diversas manifestações públicas, como: blogueiras feministas, ciberfeministas, a marcha das vadias, organizações de mulheres indígenas e mulheres da floresta, mulheres da Amazônia, mulheres que vivem em comunidades ribeirinhas – para dar alguns exemplos – agregam novos patamares à manutenção e consolidação de diversas lutas e questões feministas.

Dentre os temas tratados por esses grupos e coletivos, alguns são inovadores, outros antigos: legalização do aborto; sexualidade livre e responsável; autonomia para construir diversos arranjos familiares e estilos de vida; igualdade no trabalho e acesso a diferentes

profissões; direitos sociais; liberdade da violência; saúde e direitos reprodutivos; erotismo; “poliamor”; relações livres (sexuais); diversidade de gênero; o direito de se vestir de maneira não censurada, etc.

Por outro lado, organizações não governamentais e grupos de mulheres estabelecidos, na década de 90 e início dos anos 2000, buscam articular os diversos feminismos emergentes, embora muitos estejam fragilizadas pelo menor apoio financeiro, governamental e intergovernamental. Destaca-se a ONG Centro Feminista de Estudos e Assessoria (CFemea), a qual, por meio de seu espaço virtual “Universidade Feminista Livre” e em parceria com o MAMU (Mapa dos Coletivos de Mulheres), nomeia, monitora e dá visibilidade ao coletivo que aparece na web, aos movimentos de rua e outros espaços (MACHADO, 2016).

A formação de núcleos de estudo sobre gênero em diferentes universidades e regiões, por sua vez, mantêm pesquisas, contatos e relações com antigos e novos movimentos. Este é o caso do Núcleo de Estudos de Gênero Pagu, institucionalizado em 1993 na Universidade de Campinas (Unicamp) (MACHADO, 2016). Também pode ser citado, dentre outros, o Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre a Mulher (Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre a Mulher/NEPeM/UnB) da Universidade de Brasília.

Os feminismos brasileiros – sempre em diálogo com o Estado em busca de políticas sociais, civis e políticas e públicas para as mulheres – passaram de críticas aos governos ditatoriais a aproximações de governos democráticos. Coalizões positivas foram criadas em diferentes governos, como pode ser visto na história de implementação de direitos e políticas aqui brevemente apontadas.

Assim, destaca-se a importância dos movimentos sociais de mulheres brasileiras na luta por direitos ao longo desses anos, trabalhando contra o retrocesso, dando cabo à continuidade das redes e organizações não governamentais feministas e do feminismo acadêmico. No mesmo sentido, celebra-se a ascensão de novas ações feministas, redes virtuais e parcerias entre advogadas, médicas, cientistas, educadoras, mulheres do MST e o chamado para os diversos segmentos organizados da sociedade civil, sindical, profissional e popular para a conquista de direitos.

4.4 Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e Justiça do Trabalho: papéis e funções

Na virada do século XVIII para o século XIX, coloca-se na ordem do dia a necessidade de atender aos anseios da classe trabalhadora, ou seja, havia a necessidade de certa regulamentação dos abusos advindos da exploração de trabalho. Afinal, mortalidade obreira

infantil adulta havia se intensificado profundamente diante da ausência de condições básicas de trabalho. Tal contexto se perfaz no elemento catalisador das lutas de classes que se seguiram.

Este é, portanto, o elemento de fundo da questão social, não podendo se limitar aos debates palacianos e aos livros. Assim, a discussão da questão social não é algo que desponta da compaixão, solidariedade e humanismo das classes burguesas. Pelo contrário, esta construção da questão social tinha como objetivo, em verdade, inviabilizar os processos de luta da classe trabalhadora. A Questão Social e a Teoria Social da Igreja têm fundamentos políticos, apesar de em seus substratos reais guardarem as lutas e revoltas das ruas.

A Encíclica *Rerum Novarum*, primada da Teoria Social da Igreja, fez constar como necessidade primeira de todo católico e de toda nação católica a compreensão de todas as mazelas dos trabalhadores. A verdade, porém, é que a Encíclica nada mais era do que um programa político pautado em uma série de questões aparentes, como a sensibilidade para o sofrimento dos trabalhadores, mas a real linha programática era a expansão da lógica cristã nestas classes, meta que contava com amparo estatal. O Estado deveria conduzir políticas contra insalubridade e, ao mesmo tempo, empenhar uma luta “de morte” contra os socialistas e comunistas.

De fato, após o assentar da questão social e da concessão de algumas migalhas protetivas, houve um apaziguamento das lutas laborais e uma diminuição da mortalidade dos trabalhadores. Tudo isso foi corroborado pela Teoria Social da Igreja, que durou décadas e décadas e trouxe melhores condições de vida às classes trabalhadoras, tanto em razão de seu caráter humanista quanto pela necessidade de frear a influência do socialismo e garantir a ferrenha defesa da propriedade privada. Tal cenário trouxe à baila a necessidade de discutir sobre a função social, sendo um grande catalisador para a transformação das condições de trabalho. Este é o real contexto do surgimento do discurso da Função Social do Direito do Trabalho.

Segundo José Joaquim Calmon de Passos, ao Direito não cabe a função de informar e conformar o comportamento humano em sua dimensão social, mas sim e exclusivamente a função de solucionar os conflitos que decorrem dessa convivência e escapam à composição pelos próprios interessados. Segundo o autor,

Essa função o Direito cumpre de dois modos: colocando expectativas compartilháveis, que permitam um mínimo de previsibilidade de como serão compostos os conflitos que vierem a se instaurar na convivência social (o denominado direito material) e definindo o modo pelo qual os interessados e os agentes públicos devem atuar para solução dos conflitos de interesses não compostos ou insuscetíveis de ser compostos

pelos próprios interessados (o denominado direito processual) (PASSOS, 2002, p. 1).

Ademais, o Estado intervencionista contemporâneo, frente à crescente juridicização, passou a regulamentar, também, a ampla área da vida social, máxime em sua dimensão econômica (PASSOS, 2002). Nos termos de José de Passos,

[...] a relação entre o processo de produção do Direito, seja como enunciado, seja como decisão, e o seu produto (lei, ato administrativo, sentença e negócio jurídico) não é de caráter instrumental, meio-fim, sim de natureza substancial, integrativa. O direito é o que dele faz o processo de sua produção. Compromisso entre o processo e a manutenção da lógica do Capital (PASSOS, 2002, p. 2).

O Direito do Trabalho nasce efetivamente no ascender da Questão Social, no reconhecimento da luta dos trabalhadores como um processo histórico de impacto na ordem jurídica e com a consequente intervenção do Estado nas relações laborais, norteadas pelo projeto ideológico da Teoria Social da Igreja.

Assim, Direito do Trabalho se firma pelo rearranjo da organização social e política dos modos de produção capitalista, ensejando uma liberdade plena da classe dominadora. Dialeticamente, porém, reconhece a desigualdade social existente entre os sujeitos de classes distintas, dando cabo à funcionalização social.

A aludida e ilusória busca pela segurança jurídica somente é utilizada para supostamente sustentar certa segurança econômica. Dessa maneira, criou-se um processo complexo, que dificilmente tem fim. Dessa maneira:

Os trabalhadores são conduzidos à insegurança jurídica da falta de proteção do emprego contra a dispensa arbitrária e ao perecimento de seus direitos durante o curso da relação de emprego, pela aplicação da prescrição, em nome da segurança jurídica exatamente daqueles que descumprem a legislação trabalhista (SOUTO MAIOR; SEVERO, 2015, p. 7).

O processo do trabalho, por sua vez, estabelece-se pela relação social existente entre capital e trabalho submetida à avaliação do Estado. Neste ramo do Direito, tal como acontece no âmbito das normas materiais figuradas no Direito do Trabalho, têm-se regras inspiradas no princípio da proteção aplicado aos trabalhadores. A desigualdade material reconhecida (e de certo modo estimulada) pelo Estado “tem de ser em alguma medida compensada, minimizada, no âmbito processual, sob pena de comprometer o caráter democrático do processo. As regras processuais também precisam ser inspiradas na proteção” (SOUTO MAIOR; SEVERO, 2015, p. 15).

Ademais, outro processo que para burlar a Função Social, em especial a Função Social do Processo do Trabalho, é a “colonização do Direito Processual Civil no Processo do

Trabalho”. Tal processo mitigador de Direitos Sociais e Direitos Trabalhistas visa a implantar regras e normas do campo civilista à seara trabalhista. Entretanto, já existe uma teoria geral, um princípio fundante no Processo do Trabalho que o diferencia substancialmente do Direito Civil, que é justamente o Princípio da Proteção.

Sendo assim, as regras do direito processual civil não guardam substrato algum para adentrar e regular o Direito Processual do Trabalho, porque isso burlaria o próprio Princípio da Proteção, retirando direitos e prerrogativas dos trabalhadores. Deve-se frear tal movimento, sob pena de extinguir a própria Justiça do Trabalho enquanto instituição especializada no âmbito do Judiciário.

Exposto o pano de fundo do surgimento da Função Social e o papel do Direito em relação a esta, cumpre realizar uma abordagem relativa aos princípios, para que, dessa forma, possamos chegar ao nosso objetivo que é identificar efetivamente o Princípio da Função (ou Finalidade) Social dentro do Processo do Trabalho.

Recorda-se, a princípio, que o vocábulo “princípio” remete a um começo, início de uma ação ou processo. Nesse sentido, o dicionário jurídico Martim Pierre traz que o princípio “serve de base, de raiz em uma doutrina” (PIERRE, 2011, p. 223).

Autores Luiz Rodrigues Wambier e Eduardo Talamini (2010) entendem que o Princípio, ao ser aplicado, abarca um juízo de valor formado previamente. Em razão disso, a pessoa que estiver se utilizando de um Princípio deve ter muito cuidado ao aplicá-lo, visto que envolve motivações ou juízos prévios de valores, implicando ao seu usuário uma alta carga emotiva e, por conseguinte, uma grande responsabilidade.

Frente ao anteriormente exposto, pode-se afirmar que os Princípios, ao serem manuseados por seus usuários e aplicados nas relações jurídicas, guardam efetiva relação com o processo. Para além dessa relação, mais importante ainda é a relação dos Princípios para com a sentença. Nesse caso, a aplicação dos Princípios deve ser realizada de forma habitual, voltada especialmente para a motivação das decisões. Isso se deve ao alto grau de importância da motivação das decisões, visando a garantir um processo mais justo, não guiado apenas por prévios juízos de valores.

O Direito Processual do Trabalho vem sofrendo uma rápida evolução e se faz notória sua importância e contribuição para à sociedade. O Princípio da Finalidade Social possui grande relevância para o Direito Processual Trabalhista e é um dos princípios básicos da seara trabalhista como um todo.

O Princípio da Finalidade Social (ou Função Social do Processo do Trabalho) se ampara ao Direito Processual do Trabalho, especialmente no que se refere à Proteção do Trabalhador

no que diz respeito à natureza alimentar do seu crédito, sendo este o núcleo essencial da disciplina processual especializada trabalhista (MACHADO, 2014).

Atualmente, não há um consenso na doutrina a respeito da prevalência ou não do princípio em tela, sendo este defendido apenas pela doutrina mais recente. Nesse sentido, Mauro Schiavi afirma que “em razão do caráter publicista do processo do trabalho e do relevante interesse social envolvido na satisfação do crédito trabalhista, a moderna doutrina tem defendido a existência do princípio da função social do processo trabalhista” (SCHIAVI, 2011, p. 135).

O Princípio da Função Social inserido na via processual trabalhista se manifesta na possibilidade de acesso à Justiça do Trabalho por um viés mais abrangente, visto que busca ampliar a interpretação do juiz ao julgar a ação e se coloca de uma forma mais aberta, preocupando-se também com a sociedade e não somente com o trabalhador.

O referido entendimento está consagrado no art. 8º da CLT, que, em sua parte final, dispõe da seguinte forma: “[...] que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”. Resta demonstrado que, ao aplicar o Princípio da Finalidade Social ao Processo do Trabalho, o juiz está se preocupando com a sociedade como um todo, visto que a sua sentença poderá repercutir efeitos em diversas esferas sociais.

Evidencia-se, dessa forma, a necessidade de que o juiz, durante o andamento do processo e também no ato de proferir sua sentença, esteja atento a este Princípio, que é de extrema relevância. Ao fazê-lo, o juiz demonstrará atenção às transformações sociais, que são recorrentes na sociedade atual, e conseguirá se aproximar mais do ideal de justiça. Em razão disso, Cândido Rangel Dinamarco afirma que “se só à lei estiver o juiz atento, sem canais abertos às pressões axiológicas da sociedade e suas mutações, ele correrá o risco de afastar-se dos critérios de justiça efetivamente vigentes (DINAMARCO, 2009, p. 347).

O Processo do Trabalho nada mais é do que um instrumento de efetivação do direito material trabalhista pela via processual, estando umbilicalmente ligado ao direito que pretende efetivar (SOUTO MAIOR; SEVERO, 2015). Permite, desse modo, a funcionalização social de tal ramo jurídico.

Conforme exposto, o Direito Processual do Trabalho vem sofrendo uma rápida evolução, em especial em razão da atenção maior recebida por parte dos estudiosos jurídicos. Em relação ao Princípio da Social, contudo, observa-se pouca inovação processual, principalmente no que tange à atuação do magistrado no momento de aplicação deste Princípio. A questão é que tal Princípio é de suma importância para o Direito Processual Trabalhista e não pode ser ignorado pelos operadores jurídicos.

A Finalidade Social do Processo do Trabalho reflete a aplicação do Direito frente à sociedade como um todo, visto que o destinatário da norma trabalhista muitas vezes não será somente a parte autora da ação proposta, e sim a sociedade de forma mais ampla. Desse modo, os efeitos da prestação jurisdicional poderão ultrapassar os limites da lide discutida no processo, alcançando diversos grupos.

Além disso, a tarefa do princípio aqui analisado se perfaz justamente no nortear do juiz quanto à motivação de suas decisões, visando a uma decisão mais justa, voltada para a proteção do obreiro e, por consequência, da sociedade. Cabe ao juiz, diante da Função Social, a missão de utilizar todos os meios e maneiras que lhe sejam cabíveis, buscando a melhor interpretação da norma jurídica aplicada à lide, em consonância com o acontecimento fático social que estiver ali sendo discutido, desprendendo-se do resquício positivista do legalismo.

Diante do Princípio da Finalidade Social, o magistrado tem a oportunidade de atuar de uma forma mais ativa no processo, auxiliando o trabalhador, e enaltecendo a busca por uma solução mais justa (MACHADO, 2014).

No entanto, doutrinariamente, ora se combate e ora se enaltece o chamado “ativismo judicial”, “como se o distanciamento e/ou o comprometimento do juiz com a ordem jurídica fosse o elemento externo, capaz de fazer funcionar a racionalidade burguesa inscrita na ordem processual” (SOUTO MAIOR; SEVERO, 2015, p. 16).

A verdade é que tal discussão se mostra inócua quando nos deparamos com aquilo que realmente condiciona o processo, que é ser um verdadeiro instrumento de sujeição à ordem capitalista e pacificador de classes. Assim, o que se mostra quando nos deparamos com o processo é

[...] a existência de um mecanismo de defesa do Capital em detrimento de efetivas mudanças sociais, revelado não apenas por um conjunto específico de normas (notadamente as normas processuais), mas pela própria estrutura de Estado que tem a função de aplicá-las. A função do Estado é zelar pelo cumprimento das leis trabalhistas por parte dos empregadores, conferindo existência real ao projeto social que a constituição apresenta como dever-ser (SOUTO MAIOR; SEVERO, 2011, p. 16).

Ademais, a Finalidade Social se associa a outros importantes Princípios, como o Princípio da Vedação do Retrocesso Social. Nesse ínterim, Mauro Schiavi leciona:

Existindo, no processo do trabalho, o princípio da função social, há de se admitir, por consequência, o princípio da *vedação do retrocesso social*. Pelo princípio da vedação do retrocesso social do processo do trabalho, ele deve sempre estar em evolução, acompanhando os direitos fundamentais do cidadão, bem como propiciar a efetividade do direito fundamental do acesso do trabalhador à justiça do Trabalho. Por isso, são relevantes o papéis da doutrina e da jurisprudência para a melhoria constante do

processo do trabalho, como forma de assegurar o princípio da melhoria da condição social do trabalhador (art. 7º, *caput*, da CF) (SCHIAVI, 2011, p. 136).

O autor Carlos Henrique Bezerra Leite traça distinção evidente entre o Princípio da Finalidade Social e o Princípio da Proteção. Conclui que não são Princípios contrários, mas que se complementam, buscando sempre a proteção do obreiro. Em seus termos:

A diferença básica entre o princípio da proteção processual e o princípio da finalidade social do processo é que, no primeiro, a própria lei confere a desigualdade no plano processual; no segundo, permite-se que o juiz tenha uma atuação mais ativa, na medida em que auxilia o trabalhador, em busca de uma solução justa, até chegar o momento de proferir a sentença (LEITE, 2016, p. 119).

Em suma, tais princípios não são contrários entre si, mas se harmonizam e se complementam. Isso permite que o juiz, na aplicação concreta da lei, tenha uma postura mais ativa. Assim, não fica atacadado ao excesso do rigor legalista e pode corrigir eventuais injustiças existentes na própria legislação. Tal posicionamento está expresso no art. 5º do Decreto-Lei nº 4.657/1942 (LINDB), o qual prescreve que: “na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum”.

O processo do trabalho é muito mais facilmente visualizado como um instrumento a serviço da classe trabalhadora. Trata-se, pois, de ferramenta pela qual os trabalhadores tentam fazer valer direitos que entendam terem sido suprimidos pelo empregador. Os institutos processuais trabalhistas devem ser analisados e aplicados de modo a garantir a eficácia do Direito do Trabalho.

As normativas de proteção dos trabalhadores, conforme salientado, surgiram como forma de tentar salvaguardar o Capitalismo em um momento em que se tornaram insustentáveis os efeitos nefastos da regulação de índole liberal do conflito entre o Capital e o Trabalho, bem como, dialeticamente, são frutos de lutas sociais dos próprios trabalhadores e trabalhadoras.

Isso posto, a Função Social do Processo do Trabalho possui várias correntes que tentam situar qual seria sua exata definição. A mais coerente, do ponto de vista deste trabalho, é a que afirma que a Função Social do Processo do Trabalho visa à proteção do obreiro. Não é a posição majoritária, porém. Enquanto mecanismo de prestação jurisdicional, o processo do trabalho tem a função de resolução de conflitos, buscando a conciliação de classes, tanto individualmente quanto coletivamente.

Posicionamento diverso acerca da Função Social do Processo do Trabalho pode ser encontrado, por exemplo, na obra de Maurício Godinho Delgado (2014), o qual discorre que o objetivo de tal princípio é alcançar a célere resolução de conflitos; atendendo a créditos alimentícios do trabalhador, proporcionando distribuição de renda, entre outras tantas

discussões inócuas. Estas podem, aos olhos de alguns doutrinadores, ser alcançadas em circunstâncias determinadas, mas não é a regra geral e nem a leitura mais apropriada desse ferramental processual, justamente porque a Justiça do Trabalho não promove distribuição de renda, apenas devolve ao trabalhador o crédito que lhe é devido.

Assim, o papel da Justiça do Trabalho, mediante uma leitura estrutural, não é propriamente um mecanismo de distribuição de renda. O que de fato ocorre é a mera possibilidade de que frações da mais valia, indevidamente tomada pelos exploradores, possam vir a ser gozadas pelo trabalhador. Poder-se-ia falar em distribuição de renda se, por ventura, o crédito atendido pela Justiça do Trabalho fosse pulverizado para a classe como um todo, ou seja, se tivesse alguma perspectiva de efetividade de execução das sentenças coletivas trabalhistas, já que a maioria do dinheiro recebido pelos trabalhadores é resultado de acordos trabalhistas ou de sentenças em reclamações individuais. Mesmo neste caso, acredita-se que não se trata de distribuição de renda propriamente dita, pois nada mais é do que o crédito devido ao trabalhador, não havendo um papel social para além disso.

Outra leitura da Função Social do Processo do Trabalho se perfaz pela lógica Capitalista. Assim, a partir do momento que o crédito (anteriormente roubado pelo empregador) é destinado ao obreiro por meio da Justiça Trabalhista – ou seja, o quinhão da mais valia indevidamente apropriado pelos exploradores volta para as mãos daquele e daquelas que vivem da exploração da sua força de trabalho – é funcional ao capitalismo, visto que proporciona a circulação mercantil.

Em momentos da crise do Capitalismo, os tomadores das forças de trabalho (aqueles que detêm os meios de produção e seguram o dinheiro) não investem, ou seja, não gastam. Por outro lado, quando o dinheiro está na mão dos trabalhadores, eles gastam, fazem-no circular. Por isso, o momento de crise é o mais oportuno para o obreiro gastar e o menos oportuno para o burguês fazê-lo. Nesta linha, ao determinar que o trabalhador é o titular do dinheiro, há a imediata perspectiva de circulação. Assim, interessa ao Capital que o dinheiro, na forma de crédito trabalhista, seja direcionado à classe trabalhadora.

Alguns doutrinadores entendem a Função Social do Processo a partir da referência do Princípio da Proteção do trabalhador. Trata-se de leitura mais estrita do Processo do Trabalho e que, de certa forma, tem um pouco mais de fé nas instituições trabalhistas. É o caso de Jorge Luiz Souto Maior, que considera que a Função Social do Processo do Trabalho é a proteção do obreiro (SOUTO MAIOR; SEVERO, 2015).

Enfim, pacífico é que a Justiça do Trabalho carrega em seu fundamento a perspectiva de conciliação de classes, ou seja, de conformação da luta de classe. É este o fim do Processo do Trabalho, assim como da própria Justiça do Trabalho.

Observa-se que várias são as correntes acerca da definição da Função Social do Processo do Trabalho, mas nenhuma nega este caráter conciliatório. Trata-se de uma Justiça Social cuja principal função é concretizar o pacto social instituído na Constituição Federal de 1988.

Retomando brevemente o art. 5º do Decreto-Lei nº 4.657/1942 (LINDB), ressalta-se que Juízes, Desembargadores e Ministros, ao motivar suas decisões, devem estar atentos às modificações sociais que resultam em diferenças nas demandas propostas, entendendo que suas decisões poderão surtir efeitos na sociedade como um todo. Consoante ao exposto, Humberto Theodoro Júnior dispõe:

Fiel ao princípio da finalidade social, Mozart Victor Russomano, fez incluir em seu anteprojeto de Código de Processo do Trabalho a seguinte proclamação: ‘Os órgãos da Justiça do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho, nos limites de sua competência específica atuarão tendo em vista o interesse da coletividade, acima dos interesses individuais ou de classe, e concorrendo para que a lei trabalhista seja interpretada no seu sentido sociológico de instrumento de paz nacional (THEODORO JÚNIOR, 2003, p. 115).

Nesse mesmo sentido, Cândido Rangel Dinamarco ensina que “para o adequado cumprimento da função jurisdicional, é indispensável boa dose de sensibilidade do juiz aos valores sociais e às mutações axiológicas da sua sociedade” (DINAMARCO, 2009, p. 347).

Estas observações demonstram que o magistrado deve estar sempre atento aos anseios dos destinatários da lei, visto que, muitas vezes, as leis podem estar ultrapassadas, não consoantes com a realidade social e, com isso, inadequadas ao caso concreto.

4.5 Análise jurisprudencial crítica, natureza das sanções e as punições no Brasil

As jurisprudências que versam sobre o *dumping* social são novas e borbulham nos tribunais. Faz-se notória a atualidade do tema, tanto na doutrina quanto na jurisprudência.

Levando em conta os elementos característicos do *dumping* social, observa-se que estes já possuem reconhecimento nos Tribunais Trabalhistas do país, como é possível observar nos seguintes pronunciamentos decisórios:

INDENIZAÇÃO POR “DUMPING SOCIAL”.

Tendo a reclamada agido de forma reiterada e sistemática na precarização e violação de direitos, principalmente os trabalhistas, o entendimento referente à indenização por dano social é plenamente aplicável e socialmente justificável para a situação que estabeleceu na presente demanda. Dessa forma, afigura-se razoável, diante da situação verificada nos autos, que a reclamada seja condenada ao pagamento de indenização a

título de dumping social (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. Terceira Turma. RO-0131000- 63.2009.5.04.0005. Relator: Des. RICARDO CARVALHO FRAGA. Data de Julgamento: 08/06/2011. Data de Publicação: 22/07/2011).

REPARAÇÃO EM PECÚNIA – CARÁTER PEDAGÓGICO – DUMPING SOCIAL – CARACTERIZAÇÃO - Longas jornadas de trabalho, baixos salários, utilização da mão-de-obra infantil e condições de labor inadequadas são algumas modalidades exemplificativas do denominado dumping social, favorecendo em última análise o lucro pelo incremento de vendas, inclusive de exportações, devido à queda dos custos de produção nos quais encargos trabalhistas e sociais se acham inseridos. “As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado Social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido ‘dumping social’” (1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, Enunciado nº 4). Nessa ordem de ideias, não deixam as empresas de praticá-lo, notadamente em países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento, quando infringem comezinhos direitos trabalhistas na tentativa de elevar a competitividade externa. (...) Nesse contexto, verifica-se que restará caracterizado o dumping social quando a empresa, por meio da burla na legislação trabalhista, acaba por obter vantagens indevidas, através da redução do custo da produção, o que acarreta um maior lucro nas vendas. Logo, representa uma prática prejudicial e condenável, haja vista uma conduta desleal de comércio e de preço predatório, em prejuízo da dignidade da pessoa humana (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Quarta Turma. 00866-2009-063-03-00-3 RO. Relator: Desembargador JÚLIO BERNARDO DO CARMO. Data do Julgamento: 19/08/2009. Data da Publicação: 31/08/2009).

Configura-se entendimento pacífico nos tribunais superiores brasileiros que a prática do dumping social provém de agressões reiteradas, contínuas, aos direitos trabalhistas, com o fim de obter mais lucros à custa da precarização do trabalho; o que enseja a reparação de tal dano à sociedade a título de danos sociais.

Julgados recentes também apontam no sentido (anteriormente mencionado) de que a reparação por dano social poder ser arguida *ex officio* pelo magistrado, não precisando ser necessariamente requerida pela parte prejudicada. Dessa maneira, o juiz pode identificar a prática do dano social e puni-la sem que esteja expressamente prevista na petição inicial.

Um exemplo desta afirmação é o julgamento do Recurso de Revista nº nº 11900-32.2009.5.04.0291, relatado pelo Ministro Walmir Oliveira da Costa, julgado em agosto pela 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST). A instância inferior, TRT-4, havia mantido a condenação da AMBEV ao pagamento de R\$100 mil pela utilização de mão de obra ilicitamente contratada. Todavia, na exordial não havia qualquer pedido de indenização por *dumping* social. A decisão foi prolatada de ofício, após a análise dos fatos e provas demonstrarem a prática danosa ao longo dos anos (TUNHOLI, 2016).

Esta prática – do juiz, sob os ditames do ativismo judicial, declarar de ofício a reparação de danos decorrentes de *dumping* social – ainda não é pacificamente aceita nos tribunais, contudo. Muitos julgados ainda vão de encontro a este entendimento, advertindo que o juiz só

poderá proceder com a condenação pelo *dumping* se esta for requerida pela parte lesada. A longo prazo, espera-se que se consolide a ideia de que o magistrado pode, sim, *ex officio*, determinar a reparação a título de dano social.

Os julgados da Justiça do Trabalho brasileira são firmes e entendem que a reparação do dano social é de ordem financeira, auferida monetariamente em pecúnia e que o caráter de tal sanção é justamente desestimular a prática de conduta tão nociva à sociedade. Há, portanto, um caráter pedagógico. Ademais, como se observa na ementa abaixo exposta, o *dumping* social pode ser cometido por diversas práticas desrespeitosas aos direitos dos trabalhadores.

REPARAÇÃO EM PECÚNIA - CARÁTER PEDAGÓGICO - DUMPING SOCIAL - CARACTERIZAÇÃO - Longas jornadas de trabalho, baixos salários, utilização da mão-de-obra infantil e condições de labor inadequadas são algumas modalidades exemplificativas do denominado *dumping* social, favorecendo em última análise o lucro pelo incremento de vendas, inclusive de exportações, devido à queda dos custos de produção nos quais encargos trabalhistas e sociais se acham inseridos. "As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado Social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido '*dumping* social'" (1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, Enunciado nº 4). Nessa ordem de idéias, não deixam as empresas de praticá-lo, notadamente em países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento, quando infringem comezinhos direitos trabalhistas na tentativa de elevar a competitividade externa. "Alega-se, sob esse aspecto, que a vantagem derivada da redução do custo de mão-de-obra é injusta, desvirtuando o comércio internacional. Sustenta-se, ainda, que a harmonização do fator trabalho é indispensável para evitar distorções num mercado que se globaliza" (LAFER, Celso - "Dumping Social", in Direito e Comércio Internacional: Tendências e Perspectivas, Estudos em homenagem ao Prof. Irineu Strenger, LTR, São Paulo, 1994, p. 162). Impossível afastar, nesse viés, a incidência do regramento vertido nos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil, a coibir - ainda que pedagogicamente - a utilização, pelo empreendimento econômico, de quaisquer métodos para produção de bens, a coibir - evitando práticas nefastas futuras - o emprego de quaisquer meios necessários para sobrepujar concorrentes em detrimento da dignidade humana TIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Quarta Turma. RO-00866. Relator: Júlio Bernardo do Carmo. Data de Julgamento: 31/08/2009).

Observa-se também que a mera reparação da lesão de modo individualizado não é suficiente para que haja a efetiva diminuição dos danos sociais. Discorre Lênio Streck que o Judiciário, treinado para lidar com conflitos individuais, próprios de um modelo liberal-individualista, não está apto para "o enfrentamento dos problemas decorrentes da transindividualidade própria do (novo) modelo advindo do Estado Democrático de Direito previsto na Constituição promulgada em 1988" (STRECK, 2009. p. 02).

Destaca-se que a AMBEV possui uma configuração totalmente masculinizada, sendo poucas as mulheres empregadas pela empresa, proporcionalmente (AMBEV, 2017)⁵⁵. Ainda assim, sabe-se que são elas as que mais sofrem com os nefastos efeitos do dumping social

Ressalta-se, mais uma vez, que o intuito da presente dissertação não é pormenorizar diretamente os efeitos sofridos pelas mulheres nos tribunais brasileiros, mas destacar que a falta de oportunidades e o tratamento desigual sofrido pelas minorias trabalhadoras também devem ser considerados práticas de *dumping* social. Assim sendo, o número baixíssimo de mulheres trabalhadoras da AMBEV, em especial em cargos de gestão, por exemplo, poderia ser considerado uma espécie de *dumping* social.

Para exemplificar, quadro diferente pode ser observado no grupo varejista Magazine Luíza: dos 41.000 funcionários, todos com negociação coletiva, 50,4% são mulheres e 49,6% homens. No entanto, tal equidade não é observada nos cargos de liderança. No mais, apenas 14.171 trabalhadores são negros (MAGAZINE LUIZA, 2019).

É necessário mencionar, todavia, que, em agosto de 2012, na comarca de Franca, no estado de São Paulo, o Magazine Luíza foi condenado pela Justiça do Trabalho ao pagamento de indenização no montante de R\$ 1,5 milhão pela prática de *dumping* social em razão de ter sido autuado pelo Ministério Público do Trabalho por 87 vezes (conduta reiterada) por submeter seus empregados a jornadas de trabalho excessivas e por desrespeitar intervalos legalmente previstos.

Vê-se, pois, o caráter do *dumping* de dano social, difuso e coletivo; que atinge, ao mesmo tempo, trabalhadores e trabalhadoras já contratados e inseridos na exploração laboral por empresas que o praticam e futuros trabalhadores e trabalhadoras que poderão vir a ser aliciados e inseridos nesses tipos de empreendimentos.

Assim, na ausência de ofertas de postos de trabalhos decentes, trabalhadores e trabalhadoras são relegados às condições vulneráveis e insustentáveis. Como resultado, acabam aceitando qualquer tipo de oferta de trabalho, até mesmo as irregulares, pois precisam arcar com seu sustento e de suas famílias.

Para além dos casos citados, há vários exemplos, no Brasil, de *dumping* social nas indústrias confecção de roupas de grife, sobretudo aquelas que possuem redes ou canais internacionais de distribuição. São observadas, com frequência, a criação de cooperativas de

⁵⁵ Acesse o Relatório Anual de Sustentabilidade da AMBEV de 2017. Disponível em: //efaidnbmnni bpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.ambev.com.br%2Fconteudo%2Fuploads%2F2018%2F08%2FRelatorio_Anual_de_Sustentabilidade_Ambev_2017.pdf&cflen=7705271&chunk=true. Acesso em 08 de abril de 2022.

mão de obra no interior do país por meio de empresas estrangeiras; a utilização de mão de obra infantil; a ampliação excessiva da jornada de trabalho sem o correspondente pagamento de horas extras etc.

Por se apresentar como uma característica social e difusa, entendemos que a natureza jurídica do *dumping* social se enquadra entre os institutos do Direito do Trabalho, produto dos tempos hodiernos de fragmentação de micro ou macro lesões que se disseminam entre classes ou grupos de trabalhadoras e trabalhadores.

Conclui-se que vem sendo observado certo progresso jurisprudencial acerca da temática, mas muito ainda precisa ser feito no que tange à proteção dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, já que, infelizmente, em alguns julgados impera a face elitista, classista, patriarcal e desigual do Direito.

A capacidade de indignação e o olhar interseccional correspondem ao primeiro passo que precisa ser dado para as mudanças na sociedade brasileira. É nesse sentido que compete aos juristas (advogados, professores, doutrinadores, magistrados, promotores, a necessidade de indignação. Somente diante da indignação com as arbitrariedades apresentadas em cada uma das ações trabalhistas que movimentam e abarrotam a Justiça do Trabalho é que será possível encontrar a força motriz necessária para que se estabeleçam efetivamente todos os fundamentos e objetivos da República Federativa do Brasil.

4.6 A afirmação do dano no espectro trabalhista

As consequências da prática do *dumping* social, por se tratar de tema muito amplo e dependente dos atos praticados pelas empresas, perpassam as esferas jurídica, econômica, social e política.

Muitas são as discussões em torno da reparação dos danos sociais impetrados, bem como do valor monetário adequado a ser pago pela empresa praticante de tal agressão contra a sociedade. Pacífica, porém, é a ideia de que a indenização é de cunho financeiro, auferida monetariamente. Para além, ressalta-se que os tribunais, em julgados recentes, já admitem o pagamento da indenização através de reclamações trabalhistas tanto coletivas, com a intervenção de sindicatos, quanto individuais.

Após as análises de todos os fatos que circundam o caso, o juiz fixa um *quantum* a ser pago pela empresa transgressora dos direitos trabalhistas, sociais e mercantis. Observa-se que não há um padrão definido pelo qual o magistrado arbitra o valor a ser pago, mas a doutrina apregoa que devem ser observados cinco requisitos para sua fixação: (i) a extensão e gravidade do dano; (ii) a condição econômica do ofensor; (iii) o lucro obtido através da conduta ilícita;

(iv) o grau de culpabilidade do agente; e (v) o grau de reprovação social da prática. Conforme julgado pelo Poder Judiciário da seara trabalhista:

DANO MORAL COLETIVO. VALOR DA INDENIZAÇÃO.

O Juiz, ao estabelecer o montante da indenização por danos morais, não obstante possua liberdade de fixar parâmetros para apreciar a gravidade da lesão, deve considerar que o valor arbitrado obedece a critérios de proporcionalidade, de razoabilidade e de equidade, os quais foram observados na hipótese. -In casu-, o Tribunal Regional entendeu que o valor da indenização por danos morais coletivos deveria ser reduzido de R\$100.000,00 para R\$71.500,00. Para chegar a esse entendimento, levou em consideração alguns elementos; quais sejam, gravidade da ofensa, prejuízos suportados pelos ofendidos, porte da ofensora, princípio da razoabilidade e também cautelas para evitar que a máquina jurisdicional se transforme em meio de enriquecimento indevido. Assim, não se constata ofensa ao artigo 944 do Código Civil, mas, pelo contrário, sua estrita observância, porquanto o TRT de origem reduziu o valor da indenização com base na capacidade econômica da 1ª reclamada e na extensão dos danos causados aos ofendidos. Recurso de revista de que não se conhece (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Sétima Turma. RR - 55400-76.2006.5.20.0011. Relator: Min. PEDRO PAULO MANUS. Data de Julgamento: 14/10/2009. Data de Publicação: 23/10/2009).

No âmbito econômico, a prática de concorrência desleal, fruto do *dumping* social, acarreta profundos prejuízos ao funcionamento eficiente do mercado, podendo até impedir a sobrevivência de empresas do mesmo ramo. Desse modo, independentemente das sanções penais cabíveis, os atos de concorrência desleal ainda podem ensejar para seu autor a incidência de indenização civil por perdas e danos.

Outra característica do *dumping* social são os baixos custos de produção alcançados por meio da violação de direitos trabalhistas mínimos dos empregados. É interessante ressaltar que frequentemente as empresas usam do argumento falho de que se encontram em “crises econômicas” com o intuito de coagir o Poder Legislativo à redução ou flexibilização de direitos e garantias trabalhistas, bem como para justificar ações que transgridam os direitos laborais. Entretanto, o Direito do Trabalho sempre caminhou tendo à sua sombra o fantasma da “crise”, não sendo argumento válido que justifique o desrespeito aos direitos trabalhista. Nesta linha, Manuel Carlos Palomeque Lopez dispõe:

O Direito do Trabalho sai de cada crise econômica, certamente, com cicatrizes visíveis, mas a sua função objectiva de instrumento de mediação e institucionalização do conflito entre trabalho assalariado e o capital permanece inalterada e incólume. E tal papel é consubstancial, assim, ao sistema de produção capitalista e ao seu conflito social de base, pelo que o destino histórico do Direito do Trabalho está ligado de modo estrutural às relações sociais sobre as quais actua (LOPEZ, 2014, p. 39).

Não restam dúvidas de que os danos sociais consistem na lesão a direitos ou interesses de natureza extrapatrimonial (obrigatória sua reparação) individual e/ou coletivos disciplinados tanto constitucionalmente quanto em legislação infraconstitucional, mais especificamente na

Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). O dano social causado por práticas desta natureza muitas vezes leva à falência de empresas concorrentes e, por conseguinte, aumenta-se o índice de desemprego; além do fato de que diversas empresas do setor privado acabam copiando tal prática como forma de se perpetuar no mercado e não ser engolida pelas demais infratoras. Ademais, ao violar as benesses e direitos dos trabalhadores, acaba-se por diminuir seu poder de compra, o que obsta o mercado e gera diminuição da própria circulação de riquezas.

A prática, portanto, prejudica pelo menos três setores: a classe trabalhadora, a sociedade como um todo e os próprios agentes econômicos. Em verdade, até o Estado acaba sendo prejudicado, já que terá que arcar em maiores quantidades com investimentos sociais para suprir as agruras sofridas pelos trabalhadores. Jorge Luiz Souto maior debruça-se sobre tal fenômeno:

Este modelo de precarização gera um efeito ‘bola de neve’. Cada vez mais pessoas são afastadas do mercado produtivo. Por consequência, mais dinheiro é necessário para financiar a proteção social. Entretanto, dentro de uma lógica de concorrência internacional, o capital interno não pode ser dirigido para o social. Não se sabe como financiar a proteção social. De forma individualista, as empresas procuram cada vez mais diminuir seus custos e, sem uma política definida quanto a um modelo mais igualitário de sociedade, a solução encontrada é a redução dos direitos dos trabalhadores (que muitas vezes se faz pelo simples descumprimento da legislação). No entanto, os trabalhadores acabam recebendo menores salários e deixam de consumir. O mercado interno tende a falir. E, então, o circuito recomeça, cada vez pior (SOUTO MAIOR, 2008, p. 18).

Diante da imensa lesividade do *dumping* social, causador de evidentes danos sociais, é indispensável que Poder Judiciário se posicione sobre, desestimulando a continuidade desta conduta prejudicial aos direitos individuais e coletivos dos obreiros e punindo eficazmente os agentes econômicos que prosperam à base de ilegalidades e violações. Defende-se, por essas razões, que é possível empregar caráter punitivo, pedagógico e desestimulador na reparação dessas práticas danosas, sejam elas lesivas a um grande número de pessoas ou até mesmo individualmente, conforme vem sendo entendido em julgados e enunciados recentes.

I Jornada de Direito e Processo do Trabalho, o Enunciado nº. 4, com o seguinte teor: 4. “DUMPING SOCIAL”. DANO À SOCIEDADE. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR. As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido “dumping social”, motivando a necessária reação do Judiciário trabalhista para corrigi-la, tanto *ex officio*, como provocado. O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Encontra-se no art. 404, parágrafo único do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como, aliás, já previam os artigos 652, “d”, e 832, § 1º, da CLT (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. Terceira Turma. RO-0131000- 63.2009.5.04.0005. Relator: Des. RICARDO CARVALHO FRAGA. Data de Julgamento: 08/06/2011. Data de Publicação: 22/07/2011).

O Poder Judiciário poderá, portanto, estabelecer punições quando verificado o *dumping* social, seja *ex officio* ou mediante provocação. Nesse sentido Souto Maior ensina:

A esta necessária ação do juiz, em defesa da autoridade da ordem jurídica, sequer poderia opor com o argumento de que não lei que o permita agir desse modo, pois seria o mesmo que dizer que o direito nega-se a si mesmo, na medida em que o juiz, responsável pela sua defesa, não tem poderes para fazê-lo (SOUTO MAIOR, 2007, p. 20).

4.7 A reparação indenizatória por *dumping* social na luta contra a desigualdade de gênero

Conforme delineado no capítulo anterior, necessário se faz voltar os olhos da punição das práticas de *dumping* social às facetas de gênero e raça. Isso porque os estereótipos de raça e gênero, bem como as relações assimétricas de poder, o machismo estrutural, o patriarcado e os caminhos para o reconhecimento de igualdade material, como dever de não discriminação (imposto não só pela Constituição de 1988, como também pela Convenção Americana de Direitos Humanos e por outras convenções internacionais), devem ser observados também pelo Poder Judiciário, assim como de marcadores sociais para a proposição de políticas privadas e públicas e para as necessárias mudanças cultural e prática (CONFORTI, 2021).

Dessa forma, não se pode perder de vista a imensa desigualdade – que não impacta apenas no âmbito remuneratório – entre trabalhadores e trabalhadoras, ainda mais aprofundada pelo registro de raça, com diferenças abissais entre os ganhos mulheres negras e homens brancos, conforme já relatado.

É fato que as desigualdades de gênero já são historicamente gritantes no mercado de trabalho, desafiando a superação de obstáculos para a implementação de políticas trabalhistas efetivamente inclusivas. Porém, a pandemia da COVID-19 trouxe à tona a fragilidade da inserção da força de trabalho das mulheres diante de contextos econômicos precários e instáveis (CONFORTI, 2021).

De acordo com a OIT, a retomada econômica e a recuperação da crise do trabalho precisa, desde logo, considerar a ampliação das desigualdades geradas pela Covid-19 para o alcance de empregos produtivos e de qualidade. Isso não só pela necessária observância da igualdade de gênero, mas sobretudo para minimizar os retrocessos que tal pandemia trouxe em termos sociais e econômicos, principalmente para as mulheres (OIT, 2020).

Segundo reportagem divulgada pela OIT, em 2020, a taxa de participação feminina sofreu abrupta queda, seja pelo afastamento do mercado de trabalho ou pelo desemprego, atingindo 13,1 milhões de mulheres na América Latina e no Caribe, em momento em que os níveis de desemprego já eram significativos antes da pandemia, envolvendo cerca de 12 milhões

de mulheres (CONFORTI, 2021). Assim, cerca de 25 milhões de mulheres estão desempregadas ou fora do mercado de trabalho atualmente na região, crescimento afetado diretamente pela crise de setores como o comércio e serviços, nos quais a presença feminina é bastante significativa (OIT, 2020).

A OIT identificou, ainda, crescentes dificuldades conciliatórias entre o trabalho remunerado das mulheres e as possibilidades familiares no contexto pandêmico, especialmente em razão da suspensão dos serviços de educação e das tarefas de cuidado de crianças, idosos e doentes, decorrentes das medidas de distanciamento social. Estas afetam muito mais as mulheres que os homens, com reflexos negativos no teletrabalho e no trabalho em domicílio (OIT, 2020).

Nesse contexto e tendo em vista a grave crise econômica, fato é que será ainda maior a dificuldade de reinserção das mulheres no mercado de trabalho, o que reclama respostas efetivas políticas, sociais e trabalhistas com perspectiva de gênero e raça para a recuperação mais equitativa do mercado de trabalho.

No que se refere ao papel do Poder Judiciário Trabalhista na luta pela equidade de gêneros no mundo do trabalho, não se pode desconsiderar as dificuldades na produção de provas nos processos em se que discute, por exemplo, assédio moral em razão de gravidez, casamento, assédio sexual e outras questões que podem estar ligadas, devido às suas especificidades, ao universo feminino (CONFORTI, 2021). Diante desse cenário trágico, faz-se essencial que os julgamentos considerem as perspectivas de gênero e também o recorte racial para a ampliação do acesso à Justiça, a fim de que a aplicação das normas não gere efeitos desproporcionais.

Importante destacar o julgamento, pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, do caso da fábrica de fogos de Santo Antônio de Jesus *versus* Brasil (2020). O resultado foi a responsabilização do Brasil pela violação de direitos e garantias fundamentais de crianças e adolescentes negras que estavam trabalhando e foram, em maioria, vítimas da explosão do estabelecimento em 1998 (CONFORTI, 2021).

De forma emblemática, a Corte Interamericana de Direitos Humanos (2020) se referiu à relevância da interseccionalidade como medida efetiva de acesso à Justiça e abordou a questão da pobreza estrutural como fator de prejuízo ao reconhecimento de direitos previstos na Convenção Americana de Direitos Humanos (CONFORTI, 2021).

Percebe-se que é fundamental que o Poder Judiciário esteja sempre atento para interpretar e aplicar a legislação com base na Constituição, sobretudo à luz dos princípios constitucionais da dignidade humana e do reconhecimento da igualdade material como dever de não discriminação. Para tanto, é relevante considerar o afastamento de estereótipos que

podem contaminar a produção de provas; reconhecer a maior dificuldade da prova em situações que envolvem violência, poder e em questões indissociavelmente ligadas ao universo feminino; além de verificar se, diante dessa dificuldade, a prova produzida é suficiente para o julgamento com perspectiva de gênero, para a ampliação do conteúdo probatório, quando cabível (CONFORTI, 2021).

Assim, o Poder Judiciário não pode deixar de considerar tais estereótipos, relações assimétricas de poder ou reafirmar estruturas organizacionais desiguais e fundadas em alicerces intolerantes ou preconceituosos (CONFORTI, 2021). Certo é que o reconhecimento de práticas de *dumping* social e sua consequente punição é um dos caminhos para compensar tais desigualdades.

4.8 Possibilidade de punição de ofício pelo Magistrado

A prática do *dumping* social é considerada tema relativamente novo no Brasil e aos poucos está sendo definida e identificada em alguns processos de reclamações na Justiça do Trabalho. Assim, tal prática não é difundida e conhecida amplamente pela classe dos assalariados, de forma que, na maioria dos casos, é o próprio magistrado que tardiamente a identifica no processo. Isso acaba por prejudicar o trabalhador se o juiz estiver impossibilitado de atuar no processo, não podendo punir de ofício, por meio indenizatório, a empresa transgressora.

Recorda-se que o artigo 141 do Código de Processo Civil estabelece que o magistrado deve decidir o mérito nos limites propostos pelas partes, vedado a este conhecer acerca de fatos não levantadas a cujo respeito a lei exige a ação primeira do envolvido no processo. O artigo 492 do mesmo Código dispõe que é vedado ao juiz proferir decisão de feição discrepante da pleiteada ou condenar o requerido em quantia maior ou em objeto diferente daquele do que lhe foi pedido.

Vê-se que, mesmo descoberta a conduta do *dumping* social, se o autor não tiver pleiteado na peça inicial, o magistrado infelizmente nada poderá fazer para condenar a empresa transgressora a indenizar o trabalhador por tal dano social. O que resta é apenas eventual hostilização da empresa por outras do mesmo setor em razão da concorrência desleal por ela impetrada.

Evidente que é necessário expandir e dar visão aos trabalhadores sobre o *dumping* social, emponderando-os para que tenham condições de se proteger e para que os padrões transgressores sejam condenados por atuar deslealmente no mercado com o único fim de fazer crescer seu (em geral) já enorme patrimônio.

Dessa maneira, constatada a prática danosa de cunho social pela empresa, ao ajuizar ação trabalhista, deve o lesado ressaltar tal prática e pleitear pela reparação desta a título de indenização. Do contrário, o ato danoso praticado pela empresa pode ficar impune, pois a legislação deixa o magistrado de mãos atadas perante esta situação.

É preciso refletir sobre a questão, no entanto: diante da constatação de *dumping* social no campo trabalhista, seria mesmo equivocada o magistrado atuar de ofício para inibir e reparar tal prática danosa? Neste trabalho, com respaldo em respeitáveis doutrinadores, considera-se que a resposta é negativa.

Afinal, ao contrário do âmbito civil, é intrínseca à disciplina trabalhista a desigualdade latente, isto é, a hipossuficiência entre empregador e empregados, de forma que o magistrado deve reequilibrar esta relação protegendo o trabalhador. Viu-se que Direito do Trabalho serve ao capital, mas dialeticamente primazia a proteção do trabalhador e nada mais óbvio que este ramo combata a prática do *dumping* social, visto que tal conduta causa concorrência desonesta no mercado e viola direitos sociais e trabalhistas. Reforçando este posicionamento, Jorge Luiz Souto Maior discorre:

Em se tratando de práticas ilícitas que tenham importante repercussão social, a indenização, visualizando esta extensão, fixa-se como forma de desestimular a continuação do ato ilícito, especialmente quando o fundamento da indenização for a extrapolação de limites econômicos e sociais do ato praticado, pois sob o ponto de vista social o que importa não é reparar o dano individualmente sofrido, mas impedir que outras pessoas, vítimas em potencial do agente, possam vir a sofrer dano análogo. A pertinência desses dispositivos no direito do trabalho é gritante, pois, normalmente, as agressões ao direito do trabalho acabam atingindo uma grande quantidade de pessoas, sendo que destas agressões o empregador muitas vezes se vale para obter vantagem na concorrência com outros empregadores. Isso implica, portanto, dano a outros empregadores que, inadvertidamente, cumprem a legislação trabalhista, ou, de outro modo, acaba forçando-os a agir da mesma forma, precarizando, por completo, as relações sociais, que se baseiam na lógica do capitalismo de produção. Óbvio que esta prática traduz-se em *dumping* social, que prejudica toda a sociedade (SOUTO MAIOR, et. al., 2012, p. 11).

Neste mesmo sentido, o autor afirma que estabelecimentos mercantis que já foram processados por violações trabalhistas reincidentes devem, sim, ser condenados a título de indenização devido a dano causado à sociedade, determinado tanto *ex officio* pelo julgador quanto a pedido da parte, pois a reparação como meio de proteção do trabalhador não é apenas individual, mas também coletiva.

Ressalta-se, nesse contexto, o disposto no art. 765 da Consolidação das Leis do Trabalho, que confere ao magistrado da seara trabalhista poderes para determinar qualquer empenho apto a garantir que o direito formal e material sejam assegurados e eficazes à parte que lhe cabe.

Deduz-se, portanto, que violações a direitos trabalhistas devem ser declaradas *ex officio* pelo juiz quando constatadas, de modo a proteger o trabalhador, que é desequilibrado formal e materialmente em relação ao empregador.

Os argumentos doutrinários aqui expostos felizmente têm influenciado alguns julgados sobre a temática. O Tribunal Superior Trabalho (TST) já acorda no sentido de adotar medidas de combate ao *dumping* social, expostas nos tópicos a diante.

Assim, nos casos de *dumping* social, Souto Maior (2010) argumenta a aplicação de ofício de uma indenização suplementar. Dessa maneira, quando ocorrerem agressões aos direitos trabalhistas, em nítido desrespeito à estrutura do Estado Social e do modelo capitalista, pode os e as magistradas, de ofício, nos processos impor aos empregadores o ressarcimento indenizatório a ser destinada para um fundo estatal ou entidades filantrópicas. Para defender tal ponto, cita-se como preceito legal a indenização suplementar disposta no art. 404, parágrafo único, do Código Civil de 2002.

O dilema reside no fato de os e as juízas de primeiro grau, percebendo a ocorrência do dano moral individual e coletivo, podem, sim, atuar de ofício aos trabalhadores e trabalhadoras individuais quando verificarem práticas de *dumping* social. Assim, nota-se que o Poder Judiciário, diante de um dano moral coletivo, através da prática de *dumping* social, informar imediatamente ao Ministério Público do Trabalho (MPT), o qual, em conjunto, providenciarem as medidas possíveis para a proteção de direitos.

4.9 Medidas do Ministério Público do Trabalho

A Lei Complementar nº 75/1993, em conformidade com a Constituição Federal, tornou lícita a defesa dos interesses da coletividade por parte do Ministério Público do Trabalho (MPT), em destaque quando desrespeitados direitos sociais constitucionalmente garantidos. São estabelecidas, então, duas maneiras de atuação: a judicial (que resulta da participação nos processos judiciais como parte ou fiscal da lei) e a extrajudicial (que ocorre no âmbito administrativo, com a instauração de inquérito civil público que poderá dar sustentação a posterior ação civil, quando necessário).

É relevante mencionar que a ação civil pública, diante de práticas de *dumping* social, apenas poderá ter como titular o MPT. Não compete ao sindicato fazê-lo, visto que, segundo a legislação, os prejuízos causados vão além dos direitos da categoria na qual o trabalhador e a trabalhadora estão abarcados, já que alcançam toda a coletividade. Tal competência está prevista no art. 129, III, da Constituição, que dispõe ser função institucional do Ministério

Público “promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos”.

4.9.1 Instauração de inquérito civil público

O inquérito civil público é um procedimento privativo do Ministério Público. As etapas deste inquérito são a instauração, a instrução e a conclusão. Busca-se a investigação dos fatos e a consequente normatização em sede de relatório final a concluir pelo arquivamento ou propositura da ação civil pública.

O procedimento aludido faz parte do rol das funções institucionais exclusivas do Ministério Público (art. 129 da Constituição Federal de 1988). Ressalta-se que não há contraditório ou acusação, muito menos aplicação de sanção. Apesar há o controle de legalidade feito pelo Judiciário, visto que se trata de medida anterior ao ajuizamento da ação civil pública. Ensina Ersio Miranda (2002) que o inquérito civil público reclama em dois casos:

- a) Notícia de lesão, da qual tem ciência o membro do Ministério Público pelos meios de comunicação social (imprensa, televisão, rádio) ou de sua atuação como fiscal da lei (examinando processos nos quais deve fornecer parecer ou assistindo a sessões dos tribunais, quando se deparar com lesão que possa estar ocorrendo não apenas em relação à parte que figura no processo individual, mas de forma generalizada no âmbito de uma empresa ou categoria);
- b) Denúncia de lesão, em geral oferecida pelo lesado, mas que pode partir de qualquer pessoa, independentemente de demonstração de interesse direto na reparação do dano. Tendo conhecimento do fato, o procurador do trabalho observará a situação fática, acolhendo determinado procedimento investigatório anterior que se faça urgente, e, compreendendo que há indícios da existência do dano e da sua autoria, deverá instituir o inquérito através de portaria, definindo o objeto da investigação e os cuidados para a apuração do fato (MIRANDO, 2002, p.18).

Realizada a audiência de instrução, verificado os elementos indispensáveis a tomar por base o seu convencimento, analisando a existência do dano e de sua autoria, o Parquet designará proposta de ajuste de conduta ao inquirido para a composição do litígio.

Ainda, o MPT também pode agir administrativamente, pleiteando à autoridade administrativa federal dos órgãos de proteção ao trabalho a instauração de processos administrativos, bem como à autoridade policial, solicitando diligências investigatórias e a instauração de inquérito policial, facultando acompanhá-los e elaborar provas (MIRANDA, 2002).

Da mesma forma, pode executar inspeções e diligências investigatórias e atuar em outras prerrogativas que lhes forem permitidas em Lei, desde que em consonância com o seu propósito normativo.

4.9.2 Ação civil pública

O cunho indenizatório das práticas de *dumping* social ultrapassa a seara da individualidade e sua necessidade de reparação deve atingir toda a comunidade como um todo. Todavia, a Lei de Ação Civil Pública (Lei 7.347/85) não menciona expressamente a defesa dos interesses difusos em sede das relações de trabalho e não existe outra normativa abarcando, de forma expressa, a defesa de tais direitos. Tal lacuna, todavia, não eliminam a defesa dos interesses difusos consequentes das relações laborais.

Partindo dessa premissa, a Lei Complementar nº 75/93, em seu art. 83, III, prevê expressamente a possibilidade do ajuizamento de ação civil pública na Justiça do Trabalho. Por sua vez, o possível ressarcimento do dano moral coletivo é disposto no art. 6º, VI da Lei 7.347/85, no qual aduz que a caberá para “a efetiva prevenção e reparação de danos patrimoniais e morais individuais, coletivos e difusos”.

Assim, a ação civil pública impetrada na Justiça do Trabalho para a defesa de interesses coletivos ou de direitos difusos) é procedimento exclusivo a ser instaurado pelo Ministério Público do Trabalho (MPT).

Certo é que as práticas de *dumping* social não atingem unicamente as esferas individuais que, muitas vezes, se encontram disciplinadas pela legislação infraconstitucional, como é o caso da terceirização. As atitudes ilícitas de empregadores que repetidamente desrespeitam direitos trabalhistas e previdenciários, abarrotando corriqueiramente as Varas do Trabalho, vão de encontro aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, ambos protegidos pela Constituição Federal de 1988.

Doutrinadores, como Amauri Mascaro Nascimento (2008), defendem a literalidade do disposto no art. 83, III, da Lei Complementar nº 75/93, afirmando que o MPT apenas poderá utilizar deste poderoso instrumento processual quando verificarem as violações dos direitos sociais constitucionalmente consagrados.

Na contramão, Sérgio Pinto Martins (2001) defende que, quando a discussão do vínculo empregatício tratar da legalidade da terceirização, não caberá ao MPT propor ação civil pública contra as empresas, considerando que a falta de respeito foi impetrada contra a normatização trabalhista infraconstitucional e não contra a Constituição.

Argumento que não se sustenta e desconsidera a própria abrangência constitucional do ordenamento jurídico brasileiro. Isso porque a ação civil pública na seara trabalhista não deve ser cabível apenas diante de situações que dizem respeito a direitos claramente assegurados na Constituição. É necessária uma interpretação da Lei Complementar nº 75/93 (norma

infraconstitucional) de acordo com a própria Constituição, sob pena de ser materialmente inconstitucional.

O foro para a instauração da ação civil pública normalmente é o do local do dano do interesse tutelado. Na seara processual trabalhista, não há normatização específica, cabendo ser interposta nos órgãos de primeira instância, ou seja, nas Varas do Trabalho do local onde aconteceu tais violações direitos difusos (LEITE, 2009). Caso a lesão seja de âmbito regional, a competência será de uma das Varas do Trabalho da Capital, e, se de âmbito nacional, de uma das Varas do Distrito Federal, conforme dispõe a Orientação Jurisprudencial nº 130 da SBDI-II do Tribunal Superior do Trabalho.

O trâmite processual específico a ser obedecido está previsto no art. 852-A, parágrafo único, o qual exclui o procedimento sumaríssimo nos processos em que Administração Pública for parte. Dessa forma, toda vez que o autor da ação for o MPT, o rito será comum, pois o Ministério Público é protetor da ordem jurídica e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, representando o interesse do Estado (MIRANDA, 2002).

A sentença poderá ser condenatória, unicamente declaratória, constitutiva positiva ou negativa, cautelar ou de execução ou mandamental. Isso ocorre porque o art. 83 do Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/1990) estabelece que, para a defesa dos direitos e interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, são aceitas todas as espécies de ações capazes de garantir a adequada e efetiva tutela. Incluem-se nesse rol quaisquer ações de conhecimento, apesar de, na maioria dos casos, o ato decisório ter essência condenatória.

A condenação em sede sentencial pode, ainda, ter seus efeitos adiantados por concessão de medida tutelares antecipatórias do mérito. Ainda, o e a magistrada podem impor multas diárias (astreins) em caso de desobediência, suficientes e compatíveis com a obrigação.

Dessa forma, mesmo que haja a possibilidade de a ação civil pública ser instaurada sob qualquer espécie de ação, procura-se na maior parte dos casos, que seja um procedimento condenatório, em consonância com o disposto no art. 3º da Lei nº 7.347/85, que assim dispõe: “a ação civil poderá ter por objeto a condenação em dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer”.

Em ação que tenha como objeto obrigações de fazer ou não fazer, os e as magistradas deverão designar o cumprimento da prestação da atividade devida ou a cessação da atividade perigosa sob penalidade de execução específica ou de imputação de multa diária, independentemente de requisição dos autores da ação.

4.10 A multa

A prática do dano social figura como ato ilícito, posto que ultrapassa os limites sociais e econômicos, nos termos dos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil. Para complementar, o art. 404 da codificação apregoa que a punição ao transgressor se finda em uma indenização de cunho suplementar (em conformidade com o previsto nos artigos 652, d e 832, § 1º, da CLT).

Não há um parâmetro definido quanto ao valor indenizatório da prática de *dumping* social, sendo o magistrado responsável por verificar os fatos alegados nos autos e estabelecer o valor que entender adequado. A fixação do valor, porém, é questão controversa, assim como a legitimidade de quem de fato poderá requerer esta indenização.

Em geral, não se permite a reparação causada pelo *dumping* social por meio de reclamações trabalhistas individuais. Aceita-se, então, que o pleito seja feito por intermédio de sindicatos, associações de trabalhadores, confederações de trabalhadores ou entidade maiores que servem ao trabalhador. Contudo, alguns juízes têm (felizmente) se posicionado no sentido de que o dano social deverá ser reparado, também, de maneira individual. No mais, discorre Enoque Ribeiro dos Santos que:

Além da judicialização trabalhista, que pode ocorrer com o ajuizamento de ações coletivas, de legitimidade ativa dos sindicatos representativos de categoria profissional, bem como do Ministério Público do Trabalho, por meio das quais pode ocorrer um efetivo combate ao *dumping* social, com a imposição de indenizações ou reparações a título de dano moral coletivo. Além da fixação de astreintes, em valores expressivos por descumprimento da legislação trabalhista em relação a cada trabalhador ou a cada obrigação trabalhista (SANTOS, 2015, p. 5).

Como é cediço, dentre os instrumentos mais poderosos do *parquet* trabalhista, encontra-se o inquérito civil, devidamente regulado pela Resolução nº 69/2007 do Conselho Superior do MPT. Por este meio, os membros do MPT podem celebrar Termos de Ajuste e Conduta (TAC) com as empresas praticantes de atos fraudatórios ou antijurídicos, impondo-lhes – administrativamente, mas com força de título executivo extrajudicial – indenizações a título de dano moral coletivo por *dumping* social, cujos valores poderão ser revertidos à própria sociedade (fundos de proteção ao trabalho, entidades filantrópicas, etc.).

Por outro lado, defende-se também a possibilidade de imposição de multa dissuasória por *dumping* social na celebração de Termo de Ajuste de Conduta (TAC), por meio do Ministério Público do Trabalho, até mesmo cumulada com dano moral individual. Nesse caso, o primeiro deve ser revertido para o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) ou instituições filantrópicas, sem fins lucrativos; e o segundo destinado ao próprio trabalhador e trabalhadora que sofreu a lesão. Assim, a condenação deve ser de forma cumulada, considerando a natureza jurídica diversa dos institutos: por dano moral individual e por dano moral coletivo.

Nessas circunstâncias, o trabalhador ou a trabalhadora encontrado em situação irregular poderão ser indenizados pela agressão à sua dignidade, da mesma forma que o empregador será condenado à reparação por dano moral coletivo (SANTOS, 2015), a ser revertido para um fundo ou demais formas já mencionadas. Nada obsta, portanto, tal condenação “dupla” em razão do mesmo fato, havendo, inclusive, Súmula do Superior Tribunal de Justiça afirma, nesse sentido, aplicada analogicamente às situações em comento: “Súmula nº 37: são cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato”.

No mais, a quantia indenizatória deve ser revertida a um fundo gerido por um Conselho Federal ou por Conselhos Estaduais com participação do Ministério Público e dos representantes da comunidade (art. 13 da Lei nº 7.347/85). Porém, na prática, o que se observa é que, diante da ausência de tais fundos específicos, os recursos provenientes das ações indenizatórias têm sido destinados para o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), que é um fundo especial vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), criado pela Lei nº 7.998/1990. O FAT é destinado para o custeio do Programa de Seguro-Desemprego, para o pagamento do abono salarial (PIS) e para o financiamento dos programas de desenvolvimento econômico e social voltados para o interesse dos trabalhadores.

No cenário internacional, o combate ao *dumping* social tem sido capitaneado pela Organização Internacional do Trabalho, a OIT, a qual utiliza como instrumentos o Selo Social⁵⁶, o Global Compact, das Nações Unidas, o ISO Social, os códigos de conduta e as cláusulas sociais nos acordos firmados pela Organização Mundial do Comércio (OMC).

Dessa forma, existindo condenação pecuniária, esta deve servir de medida dissuasória, condenatório e que sirva de caráter pedagógico. Isso significa que o montante da condenação precisa ter dupla função: compensatória para a coletividade e punitiva para os ofensores, observando o sistema de razoabilidade na fixação do valor a ser pago a título de lesão moral individual e coletiva.

⁵⁶ O Selo Social consiste na vinculação de uma “etiqueta social” a produtos e marcas de empresas que, havendo voluntariamente aderido ao sistema, demonstrem a observância de normas trabalhistas consideradas fundamentais. A seu turno, o Global Compact, desenvolvido pela Organização das Nações Unidas, visa à incorporação de princípios de responsabilidade humanitária, social e ambiental ao planejamento estratégico das companhias transnacionais.

4.10.1 Conversão da multa a um fundo de proteção do trabalho à mulher

Um dos aspectos mais polêmicos acerca do tema do *dumping* social gira em torno da destinação dos valores decorrentes de condenações indenizatórias pela prática deste dano social, tema que tem recebido tratamentos diversos na jurisprudência brasileira.

De modo geral, a exemplo do que ocorre com valores decorrentes de condenações por dano moral coletivo, predomina o entendimento (exposto no tópico anterior) de que os valores devem ser destinados fundos estatais (a exemplo do Fundo de Amparo ao Trabalhador, conforme interpretação dada ao art. 13, da Lei nº 7.347/85) na seara trabalhista ou a entidades beneficentes.

Contudo, é possível encontrar na jurisprudência trabalhista decisões nas quais foi julgado procedente o pleito de indenização suplementar revertidos ao próprio juízo, para pagamento de processos arquivados na unidade judiciária.

Neste trabalho, propõe-se a conversão da multa a um fundo de proteção do trabalho das mulheres, como forma de combater práticas de *dumping* social que as atingem mais brutalmente no mercado de trabalho. Tal fundo pode vir a financiar serviços de educação, especialização, acesso ao trabalho, programas de benefícios familiar, questões relativas à maternidade, centros de saúde especializados no atendimento às mulheres, bem como para apoiar organizações de ativismo feminino, visando ao combate às discriminações de gênero e raça.

Defende-se que devem ser priorizadas as submissões de meninas e mulheres com deficiência, meninas e mulheres negras, LGBTQIA2S+, indígenas e imigrantes, assim como mulheres que vivem nas periferias, áreas rurais, campos de refugiados, territórios ocupados e em contextos afetados por conflitos. Ainda, trabalhadoras domésticas e informais como um todo.

A ideia é que a regulamentação seja feita nos mesmos moldes do Fundo de Amparo ao Trabalho (FAT), sendo considerado um fundo especial, vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e ao Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (MDH).

4.11 Potencial econômico-social da reparação por *dumping* social

É nítido que, tratando-se de práticas ilícitas que tenham importante repercussão social, a indenização reparatória por *dumping* social se estabelece como forma de desestimular a continuação do ato ilícito, especialmente quando o fundamento da indenização for a extrapolção de limites econômicos e sociais do ato praticado. Isso porque, do ponto de vista social, o que importa não é apenas reparar o dano individualmente sofrido, mas impedir que outras pessoas, vítimas em potencial do agente, venham a sofrer danos análogos.

Portanto, as reclamações trabalhistas em face de uma mesma empresa que apresenta agressões reincidentes e que atinjam de forma mais intensa as mulheres trabalhadoras (tais como salários em atraso; pagamento de salários por fora; trabalho em horas extras de forma habitual, sem anotação de cartão de ponto de forma fidedigna e sem o pagamento do adicional correspondente; não recolhimento do FGTS; não pagamento de verbas rescisórias, etc.) devem resultar em condenação indenizatória por dano social, o qual pode ser arbitrado *ex officio* pela juíza ou juiz, uma vez que a perspectiva primordial não é da proteção do patrimônio individual.

Assim, e mais uma vez utilizando os ensinamentos de Jorge Luiz Souto Maior (2014), a aplicação do dispositivo supracitado pode justificar tanto a fixação de uma indenização ao trabalhador (de caráter individual, diante da ineficácia irritante dos juros de mora trabalhista) quanto a imposição, ao agressor contumaz de direitos trabalhistas, uma indenização suplementar por dano social, que será revertida a um fundo público, destinado à satisfação dos interesses da classe trabalhadora, servido, inclusive como forma de compensar as desigualdades sofridas pelas mulheres trabalhadoras.

4.11.1 A possibilidade de expropriação nos moldes do art. 243 da Constituição Federal

Neste trabalho, propõe-se, ainda, a possibilidade de expropriação nos moldes do art. 243 da Constituição Federal, quando verificadas práticas de *dumping* social pelos empregadores. Isso serve para desestimular ainda mais as agressões reincidentes à classe trabalhadora, em especial, às mulheres. Tal artigo, em sua íntegra, assegura:

Art. 243. As propriedades rurais e urbanas de qualquer região do País onde forem localizadas culturas ilegais de plantas psicotrópicas ou a exploração de trabalho escravo na forma da lei serão expropriadas e destinadas à reforma agrária e a programas de habitação popular, sem qualquer indenização ao proprietário e sem prejuízo de outras sanções previstas em lei, observado, no que couber, o disposto no art. 5º. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 81, de 2014)

Parágrafo único. Todo e qualquer bem de valor econômico apreendido em decorrência do tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins e da exploração de trabalho escravo será confiscado e reverterá a fundo especial com destinação específica, na forma da lei. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 81, de 2014).

Assim, nas hipóteses listadas no artigo, as propriedades urbanas e rurais serão expropriadas sem qualquer tipo de indenização. Por isso, a doutrina denomina esse caso de “desapropriação confiscatória”, pois se trata de verdadeira penalidade aplicada àqueles que incorrerem em qualquer uma das condutas mencionadas.

Nesse sentido, destaque-se o que observou o Ministro Gilmar Mendes, no julgamento do RE 635.336/PE:

O instituto previsto no art. 243 da CF não é verdadeira espécie de desapropriação, mas uma penalidade imposta ao proprietário que praticou a atividade ilícita de cultivar plantas psicotrópicas, sem autorização prévia do órgão sanitário do Ministério da Saúde. Portanto, a expropriação é espécie de confisco constitucional e tem caráter sancionatório (Recurso Extraordinário nº 635.336, STF, Relator Min. Gilmar Mendes, Julgamento 14 de dez. 2016.)

Para a aplicação de tal penalidade, exige-se algum culpa do proprietário. Nesse sentido, decidiu o STF que ficará afastada a expropriação prevista no art. 243 se o proprietário do imóvel comprovar que não incorreu em culpa, ainda que “in vigilando” ou “in eligendo”. Culpa “in vigilando” é aquela que decorre da falta de atenção, falta de fiscalização dos atos de outras pessoas sob a sua responsabilidade. A culpa “in eligendo”, por sua vez, decorre de uma má escolha daquele que confia a prática de um ato a outra pessoa.

Observa-se que o proprietário tem o dever de zelar para que atividades ilícitas (cultivo ilegal de plantas psicotrópicas e exploração de trabalho escravo) não ocorram no seu imóvel. Assim, este tiver incorrido em culpa “in vigilando” ou “in eligendo”, sofrerá a responsabilização e o conseqüente confisco do imóvel. Em suma, o fato de não ter participado diretamente das atividades ilícitas não afasta a expropriação. Ademais, é do proprietário o ônus probatório, devendo provar sua ausência de culpa, além de que para o Supremo Tribunal Federal (STF), a responsabilidade do proprietário é subjetiva.

As especificações delineadas por tal artigo, bem como as construções doutrinárias e jurisprudenciais, devem ser consideradas, também, para as punições de práticas de *dumping* social. Advoga-se, pois, pela necessidade de inclusão da temática por Emenda Constitucional. Somente assim será possível, quem sabe, frear de vez tais práticas reincidentes, antissociais e danosas à classe trabalhadora que atingem mais profundamente as mulheres.

CONCLUSÃO

O *dumping* social se caracteriza como ato ilícito de empregadores que, reiterada e conscientemente, transgridem direitos trabalhistas visando à obtenção de proveitos econômicos, regidos pela infundável busca por lucro. Este é atingido em razão dos custos reduzidos de serviços (obtidos às custas da dignidade das trabalhadoras e dos trabalhadores), elevando e concorrendo a concorrência mercadológica desigual.

O fenômeno em comento possui natureza econômica e tem como resultado danos à sociedade advindos do abusivo e reiterado descumprimento de direitos e deveres civis-trabalhistas por parte do empregador. Infere-se, pois, que a prática não afeta somente as trabalhadoras e os trabalhadores em sua esfera individual, mas também o próprio agente econômico, visto que viola princípios relativos à ordem econômica e à livre concorrência (para além, é claro, da desvalorização do trabalho humano e dos atentados contra a dignidade humana, dentre outros princípios).

Assim sendo, nota-se que empresas que empregam esse tipo de conduta são tidas como transgressoras da ordem normativa. Elas geram danos individuais a seus obreiros e danos coletivos ao meio social e a outros padrões que respeitam as normas legais, já que, ao agir deslealmente no mercado, vão de encontro ao próprio sistema capitalista.

Resume-se, pois, o *dumping* social como um dano coletivo, de cunho social, relacionado a direitos da terceira dimensão dos direitos humanos fundamentais e a direitos difusos e coletivos.

Infelizmente, constatou-se que se trata de prática lesiva comumente praticada por empresas brasileiras. O objetivo da presente dissertação foi revelar suas facetas sob as lentes da condição das mulheres no mercado de trabalho, delineando como vem sendo abordada a temática pelo direito pátrio.

Almejou-se demonstrar que o *dumping* social praticado contra mulheres trabalhadoras representa prática profundamente danosa à sociedade e precarizadora, pois burla os direitos trabalhistas, não somente os infraconstitucionais, mas também os fundamentais, de que decorre gravidade ainda maior aos casos de sua configuração.

Abordou-se, nessa linha, os aspectos históricos do *dumping* social, ressaltando seu caráter dialético e sua gênese no mercado internacional, cogente à globalização e à expansão mercantil. Ressaltou-se que o fenômeno vem sendo identificado e combatido tanto mundialmente quanto em nosso país – mesmo que a passos lentos. Além disso, foram evidenciadas as nuances e potencialidades reparatórias do instituto do *dumping* social.

Foram brevemente explanados os percalços da condição marginal da mulher no mercado de trabalho, reflexos da discriminação diária por elas sofrida. Nesse sentido, defendeu-se que se configura o *dumping* social quando observadas tais práticas discriminatórias relegadas às mulheres universo mercadológico de trabalho, as quais repercutem negativamente em todos os espaços da vida social.

Embora algumas estatísticas demonstrem o crescimento do número de mulheres no mercado de trabalho e o aumento da quantidade de mulheres em profissões de nível superior; por outro lado, cresce o número de mulheres em situações precárias, como desemprego, informalidade e flexibilidade. No mais, foi estudado o fenômeno da feminização das correntes migratórias, demonstrando o protagonismo das mulheres imigrantes e a sua ocupação marginal no mercado de trabalho internacional.

Retomando brevemente a ideia do *dumping* social como dano coletivo, advogou-se pela possibilidade de que ele seja postulado de ofício pelos magistrados e magistradas, por mais que não haja amparo legal específico no ordenamento jurídico brasileiro para tal. Além disso, ressaltou-se a atuação fundamental do Ministério Público do Trabalho (MPT) no combate a tal ilícito.

Fato é que o juiz ou a juíza, ao estabelecer uma condenação que visa ao pagamento de indenização por *dumping* social trabalhista, deve se valer de critérios coerentes para a fixação da indenização, não se pautando apenas na arbitrariedade e na não razoabilidade, até para que não sejam impostas indenizações baixíssimas desprovidas de qualquer caráter pedagógico e dissuasório.

Assim, a imposição da reparação ou indenização por dano moral, advindo de práticas de *dumping* social, poderá ser judicializada por meio de ações singulares, pelo substituto processual ou pelo *parquet* laboral, em juízo de primeiro grau, da mesma forma que as ações civis públicas ou ações civis coletivas. Tal reparação ou indenização também poderá ser imposta por meio de celebração do título executivo extrajudicial (TAC), de titularidade exclusiva do Ministério Público do Trabalho (MPT), por via do inquérito civil. Recordar-se que a legitimidade do MPT decorre de sua própria atribuição na Constituição (inciso III, art. 129, CF/88) como legítimo defensor dos direitos humanos fundamentais, dos direitos difusos e coletivos e do interesse público primário da sociedade.

Em termos de destinação monetária, o valor da indenização ou reparação deve ser revertido a Fundos de Amparo do Trabalhador (FAT). Nessa linha, quando constatada a prática de *dumping* social com base em gênero e raça (e não só), deve-se se direcioná-la para instituições que prestam serviços às trabalhadoras, dedicando-se à sua inclusão.

Nesse sentido, mesmo com as várias divergências teóricas e doutrinárias no tocante ao assunto estudado, o mais adequado é que as indenizações decorrentes do *dumping* social sejam revertidas em prol da comunidade afetada e, indiretamente, da trabalhadora individual, visto ser um dano de porte grave. Defendeu-se que as condenações precisam ser firmes e punitivas o bastante para que as violações não voltem a ser cometidas, o que inclui a possibilidade de expropriação (nos moldes do art. 243, CF/88) e a conversão da multa a um fundo específico a ser criado com fins à proteção do trabalho da mulher e ao combate de discriminações laborais.

Restou demonstrado, também, que o papel do Judiciário trabalhista é fundamental. Naqueles em que houver comprovação do ilícito, deve ser observada condenação exemplar, pedagógica e dissuasória dos empregadores que se utilizam de tal prática deletéria e atentatória à dignidade humana das trabalhadoras e dos trabalhadores como um todo. Dessa forma, constatou-se que a compensação ao dano moral coletivo decorrente de *dumping* social encontra fundamento jurídico e amparo no ordenamento pátrio.

Finalmente, mas não menos importante, no cenário internacional, o combate ao *dumping* social tem sido engendrado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pela Organização Mundial do Comércio (OMC), as quais fazem uso de variados instrumentos, dentre os quais o Selo Social, o *Global Compact* das Nações Unidas, o ISO Social, os códigos de conduta e as cláusulas sociais nos acordos firmados por tais organismos internacionais.

Observou-se que a reparação em razão de *dumping* social vem sendo cada vez mais discutida na Justiça do Trabalho, despertando especial atenção da sociedade. Para o Tribunal Superior do Trabalho (TST), é necessário difundir o significado da prática e punir as empresas que, de modo reiterado, descumprem a legislação trabalhista, mantendo certas práticas – desleais e socialmente indesejáveis – mesmo após sucessivas condenações judiciais, o que acaba por causar dano a toda a comunidade.

Todavia, é preciso ressaltar que, ainda que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tenda a admitir condenações por *dumping* social, remanescem espaços para o melhor delineamento do instituto e para o combate a excessos do Poder Judiciário.

O papel da Justiça do Trabalho se revela ainda mais importante a partir da constatação de que ainda não há, no Brasil, legislação concernente ao fenômeno do *dumping* social. Felizmente, o Judiciário vem se posicionando de forma a punir a prática, mesmo que a passos curtos. A verdade é que os efeitos danosos deste tipo de prática ainda não foram visualizados de maneira eficaz, ignorando por completo suas repercussões sociais nas diversas estruturas e superestruturas da sociedade.

Uma das questões que vem sendo ignoradas, foco desta dissertação, é a condição da mulher no mercado de trabalho. Isso não pode ocorrer, haja vista a desvalorização do salário, a segregação ocupacional, a ausência de infraestrutura de assistência à trabalhadora gestante, a violência no local de trabalho e também as práticas sindicais que as excluem de uma participação mais ativa nos postos de decisão.

Diante de todas as assimetrias estudadas, nota-se que a regulação normativa das relações laborais e o Poder Judiciário são desafiados a responder ao contexto social em que a violência sobre os corpos femininos, a sobrecarga de trabalho e a disparidade de remuneração consistem em expressões vivas do patriarcado capitalista. Assim, resta aos magistrados e magistradas atuar de maneira sólida na busca por uma nova ordem, mais inclusiva e socialmente comprometida. Apenas dessa forma será conferida máxima eficácia ao ordenamento jurídico vigente, reconhecendo seu caráter de agente político, em que se visualize a possibilidade de reconhecer de ofício questões danosas às mulheres e à sociedade em sua totalidade.

Afinal, ao colocar o lucro do negócio acima da condição humana daqueles e daquelas cuja força de trabalho possibilita seu desenvolvimento, a empresa nega todo o aparato normativo constitucional instaurado no projeto constituinte de 1988.

Nessa linha, resta evidente que os direitos sociais não podem ser submetidos a meras questões de custos. As decisões colecionadas pelo Tribunal Superior do Trabalho, pelos Tribunais Regionais do Trabalho e pelos Juízes do Trabalho não podem discutir tal questão de modo limitado e seletivo, devendo expandir sua visão e enxergar práticas danosas de *dumping* social dirigidas às mulheres no mercado de trabalho (em especial, às mulheres negras, ainda mais precarizadas).

Dessa maneira, é indiscutível que o reconhecimento jurídico institucional justrabalista de trabalhadoras discriminadas é necessário para estancar os males da marginalização historicamente relegada às mulheres, em especial às mulheres negras, uma vez que a exclusão jurídica institucional agrava a vulnerabilidade social – ou seja, é fator de desigualdade social – , além de contribuir para a perpetuação da pobreza, distante de qualquer ideia de proteção social.

Notou-se, pois, que o combate ao *dumping* social trará consequências positivas ao conjunto da sociedade, em especial no que tange à luta pela igualdade feminina; permitindo a maior efetividade dos direitos, desestimulando a concorrência desleal e colocando em prática o que determinam os preceitos da Constituição, além de servir como meio tático na busca pela igualdade de gênero.

Urge, por óbvio, a necessidade de ousar para garantir a efetividade de algo tão básico quanto os direitos fundamentais. Nas palavras de Arion Sayão Romita, é preciso que se

cumpram os preceitos estabelecidos nos direitos sociais com o intuito de obter a realização prática do valor supremo da dignidade da pessoa humana.

Jorge Luiz Souto Maior já nos alertara da urgência de recuperarmos nossa capacidade de indignação e transformá-la na força necessária à concretização de direitos fundamentais trabalhistas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Laís Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho**: uma força de trabalho secundária? 2007. 328f. Tese (Doutorado em sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

ALGIVARY, Shagi; VELENTINA, Rouli Anita. Implementation of Anti-Dumping and Countervailing Duty. **Advances in Social Science, Education and Humanities Research**, Depok, v. 558, 2019, p. 761-768. Disponível em: [https://www.atlantispress.com/article/125958352 .pdf](https://www.atlantispress.com/article/125958352.pdf). Acesso em 20 de maio de 2022.

ALMEIDA, Cecília Barreto de; VASCONCELLOS, Victor Augusto. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo? **Revista Direito FGV**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 302-333, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rdgv/v14n2/1808-2432-rdgv-14-02-0302.pdf>. Acesso em 05 de julho de 2020.

AMBEV. Relatório Anual de Sustentabilidade da AMBEV de 2017. **Ambev**, 2017. Disponível em: <https://bit.ly/3PXguap>. Acesso em 08 de abril de 2022.

ANKER, Richard; HEIN, Catherine. **Sex Inequalities in Urban Employment in the Third World**. New York: St. Martin's Press, 1986.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2000.

AQUILINI, Guiomar de Hara; COSTA, Patrícia Lino. O sobre-desemprego e a inatividade das mulheres na metrópole paulista. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 17, n. 49, 2003, p. 17-34. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142003000300003#top9. Acesso em 25 de maio de 2020.

ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro; FERREIRA, Verônica Clemente. Sindicalismo e relações de gênero no contexto da reestruturação produtiva. In: ROCHA, Maria Isabel Baltar (org.). **Trabalho e gênero**: mudanças, permanências e desafios. São Paulo: Ed. 34, 2000, p. 309-343.

ARAÚJO, Angela Maria Carneiro; LOMBARDI, Maria Rosa. Trabalho informal, gênero e raça no Brasil do início do século XXI. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 43, n. 149, 2013, p. 452-477. Disponível em: <https://publicacoes.fcc.org.br/cp/article/view/2660/2606>. Acesso em 21 de junho de 2020.

ARUZZA, Cinzia. Considerações sobre gênero: reabrindo o debate sobre patriarcado e/ou capitalismo. **Revista Outubro**, n. 23, 2015, p. 33-58. Disponível em: http://outubrorevista.com.br/wp-content/uploads/2015/06/2015_1_04_Cinzia-Arruza.pdf. Acesso em 12 de dezembro de 2019.

ARUZZA, Cinzia. Rumo a uma “União queer” de marxismo e feminismo? In: ARUZZA, Cinzia. **Feminismo e marxismo**: entre casamentos e divórcios. Lisboa: Edições Combate, 2010.

ARUZZA, Cinzia; BHATTACHARYA, Tithi; FRASER, Nancy. **Feminismo para os 99%: um manifesto**. São Paulo: Boitempo, 2019.

ASSIS, Mariana Prandini. História do Direito, Abordagens Feministas e o Desafio da Inclusão. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **Mulheres em Luta: A outra Metade da História do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017, p. 147-157.

ASSUNÇÃO, Diana. **A precarização tem rosto de mulher: a luta de trabalhadoras e trabalhadores terceirizados da USP**. São Paulo: Iskra, 2013.

AZEVEDO, Antônio Junqueira de. Por uma nova categoria de dano na responsabilidade civil: o dano social. **Revista Trimestral de Direito Civil**, Rio de Janeiro, v. 19, p. 211-218, 2004. Disponível em:

<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redede.virtual.bibliotecas:artigo.revista:2004;1000725704>. Acesso em 30 de abril de 2021.

AZEVEDO, Jade; RAUBER, Maiara. Mulheres do MST desenvolvem redes feministas pelo afeto e contra a violência. **MTS.org**, [s.l.], 20 de novembro de 2020. Disponível em: <https://mst.org.br/2020/11/20/mulheres-do-mst-desenvolvem-redes-feministas-pelo-afeto-e-contra-a-violencia/>. Acesso em 24 de novembro 2021.

BAIROS, Luiza. Lembrando Lélia Gonzalez 1935-1994. **Afro-Ásia**, Salvador, n. 23, 2000. Disponível em: <https://portalseer.ufba.br/index.php/afroasia/article/view/20990>. Acesso em 01 de junho de 2020.

BALAS, Guillaume (org.) **Commission de l'emploi et des affaires sociales**. Rapport sur le dumping social dans l'Union européenne. Paris, 2016. Disponível em: <https://bit.ly/3m7qu34>. Acesso em 11 de maio de 2022.

BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade; KREIN, José Dari. A retomada do desenvolvimento e a regulação do mercado de trabalho no Brasil. **Caderno CRH**, São Paulo, v. 26, n. 68, 2013, p. 273-292. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/Yj7XZWrtxyVwpfFLt9NXtF/abstract/?lang=pt#>. Acesso em 15 de maio de 2021.

BANDEIRA, Lourdes Maria. Desafios da transversalidade de gênero nas políticas públicas. In: SWAIN, Tânia Navarro, MUNIZ, Diva do Couto Gontijo (orgs). **Mulheres em ação: práticas discursivas, práticas políticas**. Florianópolis: Ed. Mulheres, 2005, p. 169-193.

BARATTA, Alessandro. O paradigma do gênero: da questão criminal à questão humana. In: CAMPOS, Carmen Hein de (org.). **Criminologia e Feminismo**. Porto Alegre: Sulina, 1999, p. 19-80.

BARBOSA, Márcia Cristina B. Mulheres são maioria na educação, mas não chegam ao topo na carreira profissional. **Ciência e Cultura**, São Paulo, v. 57, n. 3, 2005. Disponível em: http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?pid=S0009-67252005000300009&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 24 de nov. 2021.

BARROS, Alexandre Rands. Dependência, *Dumping* Social e Nacionalismo. **Revista da Economia Política**, São Paulo, v. 15, n. 3, 1995. Disponível em <http://www.rep.org.br/pdf/59-3.pdf>. Acesso em 05 de maio de 2021.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 14^a ed. São Paulo: LTr, 2019.

BEAL, Frances. Double jeopardy: to be black and female. In: THIRD WORLD WOMEN'S ALLIANCE. **Black Women's Manifesto**. New York: Iphascript Publishing, 1970.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: fatos e mitos**. 2^a ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.

BEAUVOIR, Simone. **O Segundo sexo: fatos e mitos**. 4^a ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1980.

BENSTON, Margaret. Pour une économie politique de la libération des femmes. **Partisans**, Paris, n. 54-55, 1970, p. 23-31. Disponível em: <https://unioncommunistelibertaire.org/Margaret-Benston-Pour-une-economie-politique-de-la-liberation-des-femmes>. Acesso em 11 de março de 2020.

BERNACIAK, Magdalena. **Social dumping and the EU integration process**. Brussels: ETUI, 2014.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **Mulheres na Advocacia: Padrões Masculinos de Carreira ou Teto de Vidro**. São Paulo: Lumen Juris, 2016.

BHADWATI, Jagdish; KRISHNA, Pravin. **Protectionist Fallacies**, Deepak and Neera Raj Center on Indian Economic Policies Working Papers, Columbia University – New York, out. 2016. Disponível em: <https://indianeconomy.columbia.edu/content/2016-01-protectionist-fallacies>. Acesso em: 04 nov. 2021.

BHADWATI, Jagdish; KRISHNA, Pravin. Protectionist Fallacies. In: Conference on Trade Issues Today: Trends and Challenges, 2016. New York, **Anais...** New York: Columbia University. Disponível em: <https://indianeconomy.columbia.edu/content/2016-01-protectionist-fallacies>. Acesso em 04 de novembro de 2021.

BHATTACHARYA, Thiti. **Social Reproduction Theory: Remapping Class, Recentering Oppression**. London: Pluto Press, 2017.

BIAVASCHI, Magda Barros. As reformas estruturantes em um país em que jagunços ainda têm vez: a reforma trabalhista que não cria empregos e suprime direitos. In: TEIXEIRA, Marilane Oliveira et al. (org.). **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas: UNICAMP/IE/CESIT, 2017. p. 183-194.

BILGE, Sirma. Théorisations féministes de l'intersectionnalité. **Diogène**, Paris, v. 1, n. 225, 2009, p. 70-88. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/251061656_Theorisations_feministes_de_l_intersectionnalite. Acesso em 26 de maio de 2020.

BIONDI, Luigi. A greve geral de 1917 em São Paulo e a imigração italiana: novas perspectivas. **Cadernos AEL – Imigração**, Campinas, v.15, n. 27, 2009, p. 263-306. Disponível em:

<http://www.imigracaohistorica.info/posts/a-greve-geral-de-1917-em-sao-paulo-e-a-imigracao-italiana-novas-perspectivas-por-luigi-biondi>. Acesso em 15 de junho de 2021.

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

BLAY, Eva Alterman. **A luta pelo espaço: textos de sociologia urbana**. Petrópolis: Vozes, 1978.

BONELLI, Maria da Gloria et al. Profissionalização por gênero em escritórios paulistas de advocacia. **Revista Tempo social**, São Paulo, v. 20, n. 1, 2008, p. 265-290. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/12570>. Acesso em 15 de novembro de 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Planalto, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 20 de novembro de 2021.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, Diário Oficial da União, 9 ago. 1943. Disponível em: <https://bit.ly/3Memmc2>. Acesso em 10 de outubro de 2020.

BRASIL. **Lei Complementar nº 75**, de 20 de maio de 1993. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Brasília, Diário Oficial da União, 21 maio 1993. Disponível em: <https://bit.ly/3NNDarI>. Acesso em 11 de dezembro de 2020.

BRASIL. **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, Diário Oficial da União, 11 jan. 2002. Disponível em: <https://bit.ly/3MbvIp9>. Acesso em 05 de fevereiro de 2021.

BRASIL. **Lei nº 7.347**, de 24 de julho de 1985. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (VETADO) e dá outras providências. Brasília, Diário Oficial da União, 1985. Disponível em: <https://bit.ly/3NdvEXn>. Acesso em 25 de janeiro de 2021.

BRASIL. **Lei nº 7.998**, de 11 de janeiro de 1990. Regula o Programa do Seguro Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. Brasília, Diário Oficial da União, 25 jul. 1990. Disponível em: <https://bit.ly/3tbBctl>. Acesso em 24 de maio de 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.078**, de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Brasília, Diário Oficial da União, 12 set. 1990. Disponível em: <https://bit.ly/3x6tHF8>. Acesso em 15 de abril de 2022.

BRASIL. **Lei nº 9.605**, de 12 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre as sanções penais e administrativas derivadas de condutas e atividades lesivas ao meio ambiente, e dá outras providências. Brasília, Diário Oficial da União, 13 fev. 1998. Disponível em: <https://bit.ly/3x3dMaK>. Acesso em 24 de março de 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 2.180-35**, de 24 de agosto de 2001. Acresce e altera dispositivos das Leis ns. 8.437, de 30 de junho de 1992, 9.028, de 12 de abril de 1995, 9.494, de 10 de setembro de 1997, 7.347, de 24 de julho de 1985, 8.429, de 2 de junho de 1992, 9.704, de 17 de novembro de 1998, do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, das Leis ns. 5.869, de 11 de janeiro de 1973, e 4.348, de 26 de junho de 1964, e dá outras providências. Brasília, Diário Oficial da União, 27 ago. 2001. Disponível em: <https://bit.ly/3wWG1HS>. Acesso em 15 de maio de 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Enunciado nº 4**. I Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho. Enunciados aprovados. Brasília, 2007. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_sit_e.pdf. Acesso em 15 de abril de 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Subseção II Especializada em Dissídios Individuais). **Orientação Jurisprudencial nº 130**. Brasília, 2012. Disponível em: <https://bit.ly/3xdZIfX>. Acesso em: 27 de julho de 2021.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. **Direito sindical: Análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT – Proposta de inserção da comissão de empresa**. São Paulo: LTr, 2015.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa** (Fundação Carlos Chagas/Autores Associados), São Paulo, n. 110, 2000, p. 67-104. Disponível em: <https://publicacoes.fcc.org.br/cp/article/view/643/661>. Acesso em 12 de março de 2021.

BUTLER, Judith. Fundamentos contingentes: o feminismo e a questão do pós-modernismo. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 11, 1998, p. 11-42, 1998.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: Feminismo e subversão de identidade**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: Feminismo e subversão de identidade**. 6ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2013.

BUTLER, Judith. **Undoing gender**. New York: Routledge, 2004.

CACCIAMALI, Maria Cristina. Padrão de acumulação e processo de informalidade: Brasil e México. **Pesquisa & Debate**, São Paulo, v. 12, n. 1, 2001, p. 5-43. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/rpe/article/view/12004>. Acesso em 22 de junho de 2020.

CACCIAMALI, Maria Cristina. **Setor informal urbano e formas de participação na produção**. São Paulo: Ed. IPE, 1983 (Série Ensaios Econômicos, n. 26).

CACCIAMALI, Maria Cristina; TATEI, Fábio. Mercado de trabalho: da euforia do ciclo expansivo e de inclusão social à frustração da recessão econômica. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 30, n. 87, 2016, p. 103-121. Disponível em: revistas.usp.br/eav/article/view/119118. Acesso em 13 de agosto de 2020.

CACOUAULT-BITAUD, Marlaine. La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige? **Travail, Genre et Sociétés**, Paris, n. 5, 2001. p. 93-115. Disponível em: <https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2001-1-page-91.htm>. Acesso em 15 de maio de 2020.

CAMPOS, André Gambier (org.). **Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate**. Brasília: Ipea, 2018.

CAMPOS, Dafne Marcelle de Almeida Ramos. Transgeneridade e feminilidade: uma etnografia acerca do que é ser mulher. In: **18º Redor**, 2014, Universidade Federal Rural de Pernambuco, Recife, p. 2718-2729, 2014. Disponível em: <https://bit.ly/3m8IIkJ>. Acesso em: 10 de fevereiro de 2021.

CARDOSO, Adalberto. **Ensaio de sociologia do mercado de trabalho brasileiro**. Rio de Janeiro: FGV, 2013.

CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino de; LIMA, Camila Mello. Discriminações e relações de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, v. 23, n. 1, 2019, p. 13-25. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/271>. Acesso em 15 de maio de 2021.

CARVALHO, Laura Nazaré de et al. Mulheres na Luta: Primeira República. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **Mulheres em Luta: A outra Metade da História do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017, p. 29-44.

CASAGRANDE, Lilian Patrícia; ANTUNES, Tereza Cristina Meurer. O dumping social e a proteção aos direitos sociais dos trabalhadores. **Cadernos do Programa de Pós-Graduação do Direito UFRGS**, Porto Alegre, v. 9, n. 2, 2015. p. 1-27. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/ppgdir/article/download/50527/32721>. Acesso em 12 de janeiro de 2022.

CASSOL, Paula Dürks. Do gênero para além do gênero: a crítica feminista ao direito e à criminologia. In: XI Seminário Internacional Fazendo Gênero e XIII Mundo de Mulheres, 11. e 13., Florianópolis. **Anais...** Florianópolis, 2017, p. 1-10. Disponível em: <https://bit.ly/3PUPMPz>. Acesso em: 24 de novembro de 2020.

CASTRO, Bárbara Geraldo de. **As Armadilhas da Flexibilidade: Trabalho e Gênero no Setor de Tecnologia da Informação**. São Paulo: Annablume, 2016.

CERRUTTI, Marcela; GAUDIO, Magalí. Gender Differences between Mexican Migration to the United States and Paraguayan Migration to Argentina. **The Annals of the American Academy of Political and Social Science**, Buenos Aires, v. 630, n. 1, p. 93-113, 2010. Disponível em: <https://bit.ly/3zeB8Ns>. Acesso em 24 de maio de 2022.

CERVULLE, Maxime; QUEMENER, Nelly; VÖRÖS, Florian. **Matérialismes, culture et communication: Cultural Studies, théories féministes et décoloniales – Tomo 2**. Paris: Presses des Mines, 2016.

CHIAPERINI, Laís Cenci. Dumping social e os impactos na economia nacional. **Conteúdo Jurídico**, [s.l.], 26 de junho de 2020. Disponível em: <https://bit.ly/38LBS1E>. Acesso em 05 de maio de 2022.

CHO, Sumi; CRENSHAW, Kimberlé; MCCALL, Leslie. Toward a Field of Intersectionality Studies: Theory, Applications, and Praxis. **Journal of Women in Culture and Society**, Chicago, v. 38, n. 4, 2013, p. 785-810. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1741149/mod_resource/content/1/CHO%2C%20S.%203B%20CRENSHAW%2C%20K.W.%203B%20Mccall%2C%20L.%20Toward%20a%20Field%20of%20Intersectionality%20Studies.pdf. Acesso em 24 de maio de 2020.

CISNE, Mirla. Feminismo e marxismo: apontamentos teórico-políticos para o enfrentamento das desigualdades sociais. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 132, 2018, p. 211-230. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sssoc/a/kHzqt9vwyWmMyFd6hZjDmZK/abstract/?lang=pt>. Acesso em 15 de abril de 2020.

COGGIOLA, Oswaldo. Origens do Movimento Operário e do Socialismo no Brasil. **Germinal – Marxismo e Educação em Debate em Salvador**, Salvador, v. 7, n. 2, p. 51-91, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistagerminal/article/view/14971>. Acesso em 14 de junho de 2020.

COLLECTIVE COMBAHEE RIVER. Manifesto do Coletivo Combahee River: Uma Declaração Negra Feminista (1977). **Plural - Revista Do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da USP**, São Paulo, v. 26, n. 1, p. 197-207, 2019. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/plural/article/view/159864>. Acesso em 29 de maio de 2020.

COLLINS, Patricia Hill. Aprendendo com a *outsider within*: a significação sociológica do pensamento feminista negro. **Revista Sociedade e Estado**, Brasília, v. 31, n. 1, p. 99-127, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/se/v31n1/0102-6992-se-31-01-00099.pdf>. Acesso em 26 de abril de 2020.

COLLINS, Patricia Hill. Em direção a uma nova visão: raça, classe e gênero como categorias de análise e conexão. In: MORENO, Renata (org.). **Reflexões e Práticas de Transformação Feminista**, São Paulo: SOF, 2015, p.13-42.

COLLINS, Patricia Hill. Lost in Translation? Black Feminism, Social Justice and Intersectionality. In: *Black Feminist Thought*, 2013, Pennsylvania. **Anais...** Pennsylvannya: The Pennsylvannia State University, 2013.

COLLINS, Patricia Hill. **Pensamento feminista negro**: Conhecimento, Consciência e a Política do Empoderamento. Boitempo: São Paulo, 2019.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Silma. **Intersectionality**. Cambridge: Polity Press, 2016.

COMMISSION EUROPÉENNE. **Livre vert sur la politique sociale européenne**: options pour l'Union. Eur-Lex, COM, Bruxelas, 1993. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:51993DC0551&from=nl>. Acesso em 24 de maio de 2021.

COMOÉ, Elise Fiédin. Femmes et migration en Côte d'Ivoire: le mythe de l'autonomie. **African Population Studies**, v. 20, n. 1, p. 89-117, 2013. Disponível em: <https://aps.journals.ac.za/pub/article/view/389>. Acesso em 15 de março de 2022.

CORRÊA, Mariza. Do feminismo aos estudos de gênero no Brasil: um exemplo pessoal. **Cadernos Pagu**, Campinas, v. 16, p. 13-30, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/Xmvqhg4YYJxm7w5zwwj9dsd/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 14 de fevereiro de 2021.

CORRÊA, Sonia. Cruzando a linha vermelha: questões não resolvidas no debate sobre direitos sexuais. **Horizontes Antropológicos**, Porto Alegre, v.12, n. 26, p. 101, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ha/a/MtjZdCQZBzfBYQzPm6NPxhp/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 14 de maio de 2021.

CORRÊA, Sonia; PARKER, Richard. Sexuality, human rights and demographic thinking: connections and disjunctions in a changing world. **Sexuality Research and Social Policy**, San Francisco, v. 1, n. 1, p. 15-38, 2004. Disponível em: <https://www.amherst.edu/system/files/media/0943/Correa%253AParker%2520sexuality.pdf>. Acesso em 18 de maio de 2020.

COSTA, Albertina Oliveira. Anotações sobre trabalho e gênero. **Cadernos de Pesquisa – Fundação Carlos Chagas**, São Paulo, v. 43, n. 149, p. 15-49, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/i/2013.v43n149/>. Acesso em 12 de setembro de 2021.

COULIBALY-TANDIAN, Oumoul Khaïry. **Socio-anthropologie des mobilités sénégalaises à Toulouse et Barcelone et leurs influences au Sénégal: diversité des pratiques, organisation en réseaux, place des NTIC et analyse de genre**. 2008. 500 f. Tese de Doutorado – Université Toulouse Jean Jaurès, Paris, 2008. Disponível em: <https://www.theses.fr /2008TOU20001>. Acesso em: 16 de março de 2022.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização – máquina de moer gente trabalhadora: A inexorável relação entre a nova *marchandage* e a degradação laboral, as mortes e mutilações no trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

CRENSHAW, Kimberlé. Beyond entrenchment: race, gender and the new frontiers of (un)equal protection”. In: TSUJIMURA, Miyoko. (org.). **International perspectives on gender equality & social diversity**. Sendai: Tohoku University Press, 2010.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**, Los Angeles, p. 171-188, 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ref/v10n1/11636>. Acesso em 27 de maio de 2020.

CRENSHAW, Kimberlé. Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. In: BERGEN, Raquel Kennedy; EDLESON, Jeffrey; RENZETTI, Claire. **Violence against Women: Classic Papers**. London: Pearson Education, 2005, p. 74-126.

CRESSON, Geneviève. La production familiale de soins et de santé. La prise en compte tardive et inachevée d'une participation essentielle. In: LOCHON, Annie. **Recherches familiales**. Paris: UNAF, 2006, p. 6-15.

CUKIER, Alexis. Le Travail démocratique. **La Nouvelle Revue du Travail** - Colletion Actuel Marx Confrontation, Paris, n. 13, 2017. Disponível em: <https://bit.ly/3NdNA49>. Acesso em: 27 de maio de 2021.

CUKIER, Alexis; RENAULT, Emmanuel Renault. **Enjeux politiques du travail**. Paris: Revue Travailler, 2016.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES - CUT. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha**. Dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo: CUT, 2014. Disponível em: <https://bit.ly/3NRJMFo>. Acesso em 13 de agosto de 2021.

DAVIS, Ângela. **Mulher, raça e classe**. Boitempo: São Paulo, 2016.

DE SINGLY, François. **Fortune et infortune de la femme mariée: sociologie des effets de la vie conjugale** (Quadrige Collection). Paris: Presses Universitaires de France, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª Ed. São Paulo: LTr, 2014.

DELPHY, Chistine. **L'ennemi principal T.1: Économie politique du patriarcat**. Paris: Sylleps, 1998.

DELPHY, Christine. O inimigo principal: a economia política do patriarcado. **Revista Brasileira de Ciência Política**, Brasília, n.17, p. 99-119, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbcpol/a/wwgKkcLrkZv5qgnF6kRQfXs/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 24 de abril de 2021.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONOMICOS - DIEESE. **Nota Técnica: Terceirização e precarização das condições de trabalho. Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes**. São Paulo: DIEESE, 2017. Disponível em: <https://bit.ly/38HXonQ>. Acesso em: 02 de julho de 2019.

DEVREUX, Anne Marie. **Família**. In: HIRATA, Helena et al. (orgs.). **Dicionário do Feminismo Crítico**. São Paulo: Editoria UNESP, 2009, p. 96-101.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2007. Disponível em: <https://bit.ly/38Mk9qQ>. Acesso em 14 de maio de 2022.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Taxa de desemprego apresenta comportamento diverso entre as regiões pesquisadas**. São Paulo: DIEESE, 2017. Disponível em: <https://bit.ly/3aCIU9v>. Acesso em: 26 de maio de 2020.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **A Instrumentalidade do Processo**. 14ª ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

DIXON, Angela R.; TELLES, Edward E. Skin Color and Colorism: Global Research, Concepts and Measurement. **Annual Review of Sociology**, New Jersey, v. 43, p. 405-424, 2017. Disponível em: <https://www.annualreviews.org/doi/full/10.1146/annurev-soc-060116-053315>. Acesso em 28 de maio de 2020.

DRUCK, Graça. Flexibilização e precarização: formas contemporâneas de dominação do trabalho. **Caderno CRH**, Salvador, n. 37, p. 11-22, 2002. Disponível em: <http://www.flexibilizacao.ufba.br/RCRH-2006-270graca.pdf>. Acesso em 14 de maio de 2022.

DRUCKER, Peter. A normalidade gay e a transformação queer. **Cadernos Cemarx**, n. 10, p. 197-2017, 2015. Disponível em: <https://bit.ly/3xohlBk>. Acesso em 24 de janeiro de 2021.

EISLER, Riane. **Sacred pleasure, sex myth and the politics of the body**: New paths to power and love. San Francisco: Harper, 1995.

FACCIO, Alda. **Outras Vozes**: a partir do feminismo vê-se outro direito. São Paulo: Editora Maria José Arthur, 2006.

FALQUET, Jules. Repensar as relações sociais de sexo, classe e “raça” na globalização neoliberal. **Mediações**, Londrina, v. 13, n.1-2, p. 121-142, 2008. Disponível em: <https://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/3290>. Acesso em 10 de maio de 2020.

FAUSTO-STERLING, Anne. Dualismo em duelo. **Cadernos Pagu**, Campinas, v. 17, n. 18, p. 9-79, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a02.pdf>. Acesso em 30 de maio de 2020.

FAUSTO-STERLING, Anne. **Sexing the Body**: Gender Politics and the Construction of Sexuality. New York: Basic Book, 2000.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a bruxa**: mulheres, corpo e acumulação primitiva. Rio de Janeiro: Elefante, 2017.

FERNANDES, Florestan. A integração do negro na sociedade de classes. **Dominus EDUSP**, São Paulo, v. 2, n. 3, p. 247-254, 1965. Disponível em: https://periodicos.ufrn.br/cronos/article/download/1805/pdf_52. Acesso em 14 de maio de 2021.

FIGUEIRÊDO, Ediliane Lopes Leite de. A tradição jurídica sexista brasileira: manifesto da discriminação e desigualdade das mulheres. **Empório do Direito**, São Paulo, 17 de abril de 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3Nghi8n>. Acesso em: 12 de março de 2022.

FISHER, Berenice; TRONTO, Joan. Toward a Feminist Theory of Caring. In: ABEL, Emily.; NELSON, Margaret. **Circles of Care**. New York: SUNY Press, 2009, p. 36-54.

FOGUEL, Miguel Nathan; RUSSO, Felipe Mendonça. Decomposição e projeção da taxa de participação do Brasil utilizando o modelo idade-período-coorte (1992 a 2030). **Mercado de Trabalho – conjuntura e análise**, v. 66, p. 1-13, 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3tbPhHf>. Acesso em: 10 de junho de 2020.

FONSECA, Claudia. Família e Parentesco na Antropologia Brasileira Contemporânea. In: MARTINS, Carlos Benedito; DUARTE, Luis Fernando Dias (orgs.). **Horizontes das Ciências Sociais no Brasil**. São Paulo: ANPOCS, 2010, p. 123-154.

FONTOURA, Natália; ARAÚJO, Clara. **Uso do tempo e gênero**. Rio de Janeiro: UERJ, 2016.

FRASER, Nancy. Las Contradicciones del capital y los cuidados. **New Left Review** (edición española), Madrid, n. 100, p. 111-132, 2016. Disponível em: <https://newleftreview.es/issues/100/articles/nancy-fraser-el-capital-y-los-cuidados.pdf>. Acesso em 18 de abril de 2020.

FREEMAN Richard. A Hard-Headed Look at Labor Standards. In: SENGENBERGER, Werner; CAMPBELL, Duncan (eds.). **International Labor Standards and Economic Interdependence**. Geneva: International Institute for Labor Studies, 1994.

FREYSSINET, Jaques. **Le chômage**. La Découverte: Paris, 1991.

FURNO, Juliane. O projeto da terceirização e o trabalho das mulheres. **Brasil Debate**, [s.l.], 10 de abril de 2014. Disponível em: <https://bit.ly/3NgLOPJ>. Acesso em 30 de junho de 2020.

GABACCIA, Donna; DONATO, Katharine. The Global Feminization of Migration: Past, Present, and Future. **Migration Policy Institute**, Washington, 01 de junho de 2016. Disponível em: <https://bit.ly/3m9U0Fm>. Acesso em 01 de fevereiro de 2022.

GALINDO, Martha Zapata. **El paradigma de la interseccionalidad en América Latina**. Berlin: Lateinamerika-Institut, 2011.

GALLIE, Duncan; PAUGAM, Serge. **Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe**. Oxford: Oxford Press, 2000.

GALVÃO, Andréia et al. Reforma trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32. n. 86, p. 24-59, 2019. Disponível em: http://old.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-49792019000200253&script=sci_arttext. Acesso em 09 de abril de 2022.

GALVÃO, Andreia; KREIN, José Dari. Dilemas da representação e atuação sindical dos trabalhadores precários. In: RODRIGUES, Iram Jácome. (org.). **Trabalho e ação coletiva no Brasil: contradições, impasses, perspectivas (1978-2018)**. São Paulo: Annablume, 2019, p. 203-233.

GALVÃO, Andréia; MARCELINO, Paula. O sindicalismo brasileiro diante do golpe. In: GRILLO, Sayonara Coutinho Leonardo da Silva; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago (orgs.). **Reformas institucionais de austeridade, democracia e relações de trabalho**. São Paulo: LTr, p. 85-96.

GANGE, Françoise. **Les dieux menteurs**. Paris: Indigo-Côté Femmes, 1997.

GARDEY, Delphine; LÖWY, Ilana (org.). **L'invention du naturel: Les sciences et la fabrication du féminin et du masculin**. Paris: Editions des Archives Contemporaines: 2000.

GLENN, Evelyn Nakano. **Forced to care**: coercion and caregiving in America. Cambridge: Harvard University Press, 2010.

GOFFMAN, Erving. The arrangement between the sexes. **Theory and Society**, Philadelphia, v. 4, n. 3, p. 301-331, 1977. Disponível em: <https://web.stanford.edu/~eckert/Courses/11562018/Readings/Goffman1977>. Acesso em 01 de fevereiro de 2020.

GOIÂNIA. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. **Reclamatória Trabalhista** nº 01035.2005.002.18.00-3. Autor: Célio Donizeth de Oliveira. Réu: MB Engenharia Ltda. e Mundcoop – Cooperativa de Prestação de Serviços Multidisciplinares do Estado de Goiás. Julgador: Ranúlio Mendes Moreira, Goiânia, 19 de fevereiro de 2009.

GOLDMAN, Wendy. **Mulher, Estado e Revolução**: política familiar e vida social soviéticas (1917-1936). São Paulo: Boitempo, 2014.

GOLUB, Stephen S. Are International Labor Standards Needed to Prevent Social Dumping? **International Monetary Fund**, Washington, v. 34, n. 4, p. 20-23. Disponível em: <https://bit.ly/3avW1Jn>. Acesso em: 15 de março 2022.

GOMES, Camila Magalhães. Gênero: uma construção social. **Blogueiras Feministas**, [s.l.], 02 de abril de 2011. Disponível em: <https://bit.ly/38ZzZi3>. Acesso em 25 de janeiro de 2020.

GONZALEZ, Lélia. “Nanny”. **Revista Humanidades**, Brasília. v. 17, p. 23-25, 1988.

GONZALEZ, Lélia. **Lugar de negro**. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1982.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e Sexismo na Cultura Brasileira. In: **Revista Ciências Sociais Hoje**, São Paulo, p. 223-244, 1984. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4584956/mod_resource/content/1/06%20-%20GONZALES%2C%20L%20A9lia%20-%20Racismo_e_Sexismo_na_Cultura_Brasileira%20%281%29.pdf. Acesso em 27 de maio de 2020.

GONZALEZ, Lélia; HASENBALG, Carlos. **Lugar do Negro**. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1982.

GOUNET, Thomas. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo, 1999.

GUERRA, Débora Antoniazi del et al. A História das Mulheres no Brasil Colonial. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **Mulheres em Luta**: A outra Metade da História do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2017, p. 13-28.

GUILBERT, Madeleine. **Les fonctions des femmes dans l'industrie**. Paris, Mouton, 1966.

GUILLAUMIN, Colette. Pratique du pouvoir et idée de nature In: GUILLAUMIN, Colette. **Sexe, race et pratique du pouvoir**: L'idée de Nature. Paris: Côté-femmes, 1992, p 13-48.

GUILLAUMIN, Colette. **Racism, Sexism, Power and Ideology**. Glasgow: Routledge, 1995.

GUILLAUMIN, Colette; MATHIEU, Nicole Claude. **La femme dans la société**. Son image dans différents milieux sociaux. Paris: Éd. du CNRS, 1963.

GUIMARÃES, Nadya Araújo. Os desafios da equidade: reestruturação e desigualdades de gênero e raça no Brasil. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 17-18, p. 237-266, 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/tqZmFkCDRBrJn6mkbPnrJvC/?lang=pt> Acesso em 14 de maio de 2020.

GUIMARÃES, Nadya Araújo; BRITTO, Murillo Marschner Alves de. Genre, race et trajectoires professionnelles: y a-t-il de la ségrégation dans les parcours? Une comparaison São Paulo et -Paris. In: COSTA, Albertina Oliveira et al. (orgs.). **Mercado de Trabalho e Gênero: Comparações internacionais**. Rio de Janeiro: FGV, 2008, p. 69-87.

HAKIM, Catherine. Segregated and Occupations: a new approach to analysing social change. **European Sociological Review**, Oxford, v. 9, n. 3, p. 289-314, 1993. Disponível em: <https://academic.oup.com/esr/article-abstract/9/3/289/679666?redirectedFrom=fulltext>. Acesso em 14 de junho de 2021.

HAKIM, Catherine. The Sexual Division of Labour and Women's Heterogeneity. **The British Journal of Sociology**, Oxford, v. 47, n. 1, p. 178-188, 1996. Disponível em: https://is.muni.cz/el/1423/podzim2008/SPP455/um/Hakim_1996.pdf. Acesso em 12 de fevereiro de 2020.

HANCOCK, Ange Marie. When multiplication doesn't equal quick addition: examining intersectionality as a research paradigm. **Perspectives on Politics**, Cambridge, v. 5, n. 1, p. 63-79, 2007. Disponível em: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.597.4676&rep=rep1&type=pdf>. Acesso em 17 de maio de 2020.

HARAWAY, Donna. Situated knowledges: the sciences question in feminism and the privilege of partial perspective. **Feminist Studies**, Maryland, v. 14, n. 3, p. 575-599, 1988. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/3178066>. Acesso em 19 de junho de 2020.

HARDING, Sandra. **Whose science, whose knowledge? Thinking from women's lives**. New York: Cornell University Press, 1991.

HARTMANN, Heidi. Capitalism, patriarchy, and job segregation by sex. In: EISENSTEIN, Zillah (ed.). **Capitalist patriarchy and the case for socialist feminism**. New York: Monthly Review Press, 1979.

HARTMANN, Heidi. El infeliz matrimonio entre marxismo y feminismo: hacia una unión más progressista. **Cuadernos del Sur**, Abejones, n. 6, p. 1-32, 1987. Disponível em: <https://fcampalans.cat/archivos/papers/88.pdf>. Acesso em 4 de abril de 2021.

HASENBALG, Carlos. **Discriminação e Desigualdades Raciais no Brasil**. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

HÉRITIER, Françoise. **Masculino, feminino: o pensamento da diferença**. Lisboa: Instituto Piaget, 1996.

HERMETO, Ana Maria Camilo de Oliveira. **A Segregação Ocupacional por Sexo no Brasil**. 1997. 121 f. Dissertação (Mestrado em Demografia) – Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional da Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 1997.

HIRATA, Helena. A precarização e a divisão sexual e internacional do trabalho. **Sociologias**, Porto Alegre, n. 21, p. 24-41, 2009. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/sociologias/article/view/8854>. Acesso em 5 de maio de 2020.

HIRATA, Helena. Classe, Gênero, Raça e Movimentos sociais: a luta pela emancipação. **Revista de Políticas Públicas**, São Luís, v. 22, p. 143-158, 2018. Disponível em: <http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/9779>. Acesso em 27 de maio de 2020.

HIRATA, Helena. Divisão Internacional do Trabalho, Precarização e Desigualdades Interseccionais. **Revista da ABET**, São Paulo, v. 17, n. 1, p. 7-15, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/41160>. Acesso em 7 de junho de 2020.

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça: Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo Social – Revista de Sociologia da USP**, São Paulo, v. 26, n. 1, p. 61-73, 2014. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/84979>. Acesso em 17 de maio de 2021.

HIRATA, Helena. Mulheres brasileiras: relações de classe, de “raça” e de gênero no mundo do trabalho. **Confins - Revista Franco-brasileira de Geografia**, São Paulo, n. 26, 2016. Disponível em: <https://journals.openedition.org/confins/10754>. Acesso em 25 de junho de 2020.

HIRATA, Helena. Mundialização, divisão sexual do trabalho e movimentos feministas transnacionais. **Cadernos de Crítica Feminista**, Recife, v. 2, n. 2, p. 80-105, 2009. Disponível em: https://soscorpo.org/?page_id=2665. Acesso em 25 de julho de 2021.

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

HIRATA, Helena. O trabalho de cuidado: comparando Brasil, França e Japão. **SUR Revista Internacional de Direitos Humanos**, São Paulo, v. 13, n. 24, p. 53-64, 2016. Disponível em: <https://sur.conectas.org/wp-content/uploads/2017/02/5-sur-24-por-helena-hirata.pdf>. Acesso em 14 de abril de 2020.

HIRATA, Helena. O Trabalho de Cuidado. In: OLIVEIRA, Juliana Andrade; MATSUO, Myrian (orgs.). O Trabalho Emocional e o Trabalho de Cuidado – Seminário de Sociologia da FUNDACENTRO, 1., 2014, São Paulo. **Anais...** Ministério do Trabalho e Emprego e Fundacentro, São Paulo, 2014.

HIRATA, Helena. O universo do trabalho e da cidadania das mulheres: um olhar do feminismo e do sindicalismo. In: COSTA, Ana Alice et al. (orgs.). **Reconfiguração das relações de gênero no trabalho**. São Paulo: CUT, 2004.

HIRATA, Helena; HUMPHREY, John. Estruturas Familiares e Sistema Produtivo: Famílias Operárias na Crise. **Tempo Social – Revista de Sociologia da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 4, n. 1-2, p. 11-131, 1992. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ts/v4n1-2/0103-2070-ts-04-02-0111.pdf>. Acesso em 04 de maio de 2020.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. A Classe Operária Tem Dois Sexos. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 2, n. 3, p. 93-100, 1994. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/viewFile/16291/14832>. Acesso em 25 de maio de 2020.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmidsBWQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 15 de novembro de 2021.

HOLMSTROM, Nancy. Como Karl Marx pode contribuir para a compreensão do gênero? In: CHABAUD-RYCHTER, Danielle; et al. (orgs.). **O gênero nas ciências sociais**. Brasília: EdUNB, 2014, p. 343-358.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desemprego sobe para 12,7% com 13,4 milhões de pessoas em busca de trabalho**. IBGE, 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3xolnRx>. Acesso em: 30 de maio de 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de gênero: responsabilidade por afazeres afeta inserção das mulheres no mercado de trabalho**. IBGE, 2018. Disponível em: <https://bit.ly/3td3SSO>. Acesso em 26 de maio de 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios – PNAD 2013**. IBGE, 2014. Disponível em: <https://bit.ly/3GKJJJ9>. Acesso em 24 de maio de 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira**. IBGE, 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3Mf2p4S>. Acesso em 27 de maio de 2020.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Brasil: **Retrato das Desigualdades: gênero e raça**. IPEA, 2010. Disponível em: <https://bit.ly/3GMmKNO>. Acesso em 26 de maio de 2020.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Igualdade de Gênero** (Políticas Sociais: acompanhamento de análise). IPEA, 2010. Disponível em: <https://bit.ly/3tbfDJk>. Acesso em 26 de maio de 2020.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Mulher e trabalho: avanços e continuidades**. IPEA, 2010. Disponível em: <https://bit.ly/3GLB9Kh>. Acesso em 8 de março de 2020.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça**. 4ª ed. IPEA, 2011. Disponível em: <https://bit.ly/3akLbWt>. Acesso em 15 de julho de 2020.

JAKUTIS, Paulo. **Manual de estudo da discriminação no trabalho**: estudos sobre discriminação, assédio sexual, assédio moral e ações afirmativas, por meio de comparações entre o direito do Brasil e dos Estados Unidos. São Paulo: LTr, 2006.

JESUS, Jaqueline Gomes de; ALVES, Hailey. Feminismo transgênero e movimentos de mulheres transexuais. **Cronos – Revista do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da UFRN**, Natal, v. 11, n. 2, p. 8-19, 2010. Disponível em <http://periodicos.ufrn.br/index.php/cronos/article/view/2150/pdf>. Acesso em 06 de julho de 2020.

JONES, Claudia. Um fim à negligência em relação aos problemas da mulher negra! In: **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 25, n. 3, p. 1001-1016, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/ck8tQCfjh7PGRPMgW9yMsSR/abstract/?lang=pt>. Acesso em 14 de fevereiro de 2020.

KAUFMANN, Jean-Claude. **La Trame conjugale**: Analyse du couple par son linge (Nathan Collection). Paris: Essais et recherche, 1992. Disponível em: <http://id.erudit.org/iderudit/1033817ar>. Acesso em 24 de maio de 2020.

KERGOAT, Danièle. Ouvriers = ouvrières? Propositions pour une articulation théorique de deux variables: sexe et classe sociale. **Critiques de l'Économie Politique**, Paris, v. 5, p. 65-97, 1978. Disponível em: <https://www.cairn.info/revue-nouvelles-questions-feministes-2012-2-page-125.htm>. Acesso em 5 de março de 2020.

KERGOAT, Danièle. **Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe**. In: Les Cahiers du Genre, Paris, 2000, p. 23-26. Disponível em: https://www.persee.fr/doc/genre_1165-3558_1992_num_3_1_879. Acesso em 14 de março de 2020.

KERGOAT, Danièle. Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux. In: DORLIN, E. (org.). **Sexe, Race, Classe**: Pour une épistémologie de la domination. Paris: PUF – Actuel Marx Confrontations, 2009, p. 111-125.

KERGOAT, Danièle. Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. **Novos Estudos Cebrap**, São Paulo, n. 86, p. 93-103, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/nec/a/hVNNxSrszcVLQGfHFf85kk/>. Acesso em 14 de junho de 2020.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena et al (org.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009, p. 67-75.

KERGOAT, Danièle. Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux. Dorlin, Elsa Dorlin (dir.). **Sexe, race classe**: pour une épistémologie de la domination Paris: PUF; Actuel Marx Confrontation, 2009, p. 111-125.

KERGOAT, Danièle. La division du travail entre les sexes. In: KERGOAT, Jacques et al. **Le monde du travail**. Paris: Decouverte, 1998, p. 319-327.

KERGOAT, Danièle. **Lutar, dizem elas...** Recife: SOS Corpo, 2018.

KERNER, Ina. Tudo é interseccional? Sobre a relação entre racismo e sexismo. **Novos Estudos Cebrap**, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 45-58, 2012. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/275676656_Tudo_e_interseccional_Sobre_a_relacao_entre_racismo_e_sexismo. Acesso em 24 de maio de 2020.

KOLLONTAI, Alexandra. A mulher trabalhadora na sociedade contemporânea. In: SCHNEIDER, Graziela (org.). **A revolução das mulheres: emancipação feminina na Rússia soviética – artigos, atas panfletos, ensaios**. São Paulo: Boitempo, 2017.

KOLLONTAI, Alexandra. **A Nova Mulher e a Moral Sexual**. 2ª ed. São Paulo: Expressão Popular, 2017.

KON, Anita. Mercado de trabalho, assimetrias de gênero e políticas públicas: considerações teóricas. **Revista de Pesquisa em Políticas Públicas**, Brasília, n. 2, p. x-x, 2013. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/rp3/article/view/14599>. Acesso em 26 de fevereiro de 2021.

KREIN, José Dari; VÉRAS, Roberto de Oliveira. As condições de trabalho pós reforma. In: KREIN, José Dari, FILGUEIRAS, Vitor.; VÉRAS, Roberto de Oliveira. **Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas/Brasília: Curt Nimuendajú, 2019, p. 81-126.

LAMEIRAS, Maria Andreia Parente et al. Mercado de Trabalho. **Carta de Conjuntura – IPEA**, Brasília, n. 43, p. 1-26, 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3zeVGVK>. Acesso em 30 de maio de 2020.

LAUFER, Jacqueline. Conciliation vie familiale/vie professionnelle. In: INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ÉTUDES ÉCONOMIQUES. **Collection Contours et caracteres: Les femmes**. Paris: Service des Droits des Femmes, 1995. p. 163-165.

LE FEUVRE, Nicky. **Penser la dynamique du genre: parcours de recherche**. Dossier pour l'habilitation à diriger des recherches, Toulouse, Université de Toulouse-Le Mirail, 2003.

LE RENARD, Amélie. Travail et genre: approches intersectionnelles et postcoloniales. In: MARUANI, Margaret. **Je travaille, donc je suis: Perspectives féministes**. Paris: La Découverte, 2018, p. 177-187.

LE RENARD, Amélie. Travail et genre: approches intersectionnelles et postcoloniales. In: MARUANI, Margaret. **Je travaille, donc je suis: Perspectives féministes**. Paris: La Découverte, 2018, p. 177-187.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

LEITE, Marcia de Paula; SALAS, Carlos. **Trabalho e desenvolvimento no Brasil: Desafios e desigualdades**. **Tempo Social**, São Paulo, p. 87-100, 2014. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/307775859_Trabalho_e_desigualdades_sob_um_novo_modelo_de_desenvolvimento. Acesso em 14 de maio de 2021.

LEITE, Rosalina de Santa Cruz. Brasil Mulher e Nós Mulheres: origens da imprensa feminista brasileira. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 11, n. 1, p. 234-241, 2003.

Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2003000100014>. Acesso em 14 de maio de 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

LONGHI, Márcia Reis. Os dilemas de Ruth: conexões entre saúde, família e cuidados. **Revista Mundaú**, Maceió, n. 6, p.145-158, 2019. Disponível em: <https://www.seer.ufal.br/index.php/revistamundau/article/view/7544>. Acesso em 24 de março de 2021.

LOPEZ, Manuel Carlos Palomeque. **Direito do Trabalho e Ideologia**. Coimbra: Almedina, 2014.

LORDE, Audre. **Sister Outsider: essays and speeches**. London: The Crossing Press Feminist Series, 1984.

LOSCHI, Marília. Tarefas domésticas impõem carga de trabalho maior para mulheres. **Agência IBGE**, Rio de Janeiro, 07 de dezembro de 2017. Disponível em: <https://bit.ly/3aEIOPN>. Acesso em 29 de maio de 2020.

LOUREIRO, Elisabeth Zorgetz. Dependência e Formação do Exército de Reserva: as trabalhadoras em Ilhéus na crise da lavoura cacauzeira. In: Seminário “A economia brasileira entre as crises e reformas”, 2017, Ilhéus. **Anais...** Universidade Estadual de Santa Cruz – UESC, 2017. Disponível em: <https://bit.ly/3zcVTZA>. Acesso em 25 de maio de 2020.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista**. Petrópolis: Vozes, 2014.

LOWY, Ilana. Ciências e gênero. In: HIRATA, Helena et al. **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora da Unesp, 2009, p. 40-44.

LOWY, Ilana. Intersexe et transsexualités: les technologies de la médecine et la séparation du sexe social. In: LÖWY, Ilana; ROUCH, Hèlène. **La distinction entre sexe e genre: une historie entre biologie et culture**. Paris: Harmattan, 2003, p. 81-104.

LOWY, Ilana. Universalité de la science et connaissances situées. In: GARDEY, Delphine; LOWY, Ilana (orgs.). **Les sciences et la fabrication du masculin et du féminin**. Paris: Des Archives Contemporaines, 2002.

LÖWY, Ilana; ROUCH, Hèlène. La distinction entre sexe et genere: une histoire entre biologie et culture. **Cahier du Genre**, Paris, n. 34, p. 244-248, 2003. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S0104-026X201500020047700012&lng=en. Acesso em 25 de maio de 2020.

MACHADO FILHO, Sebastião. Marchandage: A degradação do direito do trabalho e o retrocesso ao trabalho escravo no Brasil pelas chamadas “empresas prestadoras de serviços”. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, v. 20, n. 79, p. 319-352, 1983. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/181469>. Acesso em 14 de novembro de 2021.

MACHADO, Lia Zanotta. A Longa Duração da Violência de Gênero na América Latina. In: FERNANDES, Ana Maria.; RANINCHESKI, Sonia (orgs.). **Américas Compartilhadas**. São Paulo: Ed. Francis, 2009, p. 57-83.

MACHADO, Lia Zanotta. Feminist, the State, and Gender Equality. In: FONT, Mauricio; RANDALL, Laura. **The Brazilian State. Debate and Agenda**. New York: Lexington Books, 2011, p. 193-218

MACHADO, Lia Zanotta. **Feminismo em Movimento**. São Paulo: Editora Francis, 2010.

MACHADO, Ricardo. O princípio da finalidade social como instrumento necessário para motivar a sentença no Processo do Trabalho. **Professor Machado – Ensaio Jurídico**, Ponta Grossa, 12 de agosto de 2014. Disponível em: <https://bit.ly/3tekPfv>. Acesso em 06 de agosto de 2020.

MAEDA, Patrícia. Terceirização no Brasil: histórico e perspectivas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 49, p. 127-150, 2016. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/103358>. Acesso em 14 de maio de 2020.

MAGAZINE LUIZA. **Relatório da Administração 2019**. Franca, 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3maqIGB>. Acesso em 14 de abril de 2022.

MALOCHET, Guillaume. La féminisation des métiers et des professions. Quand la sociologie du travail croise le genre. **Sociologies pratiques**, Paris, n. 14, p. 91-99, 2007. Disponível em: <https://www.cairn.info/revue-sociologies-pratiques-2007-1-page-91.htm>. Acesso em 15 de agosto de 2020.

MAPATANO, Jagdish Bhagwati. Trade Liberalization and 'Fair Trade' Demands: Addressing the Environmental and Labor Standards Issues. **World Economy**, Genève, v. 18, p. 45-70, 1995. Disponível em: <https://academiccommons.columbia.edu/doi/10.7916/D8PC3C6D/download>. Acesso em 14 de maio de 2022..

MAPATANO, Jules Bagalwa. **Genre, nouvelle division internationale du travail et migrations**. Genève: Graduate Institute Publications, 2011.

MARQUES, Ana Carolina Bianchi Rocha Cuevas; VASCONCELLOS, Felipe Gomes da Silva; LOPES, Gabriel Franco da Rosa. Redemocratização: as Mulheres e a Constituição de 1988. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **Mulheres em Luta: A outra Metade da História do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017, p. 95-112.

MARRY, Catherine. **Les femmes ingénieurs: une révolution respectueuse**, Paris: Belin, 2004.

MARTINE, George. A globalização inacabada: migrações internacionais e pobreza no século 21. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 19, n. 3, p. 15-29, 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/spp/a/ddmq64Q3LR7dwYJYcNR4pQf/?lang=pt>. Acesso em 15 de março de 2022.

MARTINS, Michelle Marcia Viana; BURNQUIST, Heloisa Lee. **Panorama das medidas não tarifárias do Mercosul e União Europeia: uma análise comparativa (nota técnica)**. Instituto

de pesquisa econômica aplicada (IPEA), 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3NjHTS7>. Acesso em 03 de abril de 2022.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 32ª ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARUANI, Margaret. L'emploi féminin dans la sociologie du travail: une longue marche à petits pas. In: LAUFER, Jacqueline; MARRY, Catherine; MARUANI, Margaret. **Masculin-féminin: questions pour les sciences de l'homme**. Paris: PUF, 2001, p. 43-56.

MARUANI, Margaret. **Les mécomptes du chômage**. Paris: Fayard, 2002.

MARUANI, Margaret. **Travail et emploi des femmes**. 2ª ed. Paris: La Découverte Repères, 2000.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política – Livro 1, Volumes 1 e 2**. 13ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989.

MASSEY, Douglas; FISCHER, Mary; COPOFERRO, Chiara. International Migration and Gender in Latin America: A Comparative Analysis. **International Migration**, v. 44, n. 5, p. 63-91, 2006. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3051285/>. Acesso em 23 de março de 2022.

MATHIEU, Nicole-Claude. **L'anatomie politique: catégorisations et idéologies du sexe**, Paris: Côté-femmes, 1991.

MATHIEU, Nicole-Claude. **L'anatomie politique 2: Usage, déréliction et résilience des femmes**. Paris: La Dispute, 2014.

MATHIEU, Nicole-Claude. Notes pour une définition sociologique des catégories de sexe. **Épistémologie sociologique**, Paris, n. 11, p. 19-39, 1971. Disponível em: <https://journals.openedition.org/lhomme/pdf/23654>. Acesso em 24 de maio de 2020.

MCBRIDE, Anee; HEBSON, Gail; HOLGATE, Jane. Intersectionality: are we taking enough notice in the field of work and employment relations? **Work, employment and societ**, v. 29, n. 2, p. 331-341, 2015. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/270637881_Intersectionality_are_we_taking_enough_notice_in_the_field_of_work_and_employment_relations. Acesso em 04 de abril de 2020.

MINORIA no Congresso, mulheres lutam por mais participação. **Senado Notícias**, Brasília, 07 de março de 2018. Disponível em: <https://bit.ly/3PVIHiR>. Acesso em 18 de junho de 2020.

NO BRASIL, mulheres são maioria nos cursos de pós-graduação. **Ministério da Educação – MEC**, 2017. Disponível em: <https://bit.ly/3tbSxSZ>. Acesso em 15 de março de 2022.

MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. **Dano moral coletivo**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2007.

MEDEIROS, Carlos Aguiar de. **Padrões de industrialização e ajuste estrutural**: um estudo comparativo dos regimes salariais em capitalismo tardios. 1992. Tese (Doutorado em Economia) – Faculdade de Economia, Universidade de Campinas, Campinas, 1992.

MEDEIROS, Dandara Corrêa Freitas et al. A Luta das Mulheres no Período do Lulismo. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **Mulheres em Luta**: A outra Metade da História do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2017, p. 127-145.

MIGUEL, Luis Felipe, BIROLI, Flávia. **Feminismo e política**: uma introdução. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2014.

MILKMAN, Ruth. Female Factory Labor and Industrial Structure: Control and Conflict over “Women's Place” in Auto and Electrical Manufacturing. **Politics and Society**, v. 12, n. 2, 1983. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/CDMg99GWcgnMBw8wd449Bzg/?lang=pt>. Acesso em 15 de maio de 2020.

MILKMAN, Ruth. Women's Work and Economic Crisis: Some Lessons of the Great Depression. **Review of Radical Political Economics**, p. 71-97, 1976. Disponível em: <https://caringlabor.files.wordpress.com/2010/10/20270642-milkman-women-s-work-and-economic-crisis-some-lessons-of-the-great-depression.pdf>. Acesso em 30 de junho de 2020.

MIRANDA, Ersio. Ação civil pública trabalhista. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, n. 60, 2002. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3360>. Acesso em 14 de abril de 2022.

MODESTO, Edith. Transgeneridade: um complexo desafio. **Revista Via Atlântica**, São Paulo, n. 24, p. 49-65, 2013. Disponível em: [file:///C:/Users/Daniel/Downloads/57215-Texto%20do%20artigo-175430-2-10-20150721%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Daniel/Downloads/57215-Texto%20do%20artigo-175430-2-10-20150721%20(1).pdf). Acesso em 27 de março de 2020.

MOLINIER, Pascale; LAUGIER, Sandra; PAPERMAN, Patricia. **Qu'est-ce que le care?** Souci des autres, sensibilité, responsabilité. Paris: Payot, 2009.

MONDAIN, Nathalie; DIAGNÉ, Alioune. Discerning the Reality of ‘Those Left Behind’ in Contemporary Migration Processes in Sub-Saharan Africa: Some Theoretical Reflections in the Light of Data From Senegal. **Journal of Intercultural Studies**, v. 34, 2013. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/07256868.2013.827831>. Acesso em 24 de março de 2022.

MONTEIRO, Rosa; FREITAS, Vivalda; DANIEL, Fernanda. Condições de trabalho num universo profissional feminizado. **Revista de Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 26, n. 2, p. 01-19, 2018. Disponível: scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2018000200219&lng=pt&tlng=pt. Aceso em 25 de maio de 2020.

MOUGEOLLE, Léa. O conceito de “Interseccionalidade”. **Portal Sociologia**, [s.l.], 20 de julho de 2015. Disponível em: <https://bit.ly/3GNQuKj>. Acesso em 12 de março de 2020.

MOUTINHO, Laura. Diferenças e desigualdades negociadas: raça, sexualidade e gênero em produções acadêmicas recentes. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 42, p. 201-248, 2014. Disponível em: scielo.br/j/cpa/a/CYYSsFmdHWTGNcBqYQKQ9Rw/abstract/?lang=pt. Acesso em 15 de março de 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Processo do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

NASCIMENTO, Sara Diniz. Precarização do trabalho feminino: a realidade das mulheres no mundo do trabalho. In: III Simpósio Gênero e Políticas Públicas, 3., 2014, Londrina. **Anais...** Londrina: Universidade Estadual de Londrina, 2014, p. 01-09. Disponível em: <https://bit.ly/3NMZ4LK>. Acesso em 26 de maio de 2020.

NETO, Ricardo Ferracini. **A violência doméstica contra a mulher e a transversalidade de gênero**. São Paulo: Editora Jus Podivm, 2018.

NEVES, Magda de Almeida. As novas configurações do trabalho: diversidade, precarização e dominação. In: ZEBALLOS, Eliseo; SANTOS, José Vicente Tavares; FIGUEREDO, Dario (orgs.). **América Latina: hacia una nueva alternativa de desarrollo**. Arequipa, Arequipa: Unsa, 2004, p. 186-199.

NEVES, Magda de Almeida. Cadeia automotiva: flexibilidade, precarização e relações de gênero. Trabalho e Educação. **Revista do NETE/UFMG**, Belo Horizonte, n. 8, p. 90-110, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/JcCwKD3qbVW8P87D3vfdbSF/?lang=pt>. Acesso em 10 de abril de 2021.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. O que é a divisão sexual do trabalho? In: NICOLI, Pedro Augusto Gravatá; RAMOS, Marcelo Maciel; BRENER, Paula Rocha Gouvêa (orgs.). **Gênero, Sexualidade e Direito: uma introdução**. Belo Horizonte: Initia Via, 2016, p. 256-267.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. **A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização**. Campinas: Autores Associados, 2004.

NOYÉ, Sophie. Por um feminismo materialista e queer. **Crítica Marxista**, Paris, n. 48, p. 147-163, 2019. Disponível em: https://www.ifch.unicamp.br/criticamarxista/arquivos_biblioteca/dossie2019_11_18_16_07_41.pdf. Acesso em 28 de maio de 2019.

OBSERVATÓRIO DAS MIGRAÇÕES INTERNACIONAIS. **Dimensão da Migração Internacional: desigualdades, formalização no mercado de trabalho e status migratório**. Relatório Anual OBMigra, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3mac6XO>. Acesso em 11 de março de 2022.

OISHI, Nana. **Women in motion: globalization, state policies, and labor migration in Asia**. Stanford University Press, 2005.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A crise do emprego jovem: tempo de agir**. Genebra, OIT, 2016. Disponível em: <https://bit.ly/3m7PJ5d>. Acesso em: 5 de março de 2021.

ORGANIZAÇÃO INTEERNACIONAL DO TRABALHO. **Perspectivas sociales y de empleo en el mundo**. OIT: Genebra, 2016.

OLIVEIRA, Cida de. Dos trabalhadores em situação análoga à escravidão, 82% são terceirizadas. **Rede Brasil Atual**, São Paulo, 28 de agosto de 2015. Disponível em: <https://bit.ly/3PX9Fp8>. Acesso em 10 de junho de 2021.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. Direito do Trabalho e Cidadania. **Revista de Estudos sobre área de Direito**, Jundiaí, v. 10 n. 14, p. 52-64, 2010. Disponível em: <https://revistas.anchieta.br/index.php/RevistaDireito/article/view/230>. Acesso em 25 de maio de 2020.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **O dano pessoal no direito do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2010.

OLIVEIRA, Tiago; PRONI, Marcelo Weishaupt. Um mercado de trabalho heterogêneo e flexível: um problema persistente no Brasília. **Revista da ABET**, Brasília, v. 15, n. 2, 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/32888>. Acesso em 18 de março de 2021.

OLSEN, Frances. El sexo del derecho. David Kairys (ed.). **The Politics of Law**. New York: Pantheon, 1990.

OSO, Laura; RIBAS-MATEOS, Natalia. **The international handbook on gender, migration and transnationalism**. Northampton: Edward Elgar, 2013.

PACHUKANIS, Evgeni. **A teoria geral do direito e o marxismo e ensaios escolhidos (1921-1929)**. São Paulo: Boitempo, 2017.

PAIVA, Paulo de Tarso Almeida. A Mulher no Mercado de Trabalho Urbano. In: Encontro Nacional de Estudos Populacionais, 2., 1980. **Anais...** São Paulo: Associação Brasileira de Estudos Populacionais, 1980. Disponível em: <https://bit.ly/3ala3xF>. Acesso em 25 de junho de 2019.

PARREÑAS, Rhacel Salazar. The Care Crisis in the Philippines: Children and Transnational Families in the New Global Economies. In: EHRENREICH, Barbara; HOCHSCHILD, Arlie Russel (orgs.). **Global Woman, Nannies, maids, and sex workers in the New Economy**. New York: Owl Books, 2002, p. 39-55.

PASSOS, José Joaquim Calmon. Função Social do Processo. **Jus.com**, 2002. Disponível em: <https://bit.ly/3amicSb>. Acesso em 14 de julho de 2017.

PEDROSA, Célia Maria. **Limites e potencialidades do desenvolvimento local: a indústria da confecção de Divinópolis**. 2005. 182 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2005.

PIERRE, Martim. **Dicionário jurídico**. 5ª Ed., Rio de Janeiro: Impetus, 2011.

PINTO, Céli Regina Jardim. **Uma história do Feminismo no Brasil**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.

PIPER, Nicola. **Gender and migration: background paper for Global Commission on International Migration (GCIM) and appendix to the GCIM Global Report on Migration**,

Recommendations to the Secretary General. Geneva: Global Commission on International Migration, 2005. Disponível em: <https://bit.ly/3PZYagX>. Acesso em 20 de janeiro de 2022.

PITOMBO, João Pedro; MARIANI, Daniel. Sem vices, 17 partidos não cumpririam cota de fundos para financiar mulheres. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 28 de setembro de 2018. Disponível em: <https://bit.ly/3teB7Fn>. Acesso em 10 de março de 2022.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1978.

PNAD CONTÍNUA 2018: educação avança no país, mas desigualdades raciais e por região persistem. **Agência IBGE**, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3wWNabm>. Acesso em 25 de maio de 2020.

PNAD CONTÍNUA trimestral: desocupação cresce em 14 das 27 UFs no 1º trimestre de 2019. **Agência IBGE**, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3zbUMJR>. Acesso em 26 de maio de 2020.

PNAD CONTÍNUA 2017: Tabelas –Rendimento de todas as fontes. **Agência IBGE**, Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <https://bit.ly/3zf5ijE>. Acesso em 30 de junho de 2020.

PNAD CONTÍNUA 2019: Tabelas – Rendimento de todas as fontes. **Agência IBGE**, Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3x8B9kl>. Acesso em 02 de julho de 2020.

PONTA GROSSA. 3ª Vara do Trabalho de Ponta Grossa. **Reclamação Trabalhista** nº 0010001-56.2012.5.09.0678. Reclamante: José Carlos Ferreira. Reclamada: Rodonorte – Concessionária de Rodovias Integradas S/A. Juíza: Bárbara Fagundes. Publicada em 01/08/2013. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br>. Acesso em 25 de setembro de 2013.

PORTO, Célia Pereira. El principio de gendermainstreaming: logros y dificultades em su adopción y aplicacion. In: BARRÈRE, Maria Ángeles. **Igualdad de Oportunidades e Igualdad de Género: una relación a debate**. Madrid: Dykinson, 2005.

PRÁ, Jussara Reis; CEGATTI, Amanda Carolina. Gênero, educação das mulheres e feminização do magistério no ensino básico. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 10, n. 18, p. 215-228, 2016. Disponível em: <https://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde/article/view/660>. Acesso em 2 de outubro de 2021.

PUAR, Jasbir K. **Terrorist Assemblages: homonationalism in queer times**. Durham/London: Duke University Press, 2007.

RAMOS, Alana de Mendonça et al. Ditadura Civil-Militar no Brasil: O Protagonismo das Mulheres nos Espaços Políticos. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **Mulheres em Luta: A outra Metade da História do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017, p. 79-94.

RAPOSO, Vera Lúcia Carpeto. **O Poder de Eva: O princípio da igualdade no âmbito dos direitos políticos. Problemas suscitados pela discriminação positiva**. Coimbra: Almedina, 2004.

RESKIN, Barbara; PADAVIK, Irene. **Women and Men at Work**. San Diego: Pine Forges Press, 1994.

RICHARD, Daune; DEVREUX, Anne-Marie. Rapports sociaux de sexe et conceptualisation sociologique. **Recherches féministes**, Paris, v.5, n. 2, p. 7-30, 1992. Disponível em: <http://id.erudit.org/iderudit/057697ar>. Acesso em 11 de maio de 2020.

RODRIGUES, Arakcy Martins. O outro no trabalho: a mulher na indústria. **Instituto de Psicologia da USP**, São Paulo, v. 5 n. 1-2, 1994. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-51771994000100015. Acesso em 15 de junho de 2020.

ROY, Donald. **Un sociologue à l'usine**. Paris: La Découverte, Classiques. Collection Grands Repères, 2006.

RUSIG, Carla Beladrino; FACUNDINI, Gabriel; RUZZI, Marina Carvalho Marcelli. Lutas das Trabalhadoras no Período de 1930 a 1945 no Brasil. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **Mulheres em Luta: A outra Metade da História do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017, p. 45-62.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **A Mulher na Sociedade de Classes: mito e realidade**. Petrópolis: Vozes, 1976.

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero patriarcado violência**. São Paulo: Expressão Popular, 2015.

SALAMA, Pierre. O Brasil em retrocesso? **Cadernos de Desenvolvimento**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 24, p. 177-209, 2019. Disponível em: <http://www.cadernosdodesenvolvimento.org.br/ojs-2.4.8/index.php/cdes/article/view/393/pdf>. Acesso em 26 de maio de 2020.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. O dumping social nas relações de trabalho: formas de combate. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 60, n. 91, p. 209-221, 2015. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27269>. Acesso em 14 de fevereiro de 2022.

SANTOS, Samuel Lima, DUTRA, Lincoln Zub. A Prática do Dumping Social no Projeto de Lei nº4330/2004 e a Precarização das Relações e Garantias Trabalhistas. **Anais do EVICI**, Curitiba, v. 1, n. 2, 2015. Disponível em: <https://bit.ly/3zmjCGK>. Acesso em 12 de maio de 2017.

SCHERER, Clovis. Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após um ano de Reforma Trabalhista. In: KREIN, José Darin.; FILGUEIRAS, Vitor.; VÉRAS, Roberto. **O Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 4ª ed., São Paulo: LTr, 2011.

SCHROVER, Marlou. Feminization and problematization of migration: Europe in the nineteenth and twentieth centuries. In: HOERDER, Dirk.; KAUR, Amarjit. **Proletarian and gendered mass migrations: a global perspective on continuities and discontinuities from the 19th to the 21st Centuries**: Leniden Brill, 2013, p. 103-131. Disponível em: https://www.academia.edu/3808515/Schrover_M_2013_Feminization_and_problematization_

of_migration_Europe_in_the_nineteenth_and_twentieth_centuries_. Acesso em 05 de março de 2022.

SCOTT, Joan Wallach. Gender: A Useful Category of Historical Analysis. *American Historical Review*. **Oxford University Journal**, Oxford, v. 91, n. 5, p. 1053-10751, 1986. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/1864376?seq=1>. Acesso em 25 de maio de 2020.

SEAGER, Joni. **Atlas des femmes dans le monde**. Paris: Editions Autrement, 2003.

SECCOMBE, Wally. The housewife and her labour under capitalism. **New Left Review**, n. 83, 1974. Disponível em: <https://newleftreview.org/issues/i83/articles/wally-seccombe-the-housewife-and-her-labour-under-capitalism>. Acesso em 14 de maio de 2020.

SEFERIAN, Gustavo Scheffer Machado. **Direito do trabalho como barricada**: sobre o papel tático da proteção jurídica do trabalhador. 2017. 356 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017.

SILVERA, Rachel. O salário das mulheres na França no século XXI: ainda um quarto a menos. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena.; LOMBARDI, Maria Rosa (orgs.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França**: perspectivas interseccionais. São Paulo: Boitempo Editorial, 2016, p. 83-92.

SOBRAL, Rita de Cássia Cronemberger; PEREIRA, Francineide Pires; LUZ, Lila Cristina Xavier. Políticas Públicas e Transversalidade do Gênero: o caso do Plano Plurianual no Piauí. In: Jornada Internacional de Políticas Públicas, 4., 2009, São Luís. **Anais...** São Luís: Universidade Federal do Maranhão, 2009. Disponível em: <https://bit.ly/396oRzF>. Acesso em: 20 de junho de 2020.

SORJ, Bila. O Trabalho Doméstico e de Cuidados: novos desafios para a igualdade de gênero no Brasil. In: TITO, Neuza; SILVEIRA, Maria Lucia da (orgs.). **Trabalho doméstico e de cuidados**: por outro paradigma de sustentabilidade da vida humana. São Paulo: Sempre Viva Organização Feminista, 2008.

SORJ, Bila. Trabalho remunerado e trabalho não remunerado. In: OLIVEIRA, Suely de.; RECAMÁN, Marisol; VENTURI, Gustavo. (orgs.) **A mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SORJ, Bila; FONTES, Adriana; MACHADO, Danielle Carusi. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 573-94, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0437132.pdf>. Acesso em 29 de junho de 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A terceirização sob uma perspectiva humanista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 70, n. 1, p. 119-129, 2004. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/3812>. Acesso em 14 de janeiro de 2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. **O processo do trabalho como instrumento do direito do trabalho: e as ideias fora de lugar do novo CPC**. São Paulo: LTr, 2015.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Indenização por dano social pela agressão voluntária e reincidente aos direitos trabalhistas**. Notas de aula da Disciplina Atualidades em Direito do Trabalho, Universidade Anhanguera (UNIDERP), São Paulo, 2010.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto (orgs.). **Resistência III: o direito do trabalho diz não à terceirização**. São Paulo: Expressão Popular, 2019.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **Mulheres em Luta: A outra Metade da História do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

SOUZA, Paulo Renato de. **Emprego, salário e pobreza**. São Paulo: Hucitec, 1980.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. **A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2011.

SRINIVASAN, Thirukodikaval Nilakanta. International Trade and Labor Standards. In: VAN DYCK, Peter; FAHER, Gerrit (eds.). **Challenges to the New World Trade Organization**. Amsterdam: Martinus Nijhoff/Kluwer, 1995.

STRABELLI, Adriana Regina et al. Trabalhadoras Brasileiras no Período entre 1950 e 1964. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **Mulheres em Luta: A outra Metade da História do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017, p. 63-78.

STRECK, Lenio Luiz. **Hermenêutica e(m) crise: uma exploração hermenêutica da construção do Direito**. 8ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

TABET, Paola. **La construction social de l'inégalité des sexes**. Paris: L'Harmattan, 1998.

TAYLOR, Jeremy. Excavating Claudia. **The Caribbean Review of Books**, Kingston, 2008. Disponível em: <https://bit.ly/3wXfSZu>. Acesso em 11 de junho de 2020.

TEIXEIRA, Leandro Fernandez. Dumping social e o comércio internacional. **Conteúdo Jurídico**, 2019. Disponível em: <https://bit.ly/38ZQoD9>. Acesso em 15 de abril de 2019.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Avanços e continuidades para as mulheres no mundo do trabalho (2004-2014). **Revista Da ABET**, São Paulo, v. 15, n. 1, p. 84-99, 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/31261>. Acesso em 10 de abril de 2022.

TELES, Letícia Helen Silva; SILVA, Paula Tamyres Veríssimo da. Mulher e Terceirização: estudo de caso das mulheres trabalhadoras do serviço da limpeza da UFPB. **Esquerda Diário**, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://bit.ly/3GO2Sdw>. Acesso em 05 de maio de 2022.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil – Vol. I**. 39ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

THIAM, Awa. **La parole aux négresses**. Paris: Denoël, 1978.

THOMSON, Ian. Here to stay. **The Guardian**, London, 29 de agosto de 2009. Disponível em: <https://bit.ly/3tzU8lV>. Acesso em 11 de junho de 2020.

TOLEDO, Cecília. **Mulheres: o gênero nos une, a classe nos divide**. 2ª ed. São Paulo: Cadernos Marxistas, 2008.

TRONTO, Joan. Assistência Democrática e Democracias Assistenciais. **Sociedade e Estado**, Brasília, v. 22, n. 2, p. 285-308, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/se/v22n2/03.pdf>. Acesso em 15 de maio de 2022.

TRONTO, Joan. Interview. **Ethics of care**, Oxford, 04 de Agosto de 2009. Disponível em: <https://ethicsofcare.org/joantronto/>. Acesso em 26 de junho de 2020.

TRONTO, Joan. Politiques. In: RAYMOND, Gilles. **Qu'est-ce que le care? souci des autres, sensibilité, responsabilité**. Paris: Payot, 2009.

TRONTO, Joan. Un monde vulnérable: pour une politique du care. In: MOLINIER, Pascale; LAUGIER, Sandra; PEPERMAN, Patricia. **Qu'est-ce que le care? Souci des autres, sensibilité, responsabilité**. Paris: Payot & Rivages, 2009.

TUNHOLI, Letícia. Dumping social: indenização deve ser requerida pelo ofendido. **Tribunal Superior do Trabalho (notícias)**, Brasília, 25 de janeiro de 2013. Disponível em: <https://bit.ly/3awFHYV>. Acesso em 25 de maio de 2022.

URIARTE, Oscar Ermida. Prefácio. In: LIMA, Firmino Alves. **Teoria da discriminação nas relações de trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

VALLS, Lia Baker. **Histórico da Rodada Uruguai do GATT Rio de Janeiro: UFRJ**, 1997. 23 p. Manuscrito. Disponível em: <http://www.ie.ufrj.br>. Acesso em 20 de março de 2022

VAUSE, Sophie; TOMA, Sorana. Peut-on parler de féminisation des flux migratoires du Sénégal et de la République démocratique du Congo? **Dans Population**, v. 70, p. 41-67, 2015. Disponível em: <https://www.cairn.info/revue-population-2015-1-page-41.htm?ref=doi>. Acesso em 7 de março de 2021.

VIANA, Márcio Túlio. A terceirização revisitada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 78, n. 4, p. 198-224, 2012. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/35819>. Acesso em 24 de agosto de 2021.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **Saúde e Segurança no Trabalho das Mulheres: a perspectiva de gênero para a proteção e promoção do meio ambiente laboral equilibrado**. 2014. 221 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

VIGOYA, Mara Viveros. La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. Debate Feminista, **Programa Universitario de Estudios de Género**, v. 52, p. 01-17, 2016. Disponível em: https://debatefeminista.cieg.unam.mx/df_ojs/index.php/debate_feminista/article/download/2077/1871/. Acesso em 19 de março de 2020.

VIRONE, Alessia. Dumping social. **Revue de l'euero**, Luxembourg, 03 de junho 2017. Disponível em: <https://resume.uni.lu/story/dumping-social-1>. Acesso em 18 de abril de 2022.

VOLKOFF, Serge. **Flexibilité du travail ouvrier**: une approche chiffrée. *Travail*, n. 12, 1987.

WADE, Peter. **Race and Sex in Latin America**. Londres: Pluto Press, 2009.

WALBY, Silvia. Gender Politics and Social Theory. **Sociology**, v. 22, n. 2, p. 215-232, 1988. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0038038588022002004> Acesso em 30 de junho de 2020.

WALBY, Silvia. **Theorizing patriarchy**. Oxford: Brasil Blackwell, 1990.

WAMBIER, Luiz Rodrigues; TALAMINI, Eduardo. **Curso Avançado de Processo Civil**. 11ª ed. São Paulo: RT, 2010.

WELLER, Jürgen. Aspectos de la evolución reciente de los mercados laborales de América Latina y el Caribe. **Revista Cepal**, Santiago, n. 114, 2014. Disponível em: <https://www.cepal.org/pt-br/node/28883>. Acesso em 17 de julho de 2021.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Global Gender Gap Report 2021**. Geneva: WEF, 2021. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/>. Acesso em 24 de abril de 2022.

ZAIDMAN, Claude. La notion de féminisation: de la description statistique à l'analyse des comportements. In: AUBERT, NICOLE; ENRIQUEZ, Eugène, GAULEJAC, Vincent de. **Le sexe du pouvoir**: femmes, hommes et pouvoirs dans les organisations, Paris: Desclée de Brouwer, 1986, p. 281-289.

ZAMBONI, Marcio. Marcadores sociais da diferença. **Sociologia – Grandes temas do conhecimento**, São Paulo, v. 1, p. 14-18, 2014. Disponível em https://www.academia.edu/43301516/O_que_s%C3%A3o_marcadores_sociais_da_diferen%C3%A7a. Acesso em 14 de março de 2021.

ZAMBRANO, Virginia. O trabalho da mulher: Discriminação. In: **Cadernos da Amatra IV**. Porto Alegre: HS Editora, 2008.

ZELIZER, Viviana A. Rotman. A Economia do *Care*. In: HIRATA, Helena; GUIMARÃES, Nadya Araújo (Org.). **Cuidado e Cuidadoras**: as várias faces do trabalho do *care*. São Paulo: Atlas, 2012.

ZELIZER, Viviana. **La negociación de la intimidad**. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2009.