



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO DIREITO**

**Área de concentração:
Transformações do Direito Privado**

**O Trabalho das Mulheres no Polo de Confecção do Agreste de Pernambuco e
sua exclusão da tutela justralhista. As respostas da Teoria Jurídica
Trabalhista Crítica**

**Recife/PE
2023**

CARLA ELISANGELA FERREIRA ALVES TEIXEIRA

**O Trabalho das Mulheres no Polo de Confecção do Agreste de Pernambuco e
sua exclusão da tutela justralhista. As respostas da Teoria Jurídica
Trabalhista Crítica**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito – PPGD da Universidade Federal de Pernambuco – UFPE, como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica. Área de concentração: Transformações do Direito Privado.

Orientador: Everaldo Gaspar Lopes de Andrade

Recife/PE

2023

**FOLHA EM BRANCO PARA FICHA CATALOGRÁFICA QUE SERÁ ELABORADA
PELA BIBLIOTECA SETORIAL DE SEU CENTRO**

CARLA ELISANGELA FERREIRA ALVES TEIXEIRA

**O Trabalho das Mulheres no Polo de Confecção do Agreste de Pernambuco e
sua exclusão da tutela justralhista. As respostas da Teoria Jurídica
Trabalhista Crítica**

Área de concentração: Transformações do Direito Privado.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito – PPGD da Universidade Federal de Pernambuco – UFPE, como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica.

Orientador: Everaldo Gaspar Lopes de Andrade

Data de aprovação: __/11/2023

Prof. Dr. Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (UFPE)
Orientadora

Prof. Dr.
1º Examinador (UFPE)

Prof. Dr.
2º Examinador (UFPE)

Prof. Dr.
Examinador externo (UNICAP)

Às mulheres mais importantes da minha vida: Maria Enedina – Avó materna (*in memorian*); Maria Ferreira – Mãe (*in memorian*) e Inês Ferreira – Tia e Madrinha. Elas abriram os caminhos para minha educação e pontearam as primeiras linhas da minha independência.

AGRADECIMENTOS

Agradeço antes de tudo às Divindades que me protegem, fortalecem e me esperançam para eu nunca desistir dos meus sonhos.

Ao meu esposo Paulo Teixeira, cujo amor, companheirismo e incentivo foram primordiais para eu concluir essa etapa da minha vida acadêmica. Agradeço aos meus filhos Raul e Laura, pelo amor e pela alegria que sinto ao vê-los crescendo e se tornando pessoas preocupadas com o futuro do planeta e com o bem da humanidade. Eles me movem e me dão forças para não desistir das minhas lutas.

À minha irmã Dil, ao Clube Traça de Leitura e ao meu grupo de amigas feministas, por serem minhas incentivadoras nos estudos e por estarem comigo nas trincheiras das lutas para libertação das mulheres.

Ao meu orientador, Prof. Everaldo Gaspar, por tornar a minha vida de estudante e trabalhadora mais leve, ao abrir as aulas com um “Boa tarde, meus amores” e finalizar com uma poesia ou passagem dos livros de Guimarães Rosa. Agradeço, sobretudo, pelos livros e autores que me apresentou, pelas lições preciosas de generosidade, humildade e humanidade. Agradeço por ter me dado a honra de aprender tanto com ele e poder materializar um pouco do que ele me ensinou nesse trabalho.

Ao meu amigo e Professor Alexandre Da Maia, por ter me presenteado com o primeiro livro do Prof. Everaldo Gaspar e ter insistido para eu conhecer essa linha pesquisa. Agradeço aos demais professores do Mestrado, por terem iluminado meus caminhos e terem me apresentado tantos livros e artigos importantes para elaboração desse trabalho e para minha formação como pessoa.

Aos colegas de jornada do Mestrado pelo incentivo, apoio, carinho, compartilhamento de ideias, livros, textos e informações. Agradeço especialmente à Malu, uma amiga para a vida toda que esse curso me presenteou. Sem a companhia e oitiva de Malu nessa trajetória, seria tudo mais difícil.

Aos meus amigos e amigas do Escritório, que me incentivaram e que dividem comigo o fardo das tarefas profissionais.

Por fim, aos servidores do PPGD da UFPE, por todo apoio e esclarecimentos.

Sou resultado de uma reunião em que os ancestrais decidiram que alguém precisava contar essas histórias. [...]

Nosso trabalho deve preparar a próxima geração de mulheres para nos superar em todas as áreas, esse é o legado que vamos deixar – progresso.

(Rupi Kaur, 2017, p. 201 e 241)

RESUMO

Este estudo dissertativo versou sobre a divisão sexual do trabalho, como base social das desigualdades e precarização nas relações de trabalho do Polo de Confeções do Agreste de Pernambuco. O estudo levantou o processo histórico de reestruturação produtiva do capital, no contexto de exploração das mulheres na indústria de confecção, as causas da precarização no setor, considerando as questões sociais, raciais e gênero. As reflexões teóricas sobre o trabalho feminino foram feitas a partir das lições marxistas sobre o trabalho, à luz da Teoria Social Crítica do Direito do Trabalho e literatura feminista, a qual denuncia o que vem sendo definido como trabalho masculino e trabalho feminino, através da divisão sexual do trabalho que hierarquiza o labor de homens e mulheres. Emerge das reflexões das feministas marxistas a Teoria da Reprodução Social cujos pilares foram imprescindíveis para aprofundamento deste estudo. No intuito de ultrapassar a obsolescência da doutrina trabalhista clássica sobre o tema pesquisado, foi problematizado o papel do Direito Justrabalhista clássico e da Justiça do Trabalho no enfrentamento das questões que contribuem para a desigualdade e precarização do trabalho das mulheres do Polo. Espera-se com este estudo indicar os caminhos que poderão ser trilhados, dentro da Teoria Social do Direito do Trabalho, para superação da precarização do trabalho feminino no segmento de confecções na região pesquisada.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho precário das mulheres. Trabalhadoras do Polo de Confeção. Direito do Trabalho.

ABSTRACT

This dissertation study focused on the sexual division of labor, as a social basis for inequalities and precariousness in labor relations at the Clothing Hub in Agreste de Pernambuco. The study raised the historical process of productive restructuring of capital, in the context of exploitation of women in the clothing industry, the causes of precariousness in the sector, considering social, racial and gender issues. Theoretical reflections on female work were made based on Marxist lessons about work, in light of the Critical Social Theory of Labor Law and feminist literature, which denounces what has been defined as male work and female work, through the division sexual aspect of work that hierarchizes the work of men and women. The Theory of Social Reproduction emerges from the reflections of Marxist feminists, the pillars of which were essential for the deepening of this study. In order to overcome the obsolescence of the classic labor doctrine on the researched topic, the role of classic Labor Law and Labor Justice in confronting issues that contribute to inequality and precarious work among women at the Hub was problematized. This study is expected to indicate the paths that can be followed, within the Social Theory of Labor Law, to overcome the precariousness of female work in the clothing segment in the researched region.

KEYWORDS: Women's precarious work. Workers at the Clothing Center. Labor Law.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Lista de Figuras

- Figura 1 – Mulheres que trabalham no CNAE da confecção de artigos do vestuário para a unidade de Federação do Brasil 124
- Figura 2 – Feira de Sulanca Santa Cruz do Capibaribe 1970 125
- Figura 3 – Mapa dos Municípios do Polo de Confecção de Pernambuco 126
- Figura 4 – Imagem satélite da Feira de Sulanca Caruaru 127
- Figura 5 – Imagem satélite do Moda Center - Santa Cruz de Capibaribe 127
- Figura 6 - Feira de Jeans - Toritama 128
- Figura 7 – Imagem satélite da Feira de Jeans em Toritama 128
- Figura 8 – Pequena Facção de Costura – Santa Cruz do Capibaribe 1980 130
- Figura 9 – Imagem de tela do PJE. TRT 6ª Região. Consulta de Acórdãos 146
- Figura 10 – Recorte de texto Petição Inicial Proc. Nº 000389-62.2019.5.06.0313 150
- Figura 11 – Recorte de texto Petição Inicial Proc. Nº 000986-92.2022.5.06.0311 156
- Figura 12 – Gráfico do Princípio do não Retrocesso dos Direitos Sociais 168

Lista de Gráficos

- Gráfico 1 – Gênero 147
- Gráfico 2– Profissão 147
- Gráfico 3– Domicílio 148
- Gráfico 4– Pedido principal 148
- Gráfico 5 – Resultado da Sentença 149
- Gráfico – 6 Resultado do Acórdão 149

Lista de Tabelas

- Tabela 1– Proporção de trabalhadores informais, ocupação não agrícola, 2017. 59
- Tabela 2 – Proporção de trabalhadores informais, ocupação não agrícola, 2018 60
- Tabela 3 – Proporção de Ocupados trabalhando em tempo parcial, 2017 61
- Tabela 4 – Proporção de ocupados trabalhando em tempo parcial – 2018 61
- Tabela 5 - Perfil dos indivíduos Ocupados no setor de Confecções, 2010 129

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABRAT – Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas
ABIT – Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção
CECA – Comissão Europeia do Carvão e do Aço
CEE – Comissão Econômica Europeia
CF/88 – Constituição da República de 1988
CIDH – Comissão Interamericana de Direitos Humanos
CIT – Conferência Internacional do Trabalho
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CNAE – Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CorteIDH – Corte Interamericana de Direitos Humanos
CORECON-PE – Conselho Regional de Economia de Pernambuco
CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social
EC – Emenda Constitucional
FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FUNDAJ – Fundação Joaquim Nabuco
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social
MERCOSUL – Mercado Comum do Sul
MP – Medida Provisória
MPT – Ministério Público do Trabalho
OEA – Organização dos Estados Americanos
OIT – Organização Internacional do Trabalho
ONU – Organização das Nações Unidas
PEC – Proposta de Emenda Constitucional
RAIS – Relação Anual de Informações Sociais
REM – Reunião Especializada da Mulher do Mercosul
REMSP – Região Metropolitana de São Paulo
SAAP – Serviço de Apoio e Assessoria a Projetos
SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
TRT – Tribunal Regional do Trabalho
TST – Tribunal Superior do Trabalho
UE – União Europeia

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	14
1 PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER SOB O OLHAR DA DOUTRINA TRABALHISTA CLÁSSICA	18
1.1 No direito brasileiro	19
1.1.1 <i>Alice Monteiro de Barros</i>	19
1.1.2 <i>Vólia Bomfim Cassar</i>	21
1.1.3 <i>Mauricio Godinho Delgado</i>	22
1.1.4 <i>Orlando Gomes e Elson Gottschalk</i>	25
1.1.5 <i>Amauri Mascaro Nascimento</i>	26
1.1.6 <i>Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão, Segadas Vianna e Lima Teixeira</i>	28
1.1.7 <i>Sergio Pinto Martins</i>	32
1.1.8 <i>Carlos Henrique Bezerra Leite</i>	33
1.2 No direito estrangeiro	35
1.2.1 <i>A versão da doutrina latino-americana</i>	35
1.2.1.1 Benito Pérez	35
1.2.1.2 Américo Plá Rodríguez	36
1.2.1.3 Mário de La Cueva	38
1.2.1.4 Antonio Vazquez Vialard	39
1.2.1.5 Baltasar Cavazos Flores	40
1.2.1.6 Jorge Rodríguez Marcini	41
1.2.1.7 Francisco de Ferrari	42
1.3 A versão da doutrina europeia	45
1.3.1 <i>Luisa Galantino</i>	45
1.3.2 <i>Luisa Riva Sanseverino</i>	47
1.3.3 <i>Jean-Maurice Verdier</i>	48
1.3.4 <i>Claude Wantiez</i>	49
1.3.5 <i>Mattia Persiani, Giampiero Proia</i>	50
2 AS NORMAS PARA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER E COMBATE ÀS DESIGUALDADES EM RAZÃO DO SEXO	52
2.1. Normas de proteção ao trabalho da Mulher nas Constituições Brasileiras	53

2.2 Normas de proteção ao trabalho da mulher na Consolidação das Leis do Trabalho	56
2.2.1 <i>A reforma trabalhista e os principais impactos no trabalho das mulheres.</i>	56
2.2.2 <i>Os Direitos das Mulheres na CLT.....</i>	62
2.3 Cronologia da criação das principais normas internacionais da OEA, ONU, OIT, UNIÃO EUROPEIA e MERCOSUL para promover a Igualdade de gênero e proteção ao Trabalho das Mulheres	688
2.3.1 <i>Tratados Internacionais e Validade no Brasil</i>	81
3 TEORIA JURIDICA TRABALHISTA CRÍTICA PARA AMPLICAÇÃO DOS CÂNONES DE PROTEÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E EMANCIPAÇÃO DA CLASSE TRABALHADORA	85
4 EXPLORAÇÃO DA MÃO DE OBRA FEMININA: a divisão sexual do trabalho e a precarização dessa classe trabalhadora	90
4.1. A versão Marxista	90
4.2. Divisão Sexual do Trabalho. Trabalho Produtivo e Reprodutivo. Bases teóricas das feministas marxistas	95
5 PROCESSO HISTÓRICO DE REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DAS MULHERES NA INDÚSTRIA DE CONFECÇÃO	103
5.1. A conjuntura mundial	103
5.2. A conjuntura Brasileira	117
5.3. A propósito do universo pesquisado: A indústria de Confeção do Polo do Agreste Pernambucano	1244
5.3.1. <i>Racionalidade neoliberal e o empreendedorismo. As respostas da Teoria Social Crítica</i>	137
6 PODERES INSTITUÍDOS E SEU PAPEL PARA MANUTENÇÃO DAS DESIGUALDADES E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO SOB O ENFOQUE DA TEORIA SOCIAL CRÍTICA	146
6.1. Atuação da Justiça do Trabalho em processos que envolvem trabalhadoras e trabalhadores do Pólo de Confeção do Agreste pernambucano	146
6.2. Racionalidade Neoliberal nas decisões judiciais. As res´psta da Teoria Hermenêutica Esruturante para o enquadramento do vínculo de emprego nos serviços terceirizados.....	1632

6.3. As normas trabalhistas como instrumentos para manutenção de poder e dominação. Os caminhos a serem trilhados para emancipação da classe trabalhadora segundo a Teoria Social Crítica do Trabalho	17069
CONCLUSÃO	179
REFERÊNCIAS	1832

INTRODUÇÃO

Esta Dissertação apresenta como objeto de estudo o trabalho feminino no Polo de Confeção do Agreste de Pernambuco, com foco na exclusão dos direitos trabalhistas. Sugere que a divisão do trabalho é a base social das desigualdades e, consequente, precarização das relações de trabalho na região pesquisada. Sob essa ótica, fundamenta-se o estudo nas reflexões marxistas sobre o trabalho feminino, pautadas na Teoria Jurídica Trabalhista Crítica.

A questão que se fez presente no projeto foi: até que ponto a tutela justralhista pautada na doutrina trabalhista clássica tem sido eficaz no enfrentamento das questões que contribuem para a desigualdade e precarização do trabalho das mulheres do Polo?

Para responder à pergunta de pesquisa, construiu-se como objetivo analisar a efetividade da tutela justralhista no Polo de Confeção do Agreste Pernambucano, a fim de atestar a sua ineficácia na redução das desigualdades das relações trabalhistas.

Para tanto, levantou-se o processo histórico de reestruturação produtiva do capital, no contexto de exploração das mulheres na indústria de confecção e as causas da precarização no setor, considerando as questões sociais, raciais e gênero.

Ao longo do estudo sobre o trabalho feminino, à luz das reflexões marxistas, são pontuados os posicionamentos feministas sobre a divisão sexual do trabalho, em que se percebe a hierarquização do labor do homem sobre o da mulher.

Em seu aspecto teórico-metodológico a pesquisa apoiou-se na Teoria da Reprodução Social e Teoria Social Trabalhista Crítica, em dois sentidos: instituir uma visão original sobre as relações de trabalho reprodutivo e produtivo, para encará-las, no contexto do modo de produção capitalista, enquanto organização de poder; compreender que as conquistas sociais, nessa esfera, vêm da luta e da consciência de classes; dar um tratamento hermenêutico capaz de redefinir as possibilidades de acesso à justiça e à efetividade desses mesmos direitos, que possam colocar em relevo os princípios do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho; estancar o processo de desmonte desses ramos da ciência jurídica. Trata-se de uma pesquisa de Revisão da Literatura de caráter documental apoiada na doutrina

estrangeira, brasileira, nas Convenções Internacionais, na Constituição Federal do Brasil e Consolidação das Leis do Trabalho.

São três as relevâncias que justificam a pertinência deste estudo: a relevância acadêmica, a relevância social e a pessoal. A primeira, quando se entende que é do interesse da Academia temáticas atuais de análises críticas devidamente fundamentadas por argumentos legais.

A relevância social, por sua vez, coaduna-se com a relevância pessoal uma vez que, na condição de feminista, combatente das desigualdades sociais de gênero há alguns anos, analisar a eficácia da tutela trabalhista na divisão sexual do trabalho torna-se uma pesquisa de interesse tanto social quanto pessoal. Ao justificar a pertinência da proposta, entende-se que o estudo, possivelmente presta-se ao interesse de pesquisadores iniciais sobre o trabalho feminino, bem como às vítimas de injustiças trabalhistas e a todos que têm como projeto de vida combater injustiças sociais e de gênero.

Esta Dissertação está estruturada em seis seções, fora esta introdução e as considerações finais. Na primeira seção, aborda-se a proteção do trabalho feminino à luz da doutrina trabalhista clássica do Brasil, para entender as razões por que se classifica historicamente nos manuais trabalho de homem e trabalho de mulher, bem como os motivos da criação de uma legislação especial para tutelar a classe operária do sexo feminino, a qual em diversas situações teve o acesso restringido a determinadas atividades laborais. Em seguida, busca-se mostrar como se desenvolvem essas questões na doutrina latino-americana e europeia.

Na segunda seção, abordam-se as normas jurídicas liberais de proteção ao trabalho das mulheres, com ênfase nas mudanças legislativas ocorridas ao longo do tempo, fruto dos acontecimentos históricos e valores sociais de cada época, os quais influenciaram o legislador na criação de normas de proteção, restrição e igualdade do trabalho feminino. Apresenta-se a evolução das normas de proteção ao trabalho das mulheres nas Constituições Brasileiras, na Consolidação das Leis do Trabalho e os impactos da última reforma trabalhista no labor feminino. E, por fim, a cronologia de criação das principais normas internacionais da OEA, ONU, OIT, UNIÃO EUROPEIA e MERCOSUL para promover a Igualdade de gênero e proteção ao Trabalho das Mulheres.

Na terceira seção, a autora recorre à Teoria Jurídica Trabalhista Crítica para ampliar os cânones de proteção do direito do trabalho e, por meio da visão dos

professores e alunos do Programa de Pós-Graduação da UFPE, evidencia os caminhos apontados nos estudos para emancipação da classe trabalhadora. Apresenta o contraponto entre teoria jurídica trabalhista clássica, com sua versão marcadamente dogmática, e a visão da teoria trabalhista crítica que, dialogando com as teorias sociais, sustenta uma versão contemporânea sobre o significado das relações de trabalho enquanto relações de poder.

Na quarta seção, o estudo aborda a exploração da mão de obra feminina pela divisão sexual do trabalho em duas subseções: Na primeira subseção as reflexões teóricas sobre a exploração do capital da mão de obra feminina foram feitas com base no estudo das lições Marxistas a respeito do trabalho produtivo das mulheres. Neste ponto, o trabalho feminino, sob a perspectiva marxiana, está relacionado principalmente com o valor do trabalho e a exploração desmedida desse tipo de mão-de-obra no início da era industrial. Na segunda subseção, a autora destaca as bases teóricas das feministas marxistas e conceitua a divisão sexual do trabalho a partir da obra, com o mesmo título, de Helena Hirata. Através da literatura feminista explica o que vem sendo definido como trabalho masculino e trabalho feminino e o que motivou a hierarquia do trabalho de homens e mulheres, mesmo antes do capitalismo. A partir desses apontamentos traz a proposta das feministas marxistas da atualidade, que pugnam pela desomoneigização da classe trabalhadora a partir dos recortes de gênero, raça e classe social e o desenvolvimento de uma teoria unitária que reúna o potencial das respectivas lutas por emancipação.

Na quinta seção, a autora faz uma análise do processo histórico de reestruturação produtiva e os impactos desta para precarização do trabalho das mulheres na indústria de confecção. Explica que o processo de reestruturação produtiva do capital no setor de confecção em três seções: Na primeira, a abordagem abrange a reestruturação da produção capitalista no mundo, especialmente o fatiamento da produção e a terceirização de diversas etapas da confecção de vestuário para os domicílios das trabalhadoras e, posteriormente, para pequenos fabricos ou facções. Um dos elementos fundamentais para a análise da relação entre o mundo do trabalho e a inserção das mulheres neste processo é a divisão sexual do trabalho. Na segunda subseção, aborda-se esse fenômeno na indústria nacional e, por fim, na região do polo de confecção do agreste pernambucano. Nesta subseção contata-se como a divisão sexual do trabalho viabilizou o trabalho reprodutivo e de cuidados não remunerados e, ainda, dentro da

reestruturação produtiva, a relação direta da construção da racionalidade neoliberal com o fomento do empreendedorismo local, processos de terceirização, informalidade, jornadas parciais e subcontratações que reforçam as desigualdades de gênero no mundo do trabalho.

Na sexta seção, sob o tema “Poderes Instituídos e seu papel para manutenção das desigualdades e precarização do trabalho sob o enfoque da Teoria Social Crítica” a autora analisa a atuação da Justiça do Trabalho em processos que envolvem trabalhadoras e trabalhadores do Pólo de Confecção do agreste pernambucano. Nesta subseção foram esmiuçados os fundamentos de algumas decisões prolatadas pelos Magistrados de primeira e segunda instâncias, em 13 reclamações trabalhistas ajuizadas pelos trabalhadores e trabalhadoras do Polo. Verificou-se, especialmente, quais os argumentos jurídicos dos magistrados para dirimir os conflitos a eles submetidos e os impactos das decisões para perpetuação da situação de precariedade dos trabalhadores da região pesquisada.

Na segunda subseção, a autora aborda a racionalidade neoliberal nas decisões judiciais e traz as respostas da Teoria Hermenêutica Estruturante para reconhecer o vínculo de emprego dos serviços indevidamente terceirizados.

Por fim, na última subseção, diante da metamorfose da classe trabalhadora e prevalência do trabalho informal e precário, analisa se as respostas dadas, pelo Direito Trabalhista clássico e pela Justiça do Trabalho, no enfrentamento dessas questões, são soluções viáveis ou se contribuem para permanência da precarização do trabalho naquela Região. Constata que as normas trabalhistas tradicionais têm se revelado como instrumentos para manutenção de poder e dominação e não para tutela da classe trabalhadora. A partir disso, a autora direciona o estudo as possíveis soluções apontadas pela Teoria Social Crítica do Direito do Trabalho para emancipação social dos trabalhadores e trabalhadoras, sobretudo, no contexto da região estudada.

Espera ter cumprido o seu compromisso acadêmico, honrado essa prestigiada Linha de Pesquisa e produzido um texto que dialogou com a teoria social crítica – aquela capaz de juntar os afetados pelas injustiças contemporâneas à luta e consciência de classe, rumo à emancipação do gênero humano de uma sociedade hierarquizada e subsumida ao capital, em que a mulher aparece como a sua maior vítima.

1 PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER SOB O OLHAR DA DOUTRINA TRABALHISTA CLÁSSICA

*Do lado esquerdo do meu peito
Mora algo
Que o direito desconhece¹*

Antes de adentrar no estudo das bases teóricas que explicam a divisão sexual do trabalho, a precarização da classe trabalhadora feminina e a sua exploração pelo patriarcado e pelo capitalismo, sobretudo no segmento de trabalhadoras da região pesquisada, convém analisar o que diz a doutrina jurídico-trabalhista clássica a respeito do trabalho das mulheres e os motivos, postos na doutrina liberal, que levaram à criação de uma legislação especial no Direito do Trabalho para tutelar essa classe operária.

Foram analisados manuais do Direito do Trabalho da doutrina brasileira, doutrina latino-americana e doutrina europeia.²

A revisão bibliográfica, nesta seção inicial, tem como foco a tutela do trabalho da mulher e a divisão sexual do trabalho. Apesar da omissão de diversos autores sobre as razões que levaram a sociedade a classificar o que é trabalho de homem e trabalho de mulher, bem como o impacto, consequências e importância desta divisão do trabalho para o capitalismo, foi possível constatar em alguns manuais que há uma imersão mais profunda nos fundamentos históricos da legislação especial que tutela o trabalho feminino. Com base nessa constatação, pode-se entender algumas razões que levaram à criação das leis de proteção ao labor feminino, sobretudo àquelas que restringem o trabalho da mulher no tempo e no espaço; bem como, apesar de não ser mencionada expressamente pela maioria dos doutrinadores clássicos, que a divisão sexual do trabalho também se

¹ Poesia de autoria de Miró da Muribeca. Livro: Miró até agora. 2016

² Convém esclarecer que o objetivo do capítulo não foi estudar toda a doutrina brasileira, latino-americana e europeia; mas, evidenciar, por meio de algumas obras do Direito do Trabalho Clássico, como se posicionam ou se posicionaram os principais doutrinadores sobre o trabalho das mulheres e a criação dos seus direitos. Na expressão doutrina latino-americana, enquadraram-se autores mexicanos, uruguaios e argentinos. E na expressão doutrina europeia, foram analisadas obras de autores da França, Itália e Bélgica. O propósito da pesquisa nos aludidos manuais é criar uma linha de direito comparado.

institucionalizou através da legislação jurídico-trabalhista, o que será devidamente analisado mais adiante.

1.1 No direito brasileiro

1.1.1 Alice Monteiro de Barros

Em seu *Manual de Direito do Trabalho* faz um rápido esboço histórico sobre o trabalho da mulher registrando que na antiguidade a vestimenta era uma produção totalmente feminina, ao passo que competia às mulheres cuidar das ovelhas e tecer a lã. Do século X ao XIV havia, em pé de igualdade com os homens, mulheres médicas, escritoras e professoras com salários equiparados ao recebido por aqueles, e a partir do Renascimento, as mulheres foram perdendo espaço no desempenho das atividades que lhes pertenciam. Em razão disso, confinaram-se no trabalho doméstico e em domicílio. E o processo de industrialização se caracterizou pela exploração das mulheres e dos menores, e as leis de proteção foram criadas para evitar uma concorrência injusta no mercado internacional (BARROS, 2006, p. 1040).

A primeira Lei a regulamentar o trabalho da mulher foi o Decreto 21.417-A, de 1932, o qual tutelou o trabalho das mulheres nas indústrias e comércios com restrições que, inclusive, nos dias de hoje, não mais se justificam.

Ao mencionar as restrições impostas à mulher, especialmente, em relação à jornada de trabalho, declara que “o principal fundamento utilizado para justificar a limitação da jornada de trabalho da mulher era de ordem familiar” (BARROS, 2006, p. 1045).

Transcreve trechos da obra de Carlos Ramos de Oliveira (1937)³ o qual afirma:

[...] convém ao Estado que a mulher mãe disponha de tempo suficiente para cuidar de seus filhos, encaminhe os seus primeiros passos na vida, assistindo-lhes com o seu desvelo, com o seu carinho e com o seu exemplo, protegendo-os, amparando-os, orientando a sua dedicação.

Deixa claro, no entanto, que tal posicionamento, e de outros com pensamento semelhante, reflete uma estrutura cultural arraigada de estereótipos sexistas, que restringem a ocupação da mulher ao papel de mãe e dona de casa, fortalecendo o mito da fragilidade feminina e o preconceito do homem em relação às atividades

³ RAMOS (1937, p.67)

familiares e domésticas. As normas especiais, de restrições à jornada de trabalho das mulheres, nada mais refletiam do que o desejo da sociedade de dividir o trabalho segundo o sexo, uma atitude típica da primeira metade do século XX. (BARROS, 2006, p. 1046)

Em relação à proteção à maternidade, nota-se a influência das normas internacionais da OIT sobre a legislação brasileira, sobre a proteção às trabalhadoras rurais, domésticas, mães adotivas, duração da licença maternidade, proteção especial para amamentação, salário-maternidade, garantia de emprego e reintegração da gestante.

No mesmo capítulo, destina um epílogo sobre o combate à discriminação nas constituições brasileiras. Aliás, a própria CLT, no art. 461, já assegurava a igualdade e salário para trabalho de igual valor, independentemente de sexo, como medida antidiscriminatória. No entanto, as declarações para assegurar a igualdade, inseridas apenas nos textos legais, não são suficientes para que esse ideal se torne realidade, ao passo que a discriminação persiste em vários segmentos sociais e toma novas feições (BARROS, 2006, p. 1075 e 1076)

Sugere, como facilitador para o emprego das mulheres, a criação de berçários, creches e pré-escolas para assegurar-lhes uma participação mais equitativa no mercado de trabalho, assim como para atender às necessidades vitais básicas da criança, tais como: alimentação, saúde e desenvolvimento intelectual. Justifica essa sugestão porque a maior participação feminina na população economicamente ativa coincide com o período de fertilidade.

Ao final, conclui o estudo sobre os direitos das mulheres aduzindo que:

[...] os problemas relacionados com o trabalho não são os únicos enfrentados pelas mulheres na luta contra a discriminação, pois eles advêm de fatores situados em campos interdisciplinares, como, por exemplo, condicionamentos culturais fundados em mitos e crenças, relações econômicas, condições de participação na vida política e social. E, se não bastasse, a integração da mulher na população econômica ativa tem exigido grande esforço de sua parte não só na luta contra os preconceitos de uma sociedade patriarcal, mas também contra os seus próprios preconceitos, estereótipos, transmitidos durante toda a sua existência. Desejamos que um dia, superados todos esses preconceitos, homens e mulheres, unidos, possam viver em uma sociedade mais humana, mais justa, mais solidária e mais digna de ser compartilhada (BARROS, 2006, p. 1081).

Nessa obra, há um registro importante sobre a discriminação de gênero enfrentada pelas mulheres no mundo do trabalho. Além do preconceito da sociedade patriarcal, a autora também registra que existem os preconceitos e os estereótipos

das próprias mulheres, que são transmitidos de geração para geração, e que devem ser superados para que seja possível viver em uma sociedade mais igualitária e humana.

1.1.2 Vólia Bomfim Cassar

O trabalho da mulher, em Bomfim (2012 p. 319), tem uma primeira menção no capítulo destinado aos trabalhadores e empregados especiais, o qual trata da atividade de mãe social, mãe crecheira e mãe substituta, as quais foram criadas no Brasil pela Lei 7.644/87, para acolher e educar menores abandonados. Cita que esta Lei garante vínculo de emprego e direitos às mães sociais, antes denominadas de mães crecheiras, para que assistam aos menores dentro das casas-lares, sejam elas instituições privadas ou públicas.

No mesmo capítulo, trata do empregado ou empregada doméstica e conceitua: “Doméstico é a pessoa física que trabalha de forma pessoal, subordinada, continuada e mediante salário, para outra pessoa física ou da família que não explore atividade lucrativa, no âmbito residencial desta, conforme art. 1º da Lei nº 5.859/72.” (BOMFIM, 2012 p. 336).

Deixa bem claro em sua explicação que o enquadramento legal do empregado doméstico, para assim ser considerado, basta que preste serviço para empregador doméstico independentemente da atividade que o empregado exerça. Afirma que o essencial para este enquadramento é que trabalhe para uma pessoa física, que não explore a mão de obra do doméstico com o intuito de lucro, mesmo que os serviços não se limitem ao âmbito residencial do empregador (BOMFIM, 2012 p. 337).

No ponto destinado à legislação especial do trabalho da mulher, a autora suscita que em decorrência da igualdade prevista na Constituição Federal, as normas discriminatórias concernente à jornada, hora extra, compensação, trabalho noturno, descanso ou intervalos diferenciados, foram revogadas; aplicando-se às mulheres as mesmas normas dirigidas aos homens, salvo as relacionadas à maternidade, amamentação, aborto etc., por terem relação com as diferenças biológicas, que justifica a proteção especial (BOMFIM, 2012 p. 537).

A estabilidade da gestante tem capítulo especial nesse manual (2012 p. 1121), onde são elencados os regramentos que garantem a estabilidade, são debatidas as questões controversas na doutrina e na jurisprudência sobre a comunicação ao

empregador do estado gravídico da empregada, bem como conhecimento da própria empregada antes da dispensa, e se este tipo de estabilidade enseja reintegração ou indenização. Por fim, trata da interrupção da gestação por aborto, as consequências desse fato e da estabilidade gestacional nos casos do contrato a termo.

1.1.3 *Mauricio Godinho Delgado*

O primeiro momento em que o trabalho da mulher é mencionado em seu Curso de Direito do Trabalho, é para descaracterizar a relação de emprego entre marido e mulher. (DELGADO, 2019, p. 348)

Ao tratar da característica *Onerosidade*, explica que a relação empregatícia é uma relação de essencial fundo econômico, que ao valor econômico da força de trabalho, colocada à disposição do empregador, deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro, que no plano subjetivo, manifesta-se pela intenção contraprestativas e pela intenção onerosa conferida pelas partes. Quando não existe esta intenção, não há o plano subjetivo do elemento fático-jurídico da onerosidade.

Há, no entanto, situações fronteiriças, em que a ordem jurídica não considera viável pactuar-se o vínculo de emprego, até mesmo expressamente. Exemplifica a situação da esposa ou companheira em relação ao marido, em face do trabalho doméstico. Não se acolhe onerosidade empregatícia doméstica, que é caso de negar-se possibilidade jurídica de intenção onerosa empregatícia ao trabalho efetivamente prestado, e que tal onerosidade é própria da comunhão societária. Para corroborar este raciocínio, cita o disposto na Sumula 380 do STF, a qual versa sobre a partilha do patrimônio adquirido sob o esforço comum na dissolução conjugal.

No capítulo destinado às Relações de Trabalho *lato sensu*, há outras relações de trabalho gestadas na dinâmica social muito próxima, do ponto de vista jurídico e social, à relação empregatícia, mas com esta não se confundem. Exemplifica estas situações com o trabalho autônomo, dos servidores públicos, cooperativas, estágio, entre outras, que para interesse da presente dissertação, chama a atenção a figura da *Mãe Social*.

Define a mãe social como figura social e jurídica surgida no âmbito das políticas sociais brasileiras anteriores à Constituição de 1988, por meio das quais instituições públicas ou privadas, de caráter assistencial, instituíam casas-lares para

recebimento e convivência de crianças e adolescentes, em aproximação ao ambiente familiar, sob regência de uma mulher considerada apta para o exercício dessa função social.

O diploma legal que regula tal instituto data de 1987, Lei nº 7.644, o qual considera como mãe social “aquela que dedicando-se à assistência de menor abandonado, exerça o encargo em nível social, dentro do sistema de casas-lares” (Art. 2º).

“São atribuições da mãe social (art. 4º e incisos, Lei n. 7.644/87): “I — propiciar o surgimento de condições próprias de uma família, orientando e assistindo os menores colocados sob seus cuidados; II — administrar o lar, realizando e organizando as tarefas a ele pertinentes; III — dedicar-se, com exclusividade, aos menores e à casa-lar que lhes forem confiados”. Agrega o parágrafo único desse art. 4º que a “mãe social, enquanto no desempenho de suas atribuições, deverá residir, juntamente com os menores que lhe forem confiados, na casa-lar que lhe for destinada.” (DELGADO, 2019, p. 417)

Tal figura jurídica foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988, porém, a admissão da trabalhadora “mãe social”, no emprego estatal, deverá ser realizada mediante aprovação em concurso público.

Ao tratar do empregado doméstico, define-o como “a pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, em função do âmbito residencial destas.” (DELGADO, 2019, p. 441)

Retoma o assunto relativo à inexistência de vínculo de emprego entre cônjuges ou companheiros, quando da execução de trabalhos domésticos. Neste ponto acrescenta que a própria noção de sociedade de fato, ou informal, repele sob o ponto de vista lógico, a noção de relação assimétrica e hierárquica de emprego.

Para o autor, admitir-se relação de emprego, nestas circunstâncias, seria acatar a existência de subordinação de um dos cônjuges ou companheiros perante o outro, o que seria incompatível com a noção de sociedade conjugal.

Ao tratar da conduta da não discriminação no ambiente laborativo, ele destaca que é exemplo de aplicação do princípio não discriminatório no Direito do Trabalho a proibição de tratamento desigual à empregada pelo fato de ser ela mulher. A diferenciação sexual não pode ser utilizada, em si, como critério de

valoração, pois se isto for utilizado, como fator desqualificante, será tido como injusto, inaceitável e discriminatório. (DELGADO, 2019, p. 956)

Reporta-se à Lei n. 9.029/95 que estipula regras antidiscriminatória em seu art. 2º, o qual trata da situação da mulher trabalhadora com motivos discriminatórios vinculados à temática da gestação, natalidade, maternidade e congêneres.

A diferenciação entre gêneros pode ocorrer, desde que considerada em vista de fator essencial ou efetivamente relevante ao tipo de relação jurídica, ou função objetivada no contrato. Cita como diferenciação justificada a contratação de homens como vigilantes armados, para laborarem em certos locais e horários sumariamente perigosos. DELGADO, 2019, p. 776)

Ao mencionar os limites do poder do empregador, diz que o preceito vedatório expresso contido na Lei n. 9.799/99 versa sobre revistas íntimas em trabalhadoras no contexto empresarial – art. 373-A da CLT. E embora a vedação seja para qualquer tipo de trabalhador, independentemente do sexo, cita o art. 1º da Lei 13.271/16 que estabeleceu multa de R\$ 20.000,00 ao empregador, a ser revertida aos órgãos de proteção dos direitos das mulheres.

Chama especial atenção a declaração no sentido de que, não obstante os textos constitucionais anteriores à Constituição de 1988 proibirem a discriminação em função do sexo (isto é, gênero), a cultura jurídica dominante jamais considerou que semelhante dispositivo tivesse o condão de suprimir condutas tutelares discriminatórias contra a mulher no contexto de trabalho, ou no próprio interior da relação de emprego.

A Constituição de 1988, além de eliminar do direito brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher no contexto empregatício, que lhe pudesse restringir o mercado de trabalho, ainda revogou dispositivos da CLT, que sob o aparente generoso manto tutelar, produziam efeito claramente discriminatório com relação à mulher obreira. (DELGADO, 2019, p. 961)

Esclarece que foi revogada parte expressiva do capítulo celetista que tratava da “proteção do trabalho da mulher”, e cita, como exemplo, dispositivos que exigiam atestados médicos especiais da mulher e lhe restringiam a prestação de certos tipos de trabalho: antigos artigos 374, 375, 378 a 380 e 387 da CLT.

Acrescenta, ainda, que a Constituição não inviabiliza tratamento diferenciado à mulher enquanto mãe. Acredita que a maternidade recebe normatização especial e privilegiada pela Constituição de 1988, ao autorizar condutas e vantagens

superiores ao padrão deferido ao homem, até mesmo para a mulher que não esteja vivenciando a situação de gestação e recente parto. Afirma que tal legislação especial protege a família, a maternidade e a criança em diversos dispositivos. (DELGADO, 2019, p. 1093)

Conclui que toda regra celetista, que trate as mulheres de forma diferenciada, inclusive, restringindo-lhe o mercado de trabalho, é claramente agressora da Constituição. E ao falar sobre a proibição da prática assédio moral no ambiente de trabalho, menciona apenas as mulheres, que embora sejam maioria, não são as únicas neste papel.

1.1.4 *Orlando Gomes e Elson Gottschalk*

Orlando Gomes e Elson Gottschalk discorrem sobre o trabalho da mulher convidando o leitor a conhecer o processo de fragmentação do *metier*, do ofício. Para tanto, afirmam que a produção em massa ensejou uma das mais graves repercussões da técnica no mundo político, social e econômico contemporâneo, e, através da análise desse regime, é possível compreender como foi introduzido na empresa moderna o trabalho das mulheres e dos menores.

Informam que a empresa na Idade Média era do tipo artesanal, onde o produto saía inteiramente trabalhado, momento em que ocorreu a fragmentação da produção. A introdução da técnica no final da Idade Média, com a chegada das máquinas de tecer e a vapor, deu início à revolução industrial, à organização da empresa orientada para o lucro e aos princípios da racionalização de divisão do trabalho, momento em que ocorreu a automação da produção e a introdução da mão de obra feminina na indústria.

A absorção da mão de obra feminina e dos menores era favorecida nas indústrias têxteis, pois nestas o emprego de “meias forças”, como assim eram considerados o trabalho das mulheres e dos menores, ensejava uma racional divisão do trabalho.

Nesse momento foi consumada a fragmentação do ofício, que os filósofos, sociólogos, historiadores que desde Marx já salientaram o fenômeno mediante o qual a empresa complexa de nossos dias, pela divisão do trabalho, simplificou as operações do operário moderno, levando-o ao automatismo de movimentos e gestos, a que a técnica reduziu a sua complexa tarefa de outrora.

A partir disso, o campo foi aberto para a introdução de mulheres e menores no trabalho industrial, independentemente de uma prévia aprendizagem como se procedia antes, pois a singeleza da tarefa a cumprir não exigia, muitas vezes, mais do que repetição dos mesmos movimentos. A indústria têxtil favorecia, desde então, a absorção do trabalho das chamadas “meias forças”, pois nela o emprego dos meios técnicos ensejou, desde cedo, uma racional *divisão do trabalho* (GOMES e GOTTSCHALK, 1995, p. 419).

A absorção desse tipo de mão de obra na nova indústria reduzia o custo da produção, por conta dos baixos salários, e tornavam as empresas mais competitivas. Por conta disso, não tardou a prática de abusos, que motivaram a criação das primeiras leis na Europa, para proteger essa espécie de trabalhador.

Dentre os fundamentos da proteção especial deferida às mulheres, o Estado se preocupou não só com a tutela social, mas com a integridade biológica e limitações físicas da trabalhadora. Afirmam que o sexo é fator determinante na disciplina das condições de trabalho, no sentido de inspirar limitações à capacidade, mas não na restrição de direitos. A mulher trabalhadora possui os mesmos direitos, e, com a igualdade de trabalho, a mesma remuneração do homem; bem como, objetivando assegurar o desenvolvimento demográfico, que o legislador cuidou de preservar a função fundamental da maternidade (GOMES; GOTTSCHALK, 1995, p. 420-421).

Por fim, fecham o capítulo destinado ao trabalho das mulheres salientando que a tutela do Estado neste campo vai desde a proibição de trabalhos perigosos, proteção à maternidade e igualdade salarial. Elencam direitos garantidos na Constituição Federal e Legislação Consolidada.

1.1.5 *Amauri Mascaro Nascimento*

O trabalho das mulheres na obra de Mascaro (2015) destaca como elas foram as primeiras destinatárias da proteção das leis trabalhistas na Europa, as quais foram motivadas pela necessidade de coibir os abusos perpetrados contra o proletariado e, mais diretamente, a exploração do trabalho feminino dos menores. A ausência de leis protetoras permitiu a utilização do trabalho de menores de 8, 7 e de até 6 anos de idade nas fábricas, e o cumprimento das jornadas de trabalho excessivas para as mulheres. Tais abusos motivaram a criação das leis sobre idade mínima para trabalho na indústria e duração diária do trabalho.

Ao mencionar a amplitude do princípio da igualdade, previsto na Constituição Federal de 1988 no art. 7º, XXX, o qual veda a "diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil", e proclama que "homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações" (art. 5º, I); evidencia que a realidade social mostra a inefetividade das declarações legais.

Para corroborar essa afirmação, cita pesquisa do IBGE, que analisou as condições de vida da população brasileira em 2013, a qual revelou, entre outros dados, que as mulheres ganham menos que os homens (cerca de 73% dos rendimentos dos homens), independentemente do nível de escolaridade. Em situação ainda pior, com base na mesma pesquisa, os pretos e pardos recebem cerca de metade do rendimento de brancos em todos os Estados, sobretudo nas regiões metropolitanas de Salvador, Rio de Janeiro, São Paulo e Curitiba; e nem mesmo o aumento do nível educacional tem sido suficiente para superar a desigualdade de rendimentos. (MASCARO, 2015, p. 131)

Há um capítulo inteiro para tratar do trabalho da mulher, no qual ratifica o fato das primeiras leis trabalhistas terem sido criadas para proteger as mulheres e os menores da exploração ocorrida na Revolução Industrial do século XVIII.

A regulamentação jurídica do trabalho da mulher, sobretudo nos países da Europa, ocupa-se dos seguintes aspectos: a) proteção à maternidade, com paralisações forçadas, descansos obrigatórios maiores e imposição de condições destinadas a atender a sua situação de mãe; b) defesa do salário, para evitar discriminações em detrimento da mulher; c) proibições, quer quanto a duração diária e semanal do trabalho, quer quanto a determinados tipos de atividades prejudiciais.

A antiga redação do Art. 446 da CLT, que presumia autorizado o trabalho da mulher pelo marido e a este assegurava a faculdade de pleitear a rescisão do seu contrato de trabalho, se suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família ou perigo manifesto às suas condições peculiares. Fato curioso é que este artigo foi revogado apenas em 1989, através da Lei n. 7.855, de 25.10.1989, art. 13.

A necessidade de tutela legal do trabalho da mulher vem sendo criticada no Brasil, diante das tendências observadas nas leis mais recentes, que eliminaram algumas restrições. Cita, como exemplo, a que proibia o trabalho noturno da mulher - Art. 379 da CLT - também revogado.

Com relação aos empregados domésticos, faz referência à definição de finalidade não lucrativa da atividade exercida, e diz que há necessidade dessa

análise excluir do conceito de doméstico o trabalho, que embora realizado dentro da residência, tenha finalidades de comércio ou indústria (MASCARO, 2015, p. 195).

Todos os direitos dos empregados domésticos mencionados nesta obra são típicos do contrato de trabalho regido pela doutrina clássica.

Ao tratar sobre a licença maternidade, registra que o direito tem se adaptado à realidade social, e, por essa razão, a jurisprudência vem reconhecendo o direito à licença-maternidade não apenas para a mulher gestante, mas também para a mulher que adota uma criança, que também foi estendido para os homens cuidar dos filhos, e para os pais adotivos do mesmo sexo, diante da legalização da união estável.

Existe nesta obra uma passagem emblemática sobre a flexibilidade da jornada de trabalho, cuja autoria é da professora Sonia C. Mascaro Nascimento, na qual ela menciona que a flexibilidade pode corresponder às necessidades do trabalhador, com os horários de trabalho compatíveis com as suas demais necessidades, especialmente, no caso das mulheres, que têm outros afazeres, como o doméstico e o cuidado com as crianças.

Mais adiante, afirma que “a implementação do horário a tempo parcial poderá atender às expectativas, possibilitando tanto a abertura de novos postos de trabalho, quanto de tempo livre para a qualificação profissional ou atendimento a filhos pequenos, no caso de mulheres.” (MASCARO, 2015, p. 299)

1.1.6 Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão, Segadas Vianna e Lima Teixeira

Na obra desses autores, há um estudo mais profundo da história do trabalho das mulheres. No capítulo com esta finalidade iniciam os trabalhos com uma narração bíblica de que “o homem recebeu a obrigação de trabalhar por causa da própria mulher”. Afirmam que as mulheres eram mal compreendidas, mal estudadas, quando não se distinguiam pela sua mocidade e beleza, raramente conseguiam deixar de ser uma escrava do homem (SÜSSEKIND, 2003, p. 963)

Contam que, no Egito, as mulheres tinham uma posição de relativa igualdade com o homem, eram companheiras do homem na agricultura, podiam ser comerciantes, ter indústria e exercer a medicina. O que não ocorria com as mulheres judias, as quais tinham uma posição de absoluta inferioridade.

Na Grécia, por outro lado, os espartanos as viam apenas como uma reprodutora, origem de uma raça forte, e as educavam com o objetivo de ter filhos

belos e sadios. As mulheres, sobretudo, as esposas, ocupavam-se apenas dos ofícios domésticos, sendo raras e desprezadas as que se dedicavam a outra atividade. Apesar de terem forte influência na Roma Antiga, segundo afirmavam os próprios romanos, juridicamente, sua posição era de seres inferiores e sem qualquer proteção legal. (SÜSSEKIND, 2003, p. 964)

Essa posição de inferioridade, não mudou na Idade Média. As mulheres podiam trabalhar em grêmios, mas jamais chegavam à posição de mestres; ficavam a vida inteira como aprendizes espoliadas: nas oficinas pelos mestres, nos conventos pelos abades e no lar pelo marido. Eram as grandes exploradas no trabalho, mesmo que fossem portadoras de habilidades como artesãs. E essa condição não era particularidade apenas do mundo civilizado, segundo os autores. Nas tribos indígenas dos Estados Unidos as mulheres não passavam de escravas incumbidas de trabalhos pesados, como cortar lenha, transportar cargas. E este mesmo fardo também é atribuído, pelos autores, às mulheres indígenas do Brasil.

Ao mencionar os acontecimentos na Idade Moderna, chama atenção o fato de afirmarem que: “A libertação da mulher desse sistema que se arrasta através de séculos deve-se, sem a menor dúvida, ao cristianismo e aos homens de pensamento. Aquele, entretanto, dignificando-a pelo casamento monogâmico...” (SÜSSEKIND, 2003, p. 964)

A evolução do sistema econômico permitiu que a mulher, gradativamente, recebesse novas ocupações, quando então passaram a colaborar com a manutenção do lar. E a habilidade das mulheres na tecelagem e bordados, quando essas atividades passaram a ser requisitadas pela indústria, dão início ao trabalho fora de casa e a percepção de salários.

Com a chegada do desenvolvimento industrial e uso das máquinas, noticiam que há redução do trabalho que demandava esforço muscular, quando então se dá início à admissão das mulheres e menores no setor fabril. Segundo os autores: “Em pleno desenvolvimento, o capitalismo aproveita esse afluxo da mão de obra para reduzir salários e aumentar a jornada de trabalho.” (SÜSSEKIND, 2003, p. 965)

Nessa época, as mulheres trabalharam de 12 a 15 horas por dia em troca de 90 centavos diários. Essa exploração desmedida, que findava por preterir a contratação dos homens, gerou por parte de alguns estadistas uma preocupação com a massa masculina desempregada, o que deu origem às primeiras normas de

proteção ao trabalho das mulheres, não por uma preocupação com a penúria destas, mas para evitar uma revolta social dos homens desempregados.

Finalidade utilitarista que, no fundo, vinha ainda beneficiar o capitalismo temeroso de ver minados alicerces com a agitação das massas, já estão procurando organizar-se em entidades de classe que traziam bandeiras revolucionárias para impor, a qualquer custo, as reivindicações mínimas dos trabalhadores. (SÜSSEKIND, 2003, p. 966)

As mulheres trabalhadoras dessa época viviam em completo abandono legislativo, pois mesmo os direitos já conquistados pelos homens, não se aplicavam às mulheres. Citam, como exemplo, a Lei francesa 9.9.1848, que regulava a duração do trabalho nas indústrias, e não se aplicava às mulheres; excetuando, apenas, o ponto que proibia o trabalho nas minas subterrâneas. No mesmo sentido, registram que a Lei 1874 também não se aplicava à mulher operária, e a sua inclusão só aconteceu a partir de 1892. (SÜSSEKIND, 2003, p. 966)

A situação das mulheres no Brasil não era diferente. Se aos homens o Estado negava proteção, em relação ao trabalho feminino, o desprezo e abandono eram absolutos. O país ainda não tinha um grande número de indústria e o trabalho da mulher ainda era artesanal: produção de rendas, bordados, doces etc. Por esta razão, quando da implantação do Código do Trabalho em 1918, muitos parlamentares foram contra a contratação da mulher casada nas fábricas sem a anuência do marido.

Informam que pouca coisa se tem a dizer sobre antecedentes legislativos da proteção ao trabalho das mulheres no Brasil antes de 1930. No entanto, fazem questão de pontuar a reação dos parlamentares da época:

O Deputado *Raul Cardoso* entendia que permitir o trabalho feminino independente da autorização marital era “expor a honra da mulher do operário a discussões religiosas;”⁴ *Otoni Maciel* afirmava que “os maridos ficam em uma posição muito secundária” e Augusto de Lima dizia, zangado, que “seria a repetição de uma disposição profundamente imoral e desorganizadora do lar”; no entanto, falando sobre as operárias, declarava que “essas moças são maltratadas e prestam serviços superiores às suas forças”. *Carlos Penafiel* ainda era mais violento: “o salário da mulher não será nunca um salário normal. É unicamente um salário de inhapa. Por isso têm os escritores mais sensatos razões em acentuar que o trabalho da mulher, economicamente, antissocial, é, sob o seu aspecto moral, profundamente desmoralizador” (SÜSSEKIND, 2003, p. 970).

A partir da Revolução de 1930, inicia-se uma nova era para os trabalhadores brasileiros. Em relação ao trabalho das mulheres, foi o Decreto 21.417-A, de 17.5.32, a primeira lei que cuidou da sua proteção, ao passo que estabeleceu, entre outros

⁴ “Documentos Parlamentares”, 1919, p. 244.

direitos, intervalo interjornada para refeições, licença maternidade com percepção da metade do salário, proibiu trabalho noturno, trabalho nas minerações, no subsolo, serviços perigosos e insalubres,

Ao se referir à legislação vigente, afirmam que as normas que asseguram condições especiais às mulheres estão sendo reformuladas porque expressam uma proteção discriminatória. Exemplo disso é a norma que proíbe trabalho noturno e a vedação do trabalho feminino para algumas atividades consideradas insalubres. Quanto à proteção ao trabalho da mulher na Constituição Federal: “...é inconstitucional a norma jurídica que confere tutela especial à mulher, diferenciando-a do homem, por razões que não sejam de ordem estritamente biológica, precisamente onde a natureza a desigalou do homem.” (SÜSSEKIND, 2003, p. 977)

Por outro lado, ao se referir às condições especiais de trabalho, entendem que são justificáveis porque transcendem ao interesse pessoal da mulher trabalhadora, uma vez que dizem respeito à família, base da sociedade e do Estado, o qual não pode permitir que o trabalho feminino prejudique a realização dos deveres domésticos. (SÜSSEKIND, 2003, p. 982)

No ponto em que enfatizam a importância da proteção à maternidade, as medidas legais ainda possuem outro objetivo, que é a proteção da “mãe-trabalhadora”, transcrevem, nesse ponto, as palavras do ex-Ministro Marcondes Filho⁵:

Minha palavra se dirige à operária, à devotada companheira do trabalhador, à senhora do lar proletário. Começo lembrando que o ‘proletariado’ – cuja etimologia vem de prole e significa ‘classe que tem muitos filhos’ – constitui uma consagração à esposa, assinala a glória da maternidade, evoca a música dos berços e, povoando imagens de crianças em nosso pensamento, logo o remete às gerações porvindouras, aos problemas do futuro, à continuidade da vida nacional. O termo representa, por tudo isso, um dos vocábulos mais belos de nossa língua e torna a mulher operária uma criatura digna dos maiores desvelos do Estado, porque é da classe operária que provém o maior número de cidadãos. (SÜSSEKIND, 2003, p. 984)

Salientam que existem alguns dispositivos de proteção social da maternidade, que ficaram apenas no papel e continuam sem aplicação real, como, por exemplo, o oferecimento de creches para os filhos das trabalhadoras. Noticiam que são raras as empresas, que dispõem ou que mantém local apropriado para guarda e assistência aos filhos durante a amamentação.

Ao se reportar sobre o trabalho doméstico e em domicílio, citam trecho que retrata a precariedade do trabalho sob empreitada, ao passo que é realizado em

⁵ “Trabalhadores do Brasil”, 1943, pág. 51

condições de higiene desfavoráveis. Situação que é agravada em relação às mulheres, pelo acúmulo de horário a que é obrigada, dada a insuficiência de recursos, com todos os labores caseiros, do preparo da alimentação, à limpeza do vestuário.

Outro ponto importante desse Manual, é o momento em que denuncia o fato de existir dificuldade da comprovação do vínculo de emprego das mulheres que trabalham em domicílio, sobretudo por causa da necessidade econômica, que impõe sujeição às imposições de exploração do patronato, o qual remunera o trabalho abaixo do salário mínimo legal; e isto acontece por causa da ineficiência da fiscalização. Os autores apontam, ainda, as profissionais que mais sofrem com este descaso:

Isso acontece, principalmente, com relação às costureiras, chapeleiras etc. Prefere mulher, entretanto, especialmente, a casada, esse sistema de trabalho, que lhe permite, ao mesmo tempo, cuidar dos filhos e dos afazeres domésticos, compensando o tempo derivado da execução das tarefas encomendadas exaurindo-se, noite adentro, quase sempre num ambiente sem renovação de ar e com péssima iluminação. (SÜSSEKIND, 2003, p. 991)

Trazem à baila, ainda, um ponto nevrálgico sobre os motivos da não incorporação das questões de gênero nas negociações coletivas da América Latina. Explicam que os fatores que contribuem para essa insipiência são: i) aumento do emprego precário e da informalidade; ii) número reduzido de trabalhadoras destinatárias das cláusulas negociadas; iii) presença feminina reduzida entre os dirigentes sindicais; iv) pouca capacitação para negociar com empregadores cláusulas de igualdade de oportunidade e de tratamento; v) baixa prioridade do tema nas estratégias sindicais. (SÜSSEKIND, 2003, p. 992)

1.1.7 Sergio Pinto Martins

A definição do empregado doméstico nesta obra também enfatiza o fato de que o empregador doméstico não deve ter atividade econômica, pois é uma pessoa ou família que recebe prestação de serviços do trabalhador. (MARTINS, 2020)

No capítulo destinado ao Trabalho da Mulher, o autor introduz o tema declarando que “Só deveria haver tratamento especial para a mulher em condições que lhe são peculiares, como gravidez, amamentação e levantamento de pesos. No mais, a mulher deveria ter o mesmo tratamento que o homem.” (MARTINS, 2010 p. 130).

Seguindo a linha dos demais doutrinadores clássicos, nesse manual, há um resumo da legislação constitucional que proíbe a distinção de salário por motivo de sexo, e o registro de que as medidas de proteção ao trabalho das mulheres são de ordem pública. Também consta a legislação que protege a jornada das mulheres, que proíbe serviços que demande emprego da força muscular como, por exemplo, àquele superior ao limite de 20 quilos para o trabalho contínuo ou 25 quilos para o trabalho ocasional.

Por fim, há registros nesse manual sobre a proteção à maternidade, regras para a fase de amamentação e a vedação legal às práticas discriminatórias, sobretudo, para ingresso na relação de emprego ou para perpetuação neste.

1.1.8 Carlos Henrique Bezerra Leite

Nesse manual há menção específica sobre o princípio da Proteção ao Mercado de Trabalho da Mulher, consagrado no inciso XX do Art. 7º da CF/88, que tem como finalidade estabelecer ações afirmativas para as mulheres trabalhadoras, com o fim de corrigir injustiças históricas e as discriminações sofridas pelas trabalhadoras em relação aos homens. (LEITE, 2020 p. 156)

Ao analisar os contratos nulos nas atividades ilícitas, altera entendimento anterior exposto em edições passadas do mesmo manual, ao reconhecer a validade da relação empregatícia entre os profissionais do sexo em face do tomador de serviço, estando inclusas messalinas, prostitutas, “mulheres da vida”, conforme descrição prevista no CBO – Classificação Brasileira de Ocupação 5.198. (LEITE, 2020 p. 754 e 755)

A respeito do intervalo de 15 minutos, antes do início da jornada extraordinária, previsto no art. 384 da CLT, revogado com a reforma trabalhista no art. 5º, I, da Lei 13.467/2017, registra a este respeito o “inegável retrocesso social e inegável discriminação de gênero do legislador em desfavor da mulher empregada.” (LEITE, 2020 p. 1064)

Em epígrafe destinada à empregada gestante, elenca os dispositivos legais que protegem a relação empregatícia da mulher em estado gravídico, como, por exemplo, a ampliação da garantia provisória do emprego prevista no Art. 391-A, § único.⁶ Relembra a redação do item III da Súmula 244 do TST⁷, a qual superou

⁶ Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”, contida nos

posição doutrinária e jurisprudencial, que considerava incompatíveis os institutos da estabilidade com os contratos por tempo indeterminado. Finaliza este tema transcrevendo o que determina a OJ 399 da SBDI-1, que afastou a tese de abuso de direito e assegurou à empregada gestante o direito de postular indenização correspondente ao período de estabilidade provisória no emprego, mesmo quando a ação é ajuizada após exaurido tal período.⁸ (LEITE, 2020 p. 1220)

O trabalho doméstico tem capítulo especial nesse manual (2020 p. 373), no qual afirma que o art. 7º, parágrafo único da CF/88, a LC 150/2015 e a CLT formam um novo microssistema normativo brasileiro de regulação do trabalho doméstico. Ressalta, todavia, que a CLT apenas será aplicada nos casos de lacunas da LC 150/2015, quando esta determinar diretamente e quando houver compatibilidade da CLT com as particularidades do trabalho doméstico.

Conceitua o trabalhador doméstico como “uma espécie de trabalhador juridicamente subordinado, plenamente capaz, que presta serviços, pessoalmente, de natureza contínua, por três ou mais dias por semana, mediante remuneração, no (ou para o) âmbito residencial à pessoa física ou à família em atividade não lucrativa.” (LEITE, 2020 P. 376).

Todos os direitos das trabalhadoras domésticas mencionados nesta obra se referem apenas a espécie de contrato juridicamente subordinado. Não há referência ao trabalho reprodutor e de cuidado, não-assalariado e não tutelado pela legislação juslaborista.

Há, todavia, um capítulo que versa sobre os fundamentos da tutela especial do trabalho da mulher (LEITE, 2020, p. 1285). Nesse tópico contextualiza que o trabalho da mulher sempre gozou de proteção especial no plano internacional e no direito do trabalho nacional (CLT, arts. 372 a 401). E que os fundamentos da “proteção especial destinada à mulher são de ordem fisiológica, já que a mulher não

incisos II e III do art. 394-A da CLT, inseridos pelo art. 1º da Lei 13.467/2017o do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (incluído pela Lei 12.812/2013). Parágrafo único. O disposto no caput deste artigo aplicasse ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção (incluído pela Lei 13.509/2017).

⁷ Súmula 244, III. A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado

⁸ OJ 399 da SBDI-1. O ajuizamento de ação trabalhista após decorrido o período de garantia de emprego não configura abuso do exercício do direito de ação, pois este está submetido apenas ao prazo prescricional inscrito no art. 7º, XXIX, da CF/1988, sendo devida a indenização desde a dispensa até a data do término do período estável.

é dotada da mesma resistência física do homem, e social, porque interessa a toda a sociedade a defesa e proteção da família humana” (LEITE, 2020 p. 1285).

Discorre sobre os regramento celetistas e constitucionais de proteção à maternidade e ao nascituro, reservando especial atenção ao Art. 394-A da CLT e parágrafos, para revelar a dupla discriminação contra a mulher gestante e contra o nascituro ou criança, a qual foi declarada pelo STF em 29.05.2019, através da ADI 5938, nos termos do voto do Relator Alexandre de Moraes: “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”, contida nos incisos II e III do art. 394-A da CLT, inseridos pelo art. 1º da Lei 13.467/2017. (LEITE, 2020 p. 1296)

Do mesmo modo, entende que o parágrafo 2º do Art. 396⁹ da CLT comete as mesmas violações principiológicas de proteção à mulher e ao seu filho, sob o argumento que por força do poder potestativo do empregador, de dispensar o empregado sem justo motivo, não haverá dificuldade para o patrão conseguir que as trabalhadoras lactantes renunciem esse direito, através do aludido acordo individual que assinarão com temor de perder o emprego.

Finaliza o capítulo XVIII, destinado a tutela do trabalho da mulher, com o tema de “proibição de discriminação” contido no Art. 7º, XX da CF/88, cujo regramento tem como objetivo corrigir as desigualdades materiais entre homens e mulheres, determinando ao Estado que edite leis de proteção ao mercado de trabalho feminino.

1.2 No direito estrangeiro

1.2.1 A versão da doutrina latino-americana

1.2.1.1 Benito Pérez

Em sua Obra *Derecho del trabajo* (1983) destina um capítulo sucinto ao trabalho das mulheres e dos menores. Inicia a narrativa com os antecedentes

⁹ Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.

§ 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

§ 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador

históricos, relata que durante muito tempo o trabalho das mulheres se resumia aos afazeres domésticos, mas, com a introdução da máquina nas atividades industriais, foi possível e economicamente conveniente uma grande utilização do trabalho feminino e das crianças, na qualidade de empregados. Diz que tal fato ocorreu, especialmente na industrial têxtil, que adquiriu um grande desenvolvimento no final do século XVIII e início do século XIX, principalmente na Inglaterra e na França.

A mão de obra feminina se estendeu em vários segmentos da indústria têxtil, devido à habilidade das mulheres nas tarefas correlatas. No entanto, os salários que recebiam eram muito baixos, porque elas eram consideradas seres mais fracos do que os homens.

A exploração patronal deu início à intervenção estatal, para regulamentar as condições de trabalho. Na Argentina uma das primeiras leis obreiras foi a Lei 5291, de 1907, a qual regulamentava o trabalho das mulheres e dos menores, mas que era limitada à capital federal. No entanto, os benefícios foram ampliados para todo o território nacional com a sanção da Lei 11.317, de 1924.

O autor faz um relato da proteção ao trabalho das mulheres na legislação argentina, especialmente, sobre a proteção à maternidade e licença para cuidado de filho enfermo. A respeito do trabalho doméstico, restringe-se a definir os requisitos desse tipo de contrato e menciona as primeiras legislações criadas no país para tutelar este tipo de profissional. (PÉREZ, 1983, p. 168 a 256)

1.2.1.2 Américo Plá Rodríguez

Em seu livro clássico Curso de Direito do Trabalho – Contratos de Trabalho, ao mencionar os requisitos essenciais para validade dos contratos enumera àqueles estabelecidos pela lei civil: i) Consentimento; ii) Capacidade; iii) Objeto e iv) Causa (RODRIGUÉZ, 1982, p. 111).

Interessa para esta pesquisa o ponto em que descreveu o problema da incapacidade da mulher casada, a qual estava entre os demais tipos incapazes previstos na legislação, quais sejam: menores, falidos e interdito (incapaz por motivo de demência).

Até 1946, pesava sobre a mulher casada uma incapacidade civil, para celebrar contratos, sem o consentimento do marido; embora existisse na época o consentimento tácito, pois se o marido não manifestasse expressamente a sua

discordância, presumia-se que estava permitido e, portanto, válido o contrato celebrado.

Contudo, assinala que a aprovação da Lei dos direitos civis¹⁰, que estabeleceu igualdade entre homens e mulheres e eliminou o problema da incapacidade, ensejou outro problema, criado com o novel dispositivo que pregou a igualdade, qual seja: “a faculdade concedida ao marido de opor-se ao trabalho da sua esposa se basearia não em motivo de incapacidade, mas em razão da organização familiar e, neste caso, subsistiria o dispositivo legal” (RODRIGUÉZ, 1982, p. 118)

Esse problema se colocou em quase todos os países do mundo. Cita o autor mexicano *Mario de La Cueva* como um dos que mais sustentou a subsistência dos dispositivos legais baseados na ordem familiar, com independência completa do direito trabalhista.

Embora a obra de La Cueva seja a próxima a ser relatada nesta dissertação, convém transcrever o trecho referido por Plá Rodríguez para não perdermos a linha do raciocínio, que embasa o pensamento do professor uruguaio. Eis os pontos:

O direito do trabalho não pode desconhecer a existência de outros ramos jurídicos nem destruir as instituições fundamentais a que se relacionam: sustentar que a legislação do trabalho – quando não existe a necessidade econômica do salário e quando se prejudica a ordem interna do lar – autoriza a celebração do contrato de trabalho pela mulher casada, é o mesmo que fazer prevalecer a arbitrariedade pela razão. A lei do trabalho regulamenta as relações entre o capital e o trabalho e de maneira nenhuma as relações da família e demais instituições sociais, que por isso não podem ser atingidas por ela; e o problema que aqui se coloca não afeta as relações entre marido e mulher e, portanto, só se pode resolver invocando a lei civil. Por outra parte, o princípio de igualdade dos sexos não deve chegar ao extremo de supor que, na família, o homem e a mulher tenham idêntica função, porquanto a lei jurídica não pode contrariar as leis naturais. A mulher casada não necessita nunca do consentimento do marido para celebrar contrato de trabalho, mas quando a celebração desse contrato prejudica sua missão no lar, lhe é vedado celebrá-lo, e não se trata de problema de incapacidade. (RODRIGUÉZ, 1982, p. 118)

Plá Rodríguez menciona que havia disposições parecidas no direito Francês, e acrescenta que embora a França tenha eliminado a incapacidade da mulher, no pensamento do doutrinador Durant, por exemplo, o marido continuava sendo o chefe da família, e que isto não se tratava de um poder, mas de uma função exercida por ele no interesse da família, cujo controle deste poder deveria ser feito pelo tribunal. Para ele, essa oposição era uma prerrogativa apenas do marido, e deveria se

¹⁰ Lei nº 10.783 de 18 de setembro de 1946

relacionar com inconvenientes que o trabalho da mulher poderia causar ao cumprimento dos deveres de esposa, de mãe e de suas responsabilidades com o lar.

Ao final, opõe-se às disposições dos autores citados e registra o seu entendimento a respeito do assunto:

[...] a unidade da família deve se basear no mútuo acordo entre os cônjuges. Se o marido tem boas razões para opor-se ao trabalho da mulher, a primeira a ser convencida deve ser ela própria. Se, para salvar o lar, ele tem de passar por cima de sua mulher, desautorizando-a perante seu empregador, provavelmente perderá a mulher e o lar. Ademais, se bem que o controle judicial esteja explícito no exercício de qualquer faculdade legal, ainda que não expressamente mencionado, pensamos que se a mulher tiver de discutir em juízo com o marido sobre a procedência de sua oposição, estarão destruídas as bases da unidade do lar que era o que se queria salvar. (RODRIGUÉZ, 1982, p. 119)

Embora não seja a opinião de Rodríguez, percebe-se neste registro uma legitimação na doutrina para que os maridos controlem o trabalho das mulheres e o seu livre arbítrio, tudo em prol da unidade familiar.

1.2.1.3 Mário de La Cueva

Em sua obra *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, reporta-se ao direito do trabalho das mulheres relatando a preocupação do poder constituinte de 1917 em limitar o excesso de trabalho para conservar o vigor físico daquelas, de modo que permanecessem aptas à maternidade; o que, por outra lado, também contribuía para conservar a família, a moralidade, os bons costumes, evitando que as mulheres permanecessem fora de suas casas durante a noite.

As primeiras normas aprovadas, em relação ao trabalho das mulheres, ocorreram em 23 de janeiro de 1917 e foram as seguintes: i) proibição de trabalho insalubre e perigoso; ii) trabalho noturno industrial e nos estabelecimentos comerciais depois das 10 horas da noite; iii) proibição de jornada extraordinária; iv) proteção especial para as mães trabalhadoras. (LA CUEVA, 1978 p. 435)

O Código Civil Mexicano de 1928, embora trouxesse no seu Art. 2º a declaração de que: “A capacidade jurídica é a mesma para homens e mulheres; conseqüentemente, a mulher não está sujeita, em razão de seu sexo, a qualquer restrição na aquisição e exercício de seus direitos civis”¹¹; contudo, os artigos 168 a 170 do mesmo Código estipulavam que a mulher só poderia exercer o seu trabalho

¹¹ Tradução livre: “Art. 2º..” “La capacidad jurídica es igual para el hombre y la mujer; en consecuencia, la mujer no queda sometida, por razón de su sexo, a restricción alguna en la adquisición y ejercicio de sus derechos civiles”

fora de casa se este não prejudicasse a sua missão. E a missão, nada mais era do que o encargo de cuidar da direção dos trabalhos domésticos. E, desta forma, o marido poderia se opor ao trabalho da mulher, mas quando o impasse não era resolvido entre ambos, quem resolvia era o Juiz. Feito este registro, afirma que essa supremacia marital nas questões estritamente civis foi derogada pelo decreto de 5 de dezembro de 1974 (LA CUEVA, 1978, p. 435 e 436)

Quanto à capacidade laboral das mulheres de celebrar contrato de trabalho e usufruir dos direitos que dele derivam, consoante já mencionado na obra de Pla Rodriguez, Mario de La Cueva se filiava à corrente doutrinária da época, a qual entendia que a norma trabalhista não derogava as normas de direito civil; isto porque, a organização familiar era um assunto civil, que não podia ser regido pelo direito laboral, de modo que a capacidade para celebrar contratos trabalhistas das mulheres ainda dependia da outorga marital.

Ao mencionar as reformas legislativas que sucederam, sobretudo, a de 1974, em cada uma vários passos foram dados em favor da igualdade entre os sexos nas relações de trabalho. Explica, por outro lado, que a proteção ao trabalho da mulher decorre da maternidade e não do fato de ser mulher. Traz, como exemplo, a proibição das mulheres de laborar em ambiente insalubre e perigoso, os quais também prejudicam os trabalhadores do sexo masculino. (LA CUEVA, 1978 p. 438)

As referidas reformas, e as normas delas decorrentes, que afetaram o trabalho das mulheres, foram um modelo para as legislações mais avançadas do mundo e um orgulho para o direito mexicano. Enumera, por exemplo, a supressão das proibições de trabalho noturno, extraordinário, em locais insalubres e perigosos; a criação do direito à licença maternidade sem prejuízo do salário e estabilidade no emprego; a criação do direito de não executar trabalhos forçados durante a gestação e a criação de um seguro obrigatório de creche para os filhos das mulheres trabalhadoras etc. (LA CUEVA, 1978 p. 441)

1.2.1.4 Antonio Vazquez Vialard

No Manual *Derecho del trabajo y de la seguridad social* o tema trabalho da mulher, consta na epígrafe “Aspectos modernos da problemática laboral”, o qual noticia que o avanço legislativo, para proteger as mulheres, ocorreu como característica do dinamismo da vida e como sinal evidente dos tempos. (VAZQUEZ VIALARD, 1991, p. 27)

Atualmente o trabalho da mulher se realiza em unidades (empresas), mas no passado a ocupação das mulheres era com o trabalho doméstico, que tem o seu valor econômico, ainda que não seja considerado na contabilidade nacional. Devido ao aumento de mulheres, em cargos que antes eram ocupados apenas por homens, a legislação laboral e normas coletivas têm avançado para facilitar que a mulher possa atender, simultaneamente, as suas obrigações como mãe e esposa. Exemplo disso são os direitos à licença maternidade e férias conjuntas com o marido, quando ambos trabalham para o mesmo empregado. (VAZQUEZ VIALARD, 1991, p. 27 e 28)

Ao elencar as normas de proteção ao trabalho da mulher, reafirma que o propósito da legislação especial é assegurar as condições de trabalho das mulheres, de modo que lhes permitam o cumprimento dos deveres para com sua casa e seus filhos. A lei proíbe expressamente a discriminação por razão de sexo e estado civil, ainda que este se altere no curso da relação laboral e estabelece o princípio de igualdade de retribuição por trabalho de igual valor. (VAZQUEZ VIALARD, 1991, p. 331 e 332)

Com relação à jornada de trabalho, há proibição do trabalho da mulher em horário considerado noturno (entre 20 horas e 6 horas do dia seguinte), salvo, os casos de trabalhos não industriais, que devem ser executados preferencialmente por mulheres, como, por exemplo, serviços de enfermagem, shows públicos, empregadas de avião etc. Ainda na linha de proibições dos trabalhos das mulheres, há proibição do exercício de trabalho insalubre e perigoso. Quanto à licença maternidade, além dos dias de descanso, as mulheres também têm direito à estabilidade provisória no emprego ou indenização correspondente.

1.2.1.5 Baltasar Cavazos Flores

Em seu Manual *Lecciones de Derecho Laboral*, no ponto destinado ao trabalho das mulheres, abre o tema informando que o trabalho extra das mulheres passou a ser pago com valor equivalente a 200% a mais de salário, a que correspondiam as suas horas de trabalho normais. Isto se deu em razão do desprezo que existia pelo trabalho feminino, que por ser mais barato do o trabalho masculino, tornava a mulher mais explorada. (CAVAZOS FLORES, 1987, p. 233)

Em razão do protesto de algumas mulheres, porque não tinham os mesmos direitos que os homens, em 1975 foi reformada a Lei do Trabalho conferindo-lhes

direitos iguais aos homens, além de proteção em relação aos trabalhos insalubres, perigosos e direitos decorrentes da maternidade, especialmente os seguintes:

i) não exigência de trabalhos forçados durante a gestação; ii) descanso de 6 semanas antes e depois do parto, sem prejuízo da percepção de salários, os quais se prorrogam pelo tempo necessário se a mulher estiver impossibilitada de trabalhar por causa da gravidez ou do parto; sendo que nestes casos a percepção salarial equivale a 50% do salário normal até 60 dias; iii) repouso extraordinários durante o período de amamentação meia hora por dia para alimentar seus filhos, em lugar adequado e higiênico que a empresa designar; iv) regressar ao mesmo posto de trabalho após o parto, se não transcorrido mais de um ano de afastamento; v) computo no tempo de serviço os períodos de afastamento em razão do parto; vi) disposição de assentos ou cadeiras para mães que trabalham¹². (CAVAZOFLORES, 1987, p. 234)

Registra, por fim, que os serviços de creche são obrigação da seguridade social mexicana, em conformidade com a lei e disposições regulamentais.

1.2.1.6 Jorge Rodríguez Mancini

No manual *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social*, enquadra-se o contrato de trabalho da mulher como um contrato especial, mas registra que este difere do contrato dos homens apenas em alguns aspectos; isto porque, predomina o princípio da igualdade entre os sexos, e que a proteção dispensada às mulheres na legislação é contra riscos. Assinala que o princípio de igual remuneração, por trabalho de igual valor para homens e mulheres, foi estabelecido pelo acordo internacional nº 100 da OIT, ratificado pelo Decreto Lei 11.595/56. (RODRIGUEZ MANCINI, 2004, p. 209)

Enumera as razões expostas na doutrina tradicional, que justificam a necessidade de proteção às mulheres (RODRIGUEZ MANCINI, 2004, p. 210):

A primeira, diz respeito ao caráter fisiológico, posto que existem tarefas inadequadas à sua construção física e psíquica, sobretudo quando agregam a condição de mãe. Ex: Desempenho de trabalho noturno, subterrâneo em minas, perigosos e insalubres, extensa jornada e em dias de domingos e feriados.

A segunda, de caráter moral, conceitua que determinadas tarefas são inconvenientes para a mulher, segundo critério de avaliação que corresponde ao ambiente e às circunstâncias. Ex: trabalho em lugares públicos.

¹² Tradução livre

E a terceira, de caráter familiar e cultural, retrata a situação particular da mulher que alterna as atenções do lar e a criação e educação dos filhos com o trabalho fora dele, o que justifica a sua proteção.

Destaca a necessidade de proteger a mulher durante a maternidade, o que vai além do interesse particular da interessada e alcança o coletivo, pois esta proteção beneficia a sociedade. Menciona o descanso legal antes e depois do parto, o direito de permanecer ausente do trabalho durante um tempo maior, em caso de enfermidade causada pela gravidez ou pelo parto. Assinala a proibição de despedida arbitrária por motivo de gravidez, parto ou enfermidade decorrente, e o direito de interromper o trabalho para amamentar o filho.

Por fim, registra que alguns posicionamentos doutrinários em relação ao trabalho das mulheres, sobretudo os de caráter moral, estão sendo relativizados na atualidade. (RODRIGUEZ MANCINI, 2004, p. 211)

1.2.1.7 Francisco de Ferrari

Dedica uma epígrafe do seu Manual de Direito do Trabalho para tratar das condições de trabalho da mulher casada. As leis de caráter civilista negaram a capacidade de contratar e sacrificaram os direitos políticos e civis das mulheres, em defesa da família e em nome de uma suposta inferioridade feminina. Desse modo, as mulheres necessitavam do consentimento do marido para celebrar o contrato de trabalho, apesar de ser presumido que o consentimento existia quando o marido não expressava discordância.

Registra, inicialmente, que as velhas disposições civilistas eram injustas e se tratavam de uma prerrogativa odiosa e desmedida concedida ao esposo, que poderia fazer desta um uso contrário às razões de ordem superior que justificaram a criação dessa norma. Esse poder ilimitado, dado ao marido, era um poder monstruoso porque no direito positivo do Uruguai, a ausência do consentimento do marido não podia ser suprida com autorização judicial, como ocorria na França, por exemplo. (FERRARI, 1977, p. 150)

Alguns doutrinadores pensavam em sentido contrário, pois entendiam que a autorização marital sempre seria necessária e não poderia ser concedida nem pelo Juiz. Contudo, este debate não tem razão de ser na atualidade, porque a maioria dos países incorporou em sua legislação o regime da igualdade dos direitos civis do

homem e da mulher casada, e esta tem sido declarada pelo direito laboral como pessoa capaz para celebrar contrato de trabalho, sem necessidade de expressa autorização marital. (FERRARI, 1977, p. 150)

Registra também o posicionamento de La Cueva, o qual já foi citado em linhas pretéritas dessa dissertação. Ferrari concorda com o referido professor ao afirmar que deve existir uma congruência entre as normas laborais e as normas civis. O ponto de equilíbrio, no entendimento dos aludidos autores, é o poder jurídico concedido ao marido de se opor ao contrato celebrado pela mulher, quando este prejudica os interesses da família.

Indaga se tal solução legal daria ao marido um poder excessivo sobre a esposa? Responde dizendo que daria apenas nos países em que não estabeleceram o divórcio, posto que, a oposição injusta do marido, quando a família carece do necessário para viver decorosamente, deveria dar motivo à imediata dissolução do vínculo conjugal. Como fundamento do seu posicionamento, entende que o casamento é uma relação complexa que estabelece obrigações aos contraentes, que interessam a toda sociedade. Dessa relação nascem deveres assistenciais e de educação, que constituem a base da nossa organização social e dos nossos costumes (FERRARI, 1977, p. 152)

.Cita que a equiparação consagrada na Lei uruguaia nº 10.783, a qual estipulou que a mulher e o homem possuem igual capacidade civil, foi um problema porque não havia dúvida de que a mulher casada tornou-se capaz de celebrar o contrato de trabalho, mas somente poderia ser considerado válido quando o marido a liberava das obrigações impostas pelo estatuto familiar, já que a Constituição uruguaia no art. 11 consagrava o marido como chefe do lar e lhe concedia o direito de direção do grupo familiar. Logo, o marido poderia se opor à celebração do contrato de trabalho da mulher, quando este comprometesse o cumprimento dos seus deveres de mãe e esposa (FERRARI, 1977, p. 154).

A celebração do contrato de trabalho pela mulher casada, que descumpria as suas obrigações familiares de esposa e mãe, era um contrato considerado precário porque o marido, a qualquer momento, poderia se opor a ele e exigir da mulher o cumprimento dos seus deveres de mãe e esposa, estabelecidos em inúmeras disposições de ordem pública. Fundamentou o seu posicionamento a este respeito com os seguintes argumentos:

A sociedade quer e precisa sem dúvida de uma família forte e unida, capaz de servir de suporte ao parceiro social, e se a esposa pode comprometer os seus serviços e tem a capacidade necessária para a realização deste ato jurídico, deve entender-se que o seu compromisso é particularmente frágil e deixa de subsistir quando é chamada a cumprir os seus deveres de mãe e de esposa, que equivalem a encargos públicos, que noutras circunstâncias e por outros motivos, o marido suporta e também o libertam, tal como a mulher, das obrigações derivadas do contrato de trabalho¹³ (FERRARI, 1977, p. 155).

Afirma que o legislador andou bem ao promulgar o art. 142 do Código Civil Uruguaio, posto que tal norma não deu a esposa recursos contra a oposição do marido. O artigo se complementa com a lei do divórcio, e sua disposição foi particularmente sábia ao excluir todo gênero de debate judicial acerca da conveniência de manter, ou não manter, um contrato de trabalho com a mulher casada. Segundo o autor: “Como se sabe, a esposa está sujeita a obrigações impostas por sua própria natureza e superiores, por isso, aos que possam derivar de simples acordo ou contrato.”¹⁴ (FERRARI, 1977, p. 155)

A lei civil, em tais casos, pela natureza dos valores em jogo, não admitiu qualquer forma de contencioso, bastando o protesto público do marido para incorrer em responsabilidade os terceiros que continuassem utilizando os serviços da esposa. E se essa conduta do marido fosse infundada, a mulher poderia invocar seu direito de promover a dissolução matrimonial sob a alegação de injúria. Afirma, repetindo o raciocínio do doutrinador *Durand*, que o contrato de trabalho da mulher casada é, sem dúvida, necessariamente precário. (FERRARI, 1977, p. 156)

A respeito da celebração de contrato de trabalho entre cônjuges, descreve posicionamentos da doutrina e jurisprudência da época, que eram contra tal possibilidade, mas crava entendimento no sentido de que existe o contrato de trabalho quando a ajuda da esposa, no comércio ou indústria do marido, não é esporádica e passageira. No entanto, relata dificuldades da doutrina sobre a validade do contrato de trabalho, que transforma o esposo em empregado da mulher.

Para a maioria dos doutrinadores da época, a possibilidade de subordinação do homem seria incompatível com a ordem familiar e os princípios tradicionais, que davam ao esposo supremacia e poderes de direção do grupo familiar. No entanto, entende que a jurisprudência a ser aplicada em seu país deveria considerar o entendimento dos tribunais franceses, segundo o qual a validade do contrato deve ser

¹³ Tradução livre:

¹⁴ Tradução livre:

admitida quando as prerrogativas do marido, na qualidade de chefe de família, forem mantidas e respeitadas (FERRARI, 1977, p. 159).

Finaliza o ponto sobre a capacidade da mulher casada de celebrar contratos de trabalho, ao afirmar que não se trata de uma questão relativa à capacidade civil, pois a mulher pode validamente celebrar contratos, o que ela não pode é menosprezar a ordem matrimonial e as normas que o organizam, porque são de ordem pública e devem prevalecer sobre os seus interesses e de terceiros.

Ainda na mesma obra, ao falar sobre os fundamentos do regime especial para proteger o trabalho das mulheres, afirma que o valor social da família, a conservação da espécie e da natureza feminina, mais frágil que a do homem, induziram todos os países do mundo a introduzir variantes em benefício da mulher, as quais, indiretamente, favoreciam, ao mesmo tempo, a sociedade e a espécie.

Essas considerações, e outras tão importantes quanto, levaram o legislador a restringir o trabalho noturno das mulheres, excesso de jornada extraordinária, trabalho em ambientes insalubres e perigosos, imposição de descanso semanal, descansos em razão da maternidade etc., cujos regramentos compõem a legislação especial que rege o trabalho das mulheres no país. (FERRARI, 1977, p. 173)

1.3 A versão da doutrina europeia

1.3.1 Luisa Galantino

Em seu *Manual Diritto del lavoro* (1997), Luisa Galantino sintetiza a legislação sobre o trabalho feminino em três fases sucessivas, quais sejam: i) legislação para proteção das mulheres; ii) legislação sobre igualdade de tratamento e; iii) legislação para promoção da igualdade de oportunidades. Observa que a legislação de proteção ao trabalho das mulheres introduz, de um lado, proteções específicas em favor das mães trabalhadoras e, do outro, em favor das trabalhadoras entendidas como pessoas com deficiência física e mental. Deste último ponto de vista, o trabalho das mulheres junta-se ao dos menores e passa a ser objeto de uma série de limitações destinadas a regular os métodos de exercício. (GALANTINO, 1997, pág. 204)

Também faz referência à Lei nº 653 de 1934, que em relação ao trabalho das mulheres e das crianças, estabeleceu o seguinte: proibição de trabalhos perigosos,

insalubres e cansativos; proibição de carregar e levantar pesos; proibição do trabalho noturno; limites máximos de tempo de trabalho e previsão de períodos de descanso intermediários.

Em relação às críticas que essa legislação sofreu, no sentido de desestimular, principalmente, a contratação das mulheres, entende que está correta a lógica original da referida disposição legislativa que atendeu, em parte, à necessidade de evitar a meia-exploração da chamada força de trabalho – mulheres e menores – típica do início da revolução industrial. Contudo, registra sua crítica ao efeito da rigidez dessa legislação, que permaneceu em vigor por muito tempo, mesmo em um contexto tecnológico-produtivo e social altamente modificado, no qual aparece a necessidade de proteger a saúde física e a integridade moral - pelo menos no que diz respeito à "categoria das mulheres" - quando a necessidade de igualdade de tratamento deveria ser prioritária (GALANTINO, 1997, p. 204)

Quanto à proibição de discriminação em razão do sexo, cita a Lei nº 903 de 1977, a qual tem por objetivo alcançar a igualdade de tratamento entre os trabalhadores masculinos e femininos, tanto em termos de salários como em relação a outros aspectos do contrato de trabalho, tais como: remuneração, classificação profissional, atribuição de funções, missões (artigos 2º, 3º, 13º da lei em questão), os quais se alinham ao art. 37 da Constituição Italiana, que também proíbe discriminação no acesso ao trabalho.

A proteção às trabalhadoras grávidas, assegurada pela Lei nº 1204 de 30 de dezembro de 1971, foi modificada parcialmente pela Lei nº 903 de 1977. Dentre os objetivos da Lei, destaca: i) a proteção da saúde física e mental da mãe trabalhadora; ii) a proteção da saúde do nascituro; iii) o direito dos filhos naturais e adotivos de desfrutar de assistência material; iv) a saúde emocional dos pais durante os primeiros anos de vida ou no momento do ingresso na família adotiva. (GALANTINO, 1997, pág. 226)

Constata-se progresso legislativo, decorrente da evolução dos costumes sociais, quando a lei determina uma equalização de tratamento entre mãe trabalhadora e pai trabalhador, com o fim de garantir ao recém-nascido relacionamento amoroso com os pais.

O legislador implementou uma equiparação total de tratamento entre mãe trabalhadora e pai trabalhador, com referência aos seguintes institutos: a) ausência facultativa do trabalho por um período de seis meses, durante o primeiro ano de vida

da criança (art. 7º da lei nº 1.204 de 1971; art. 6º, parágrafo 2º e 7º da lei n. 903 de 1977; art. 80 da lei n. 184 de 1983). O direito, neste caso, pertence alternativamente à mãe trabalhadora (com exceção dos trabalhadores domésticos e empregadas domésticas) ou ao pai trabalhador, seja pais não biológicos, guarda adotiva, ou pré-adotiva, desde que neste último caso, a criança não tenha ultrapassado os três anos de idade; b) ausência facultativa ao trabalho, prevista no art. 33 da lei n. 104 de 1992, que versa sobre assistência, integração social e direitos das pessoas com deficiência; iii) direito de faltar ao trabalho por motivo de doença do filho menor de três anos, mediante apresentação de atestado médico (art. 7º, § 2º da lei nº. 1204 de 1971; art. 7 da lei n. 903 de 1977; art. 80 da lei nº 184 de 1983). (GALANTINO, 1997, pág. 233 e 234).

No direito italiano, as garantias previstas pelo legislador especificamente para a proteção das mães trabalhadoras são, em resumo, as seguintes: i) proibição de despedimento desde o início da gravidez até que a criança complete um ano; ii) proibição de contratação de trabalhadora gestante para atividades insalubres e perigosas, bem como de levantar pesos; iii) direito à licença remunerada para realização de exames pré-natais, consultas clínicas ou médicas; iv) direito a se afastar do trabalho dois meses antes do parto, podendo ser antecipado para três meses quando o trabalho for considerado oneroso para o estado avançado de gravidez; v) ausência obrigatória após o nascimento e durante o puerpério; (GALANTINO, 1997, pág. 226 a 228)

1.3.2 *Luisa Riva Sanseverino*

O ponto sobre o trabalho da mulher na obra de Sanseverino (1976), traduzida no Brasil por Elson G. Gottschalk, informa que o sexo pode influir sobre determinadas prestações de trabalho, as quais, por lei, não podem ser atribuídas às mulheres; seja em relação ao fato de ser uma trabalhadora mulher ou da condição de maternidade; ou, em virtude de disposições legais que proíbem a ocupação de mulheres em trabalhos insalubres ou perigosos.

Na disposição contida no art. 37 da Constituição italiana, consta: “a mulher trabalhadora tem todos os direitos e, em igualdade de trabalho, à mesma remuneração que cabe ao trabalhador” (SANSEVERINO, 1976, p. 139)

Ao se referir à mulher casada, suscita o problema existente na época, no que diz respeito à validade do seu contrato de trabalho quando este prejudicava os

deveres familiares de mãe e esposa, e cita expressamente o dever de “colaboração ao marido (art. 143 do Código Civil)”.

Refere-se à proibição da mulher casada de prestar o próprio trabalho em uma localidade distante do seu domicílio conjugal. E embora não existisse proibição expressa na legislação italiana, havia entendimento majoritário no sentido de prevalecer a obrigação de cumprimento dos deveres familiares em detrimento dos deveres de labor, quando àqueles fossem incompatíveis com o trabalho da mulher. A solução encontrada no direito italiano foi por considerar válido o contrato de trabalho, mesmo quando celebrado contra a vontade do marido, mas ficava ressalvada a responsabilidade da mulher trabalhadora, quando não executadas por ela as obrigações de mulher casada.

A obra não menciona outras disposições sobre os direitos da mulher trabalhadora e nem tampouco outras restrições.

1.3.3 *Jean-Maurice Verdier*

Essa obra possui uma epígrafe destinada ao trabalho das mulheres, na qual foi acentuado o regime especial com vista a assegurar tanto a proteção especial de igualdade de gênero no emprego, na ocupação e em relação aos salários.

Constam as regras dispostas no direito francês, as quais, em resumo, são as seguintes:

- i) proibição de trabalho por um certo tempo antes e depois do parto licença (licença maternidade); ii) proibição de demissões, recusa de contratação, transferência de emprego das mulheres grávidas ou com base no sexo (discriminação) ; iii) proibição de levar em consideração o estado de gravidez de uma mulher e se recusar a contratá-la, rescindir seu contrato de trabalho em curso experimental ou realizar transferência de emprego; iv) o estado de gravidez não pode motivar uma transferência de emprego, mas apenas uma atribuição temporária em outro trabalho, se o estado de saúde da empregada, clinicamente confirmado, o exigir e apenas para a duração por ela exigida. A mudança de atribuição não deve implicar nenhuma redução na remuneração, exceto em certos casos; v) proibição de certas atividades (perigosas ou noturnas); vi) regulamentos especiais (descanso diário, assentos, etc.). (art. L. 122-25-2).” (VERDIER, 1996, p. 175 e 176)¹⁵:

Salienta que são aplicadas sanções penais do artigo 416.º do Código Penal Francês, quando constatado comportamento discriminatório, como recusa de

¹⁵ Tradução livre

contratação, demissões ou condições de emprego com base no gênero ou situação da família.

A Lei da igualdade profissional entre mulheres e homens, de 13 de julho de 1983, elaborada e votada após um relatório de janeiro de 1982, versa sobre “mulheres na França em uma sociedade de desigualdades”, cuja regulamentação, destaca-se, principalmente:

- i) proibição de mencionar ou fazer com que seja mencionado em uma oferta de emprego ou em qualquer publicidade relacionada ao emprego, o gênero ou status de família do candidato procurado, salvo situações listadas em decreto;
- ii) proibição de se recusar a contratar, de pronunciar uma transferência, de rescindir ou recusar a renovação de um contrato de trabalho em consideração ao sexo ou situação familiar ou com base em diferentes critérios de seleção por sexo ou estado civil;
- iii) proibição de tomar qualquer medida (remuneração) em consideração ao sexo, geração, treinamento, atribuição, qualificação, classificação, promoção, transferência...) (art. L. 123-1), exceto para “planos de igualdade profissional” para o benefício exclusivo das mulheres para compensar as desigualdades de fato;
- iv) nulidade de disposição em contrário de convenção ou contrato coletivo trabalho (art. L. 132-2);
- v) nulidade do despedimento da trabalhadora na sequência de uma ação judicial que lhe diz respeito, a fim de assegurar o respeito pela igualdade e a reintegração do direito da empregada, considerado como nunca tendo deixado de exercer o cargo (art. L. 123-5);
- vi) direito dos sindicatos representativos de agir na justiça em benefício de uma trabalhadora - sem um mandato desta última (a menos que ela se oponha);
- vii) apresentação anual, pelo empregador, aos representantes do pessoal e delegados sindicais, de um relatório escrito sobre a situação comparativa do emprego de homens e mulheres na empresa, solicitando negociação de um plano de igualdade profissional da empresa;
- viii) criação de um Conselho Superior para a Igualdade Profissional entre homem e mulher;
- ix) remuneração igual;
- x) sanções criminais (reclusão e multas). (VERDIER, 1996, p. 175 e 176)¹⁶

No direito francês, o ônus da prova da existência de discriminação recai, em princípio, sobre a vítima, mas pode ser deslocado e pesar sobre o empregador quando esta inversão se revele necessária.

1.3.4 Claude Wantiez

Em seu livro *Introduction au droit social*, Wantieza (1996), reporta-se ao direito do trabalho das mulheres apenas no ponto destinado à suspensão dos contratos de trabalho, onde dedica uma epígrafe à licença maternidade.

¹⁶ Tradução livre

Menciona que a lei belga distingue, a este respeito, a licença pré ou pós-natal. A licença pré-natal (ou licença de gravidez) é parcialmente opcional. A duração desta licença é, em princípio, 7 semanas. Esta licença não é obrigatória, mas há proibição da gestante trabalhar uma semana antes do parto. Se o fizer, o empregador está sujeito a penalidades criminais.

A Licença pós-natal é obrigatória. Durante as oito semanas seguintes ao parto, a trabalhadora não pode fazer nenhum trabalho. O empregador que faz ou mesmo deixa a trabalhadora trabalhar durante este período, também está sujeito a sanções criminais. Quando o recém-nascido permanece em hospitalização mais de 8 semanas após o parto, neste caso, a licença adicional poderá ser gozada quando o filho deixar o hospital (WANTIEZ, 1995, p. 92).

Com relação à licença paternidade, ocorrendo morte ou a internação da mãe, a suspensão da execução do trabalho ou as faltas do trabalhador são convertidas em licença paternidade para o trabalhador que é o pai. Desde janeiro de 1990 a licença maternidade é custeada pela comunidade de empregadores, através de uma contribuição adicional para o regime de segurança social (WANTIEZ, 1995, p. 93).

A obra não menciona outras disposições sobre os direitos da mulher trabalhadora e nem tampouco eventuais restrições previstas na legislação Belga.

1.3.5 *Mattia Persiani, Giampiero Proia*

Em seu Manual *Contratto e Rapporto di Lavoro* (2009), o direito do trabalho da mulher consta entre os motivos da suspensão do contrato do trabalho, em específico, da licença maternidade.

Há destaque da evolução legislativa da licença maternidade do direito do trabalho italiano, a qual se estende à proteção da família como um todo, ao passo que se atribuiu relevância também aos interesses e deveres de outros entes familiares que não a mãe no sentido biológico.

Existe na lei italiana período de abstenção obrigatória ao trabalho, da mãe trabalhadora, no período anterior ao parto. O início do período de abstenção pode ser adiado, a escolha da trabalhadora, desde que não prejudique a saúde da gestante e do nascituro. Durante toda a gestação e até o sétimo mês após o nascimento, é proibido o exercício de trabalhos prejudiciais à saúde - Art. 17, parágrafo segundo alínea b, do Decreto Legislativo nº 151 de 2001 – sob pena de

sanções criminais, e que este tempo se conta para a antiguidade. (PERSIANI e PROIA, 2009, p. 163)

Também há licença facultativa, a qual tem início após o período de abstenção obrigatória, e que consiste na faculdade concedida a ambos os progenitores, a fim de favorecer a distribuição equilibrada das funções familiares entre os sexos e do impacto destes sobre a posição de trabalho, para que desfrutarem dos primeiros oito meses de vida da criança (a chamada licença parental). Este período, que pode ser tanto contínuo como fracionado, é duração variável, não podendo, globalmente, ultrapassar dez meses (artigo 32 do Decreto Legislativo nº 151 de 2001). Também desta proteção podem usufruir os pais adotivos, artigo 36 do Decreto Legislativo nº 151 de 2001. (PERSIANI e PROIA, 2009, p. 164)

A mãe trabalhadora tem direito, até a conclusão do primeiro ano de idade da criança, a dois períodos de repouso diário, com duração de uma hora cada, que também podem ser combinados durante o dia (artigos 39 e 43 do Decreto Legislativo nº. 151 de 2001). Caso a trabalhadora se beneficie de creche ou outras instalações adequadas, especialmente montadas pelo empregador na unidade ou na sua vizinhança imediata, a duração dos períodos de repouso é reduzida para meia hora (art. 39, § 3º, do Decreto Legislativo nº 151, de 2001). No caso de nascimentos múltiplos, esses períodos de descanso são duplicados e as horas adicionais podem também ser usadas pelo pai (art. 41 do Decreto Legislativo nº 151 de 2001). (PERSIANI e PROIA, 2009, p. 165)

Na obra destes autores, não há outras disposições sobre os direitos da mulher trabalhadora e tampouco eventuais restrições previstas na legislação laboral Italiana.

2 AS NORMAS PARA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER E COMBATE ÀS DESIGUALDADES EM RAZÃO DO SEXO

*[...] conserva a ilusão de que teu voo te leva sempre para mais alto
no deslumbramento da ascensão
se pressentires que amanhã estarás mudo, esgota como
um pássaro as canções que tens na garganta
canta, canta para conservar a ilusão de festa e de vitória [...]*¹⁷

Na seção anterior, percebe-se que a literatura jurídica trabalhista, brasileira e estrangeira noticiam como um fato histórico a criação das primeiras leis laborais ao afirmar que o direito laboral teve origem na necessidade de tutela do trabalho das mulheres e crianças exploradas em demasia no início da era industrial.

Nesta seção é possível observar que as normas jurídicas de proteção ao trabalho das mulheres passaram por algumas mudanças ao longo do tempo, fruto dos acontecimentos históricos e valores sociais de cada época, os quais influenciaram o legislador na criação de normas de proteção, restrição e igualdade do trabalho feminino.

Vê-se que o mercado de trabalho feminino, inicialmente, foi marcado pela ausência de proteção legal, fato que contribuiu para que as mulheres ocupassem postos de trabalho na indústria, antes destinados apenas aos homens. Elas se submetiam às jornadas exaustivas, executavam atividades insalubres e perigosas em troca de baixos salários e péssimas condições de trabalho. Essa mão de obra barata e disponível em excesso proporcionava ao empresariado aumento exponencial do lucro e era, por isso, a sua preferência na admissão da trabalhadora feminina em detrimento da opção masculina.

No segundo momento foram criadas normas que visavam proteger as mulheres, consideradas pela sociedade seres mais frágeis, submissos e responsáveis pela reprodução, cuidado da família e do lar. Algumas leis com proteção em excesso limitavam o acesso de mulheres ao emprego ou a determinados postos de trabalho, cite-se, como exemplos, as normas que estipulavam a necessidade de autorização do marido para celebrar contrato de

¹⁷ Poema Voo. A autoria de Menotti Del Picchia

trabalho, as normas que proibiam o trabalho noturno e o desempenho de atividades consideradas insalubres e perigosas apenas para o sexo feminino.

O terceiro momento tem como marco a luta feminista por igualdade. Algumas restrições legislativas foram revogadas e substituídas por outras normas, cujo caráter protetivo tem como justificativa principal as diferenças biológicas entre homens e mulheres.

Em que pese o singelo e insuficiente avanço legislativo, posto que na prática predomina a desigualdade das condições de trabalho e a desigualdade de remuneração entre homens e mulheres até os dias atuais; as reivindicações das mulheres pela isonomia pautou boa parte das mudanças legislativas que tutelam o trabalho feminino, como será evidenciado nas linhas a seguir.

2.1 Normas de proteção ao trabalho da Mulher nas Constituições Brasileiras

Em pesquisa realizada nas Constituições Federais do Brasil de 1824 e 1891 as palavras “mulher” ou “mulheres” não são sequer mencionadas, razão porque nem se cogita a existência de eventuais normas para regulamentar o trabalho feminino nas duas cartas.

Na Constituição de 1934 a palavra “mulher” é mencionada quatro vezes, e alguns avanços são notados em relação às constituições anteriores. Um deles consta no art. 108, o qual declara que são eleitores os brasileiros de um e de outro sexo, maiores de 18 anos, que se alistarem na forma da lei.

No art. 109 há referência sobre o alistamento e voto obrigatórios para homens e mulheres, sendo que para estas apenas quando ocupantes de função pública remunerada.

No art. 121, § 1º, alínea “a”, consta proibição expressa de diferença salarial para o mesmo trabalho em razão do sexo. Na alínea “d” há proibição de trabalho insalubre para mulheres e menores de 18 anos. E no § 3º do mesmo artigo as mulheres são mencionadas para incumbir-lhes, preferencialmente, e quando habilitadas, os serviços de amparo à maternidade e à infância, os referentes ao lar e ao trabalho feminino, assim como a fiscalização e a orientação respectivas.

No art. 163 as mulheres são citadas apenas para excluí-las da obrigatoriedade do serviço militar.

A Constituição de 1937 manteve os mesmos direitos em relação ao trabalho das mulheres, mas não repetiu a garantia de isonomia salarial entre homens e mulheres, o que permitiu a desigualdade de tratamento nesse quesito. Foi promulgado o Decreto nº 2.548/1940 que permitia pagamento de salários às mulheres 10% inferior ao salário-mínimo.

Na mesma linha de desigualdade, o Decreto nº 10.358/1942 proibiu o trabalho das mulheres em indústrias insalubres.

A Constituição de 1946, promulgada após a 2ª guerra mundial, trouxe alguns progressos no que diz respeito à igualdade de gênero, direitos políticos, valores econômicos e sociais, em detrimento dos valores ditatoriais que inspiraram a carta anterior que instituiu o Estado Novo. No entanto, em relação à tutela do trabalho feminino, não há registro de avanços, mas apenas a manutenção de direitos existentes nas constituições anteriores.

A repetição dos mesmos direitos das constituições anteriores também ocorreu na Constituição de 1967, com a novidade de proibir a criação de critérios de admissão no emprego e diferenças salariais por motivo de sexo, cor e estado civil (Art. 158, III). Nessa Constituição foi estipulado tempo de serviço menor para as mulheres adquirirem o direito à aposentadoria, conforme noticia o art. 100, ao declarar no § 1º que o prazo de 35 anos para a aposentadoria dos homens é reduzido para 30 anos se o beneficiário for do sexo feminino. E no art. 158, XX foi estipulado o direito de se aposentar após trinta e cinco anos de serviço com salário integral.

A Constituição de 1969 não trouxe novidades em relação aos direitos das mulheres.

Por outro lado, a Constituição de 1988 consagra-se como um marco evolutivo no que diz respeito à democracia e à igualdade de gênero. Nesta Carta legislativa a igualdade da mulher é reconhecida por sua condição de ser humano, e tal fato passa a nortear toda a legislação infraconstitucional, que deve respeitar o princípio da igualdade entre os sexos, sob pena de ser declarada a inconstitucionalidade do regramento que a isto não se alinhe.

As principais conquistas das mulheres estão dispostas nos artigos 3º, 5º, 7º, 200, 201, 226 e 227 da Constituição de 1988, dentre elas estão: 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 na ascensão profissional, direito à creche, igualdade salarial entre homens e mulheres por trabalho igual, proteção estatal à maternidade e à gestante, garantia de condições mínimas de proteção à saúde no trabalho, igualdade de direitos previdenciários, reconhecimento de 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 abandono dos filhos, não importando o vínculo matrimonial existente entre os pais. (MARQUES, VASCONCELOS e LOPES, 2017 p. 106)

A CLT no art. 379¹⁸ regulamentava o trabalho noturno das mulheres e estabelecia várias restrições. A CF/88 no art. 7º, inciso XXXIII, proíbe o trabalho noturno apenas do menor de 18 anos, o que revela que a revogação do artigo celetista em 1989, com a supressão da proibição ao trabalho noturno das mulheres, teve o escopo de conceder um tratamento igualitário à mulher. Constata-se, neste exemplo, um movimento legislativo, antes restritivo, trilhando um caminho de mais inclusão das mulheres no mercado de trabalho, concedendo-lhes mais igualdade de tratamento.

Isso faz lembrar a revogação do dispositivo celetista, já mencionado na Seção I desta dissertação, que submetia as mulheres à inferioridade jurídica diante dos maridos, os quais tinham o direito de rescindir o contrato de trabalho da esposa quando entendiam que os interesses da família estavam sendo negligenciados por ela.

O Art. 226, § 5º da CF/88 pôs fim a desigualdade no exercício de direitos e deveres do casamento, revogou dispositivos legais em sentido contrário e contribuiu para a edição de um novo Código Civil, que pôs fim às aberrações jurídicas e discriminatórias que existiam no Código de 1916.

A promulgação da CF/88, estipulando que todos são iguais perante a Lei, sem distinção de qualquer natureza, proibindo expressamente a discriminação em razão

¹⁸ Art. 379 - É vedado à mulher o trabalho noturno, considerado este o que for executado entre as 22 e as 5 horas do dia seguinte.

Parágrafo único - Estão excluídas da proibição deste artigo, além das que trabalham nas atividades enumeradas no parágrafo único do art. 372:

- a) as mulheres maiores de 18 anos, empregadas em empresas de telefonia, rádio-telefonia ou radiotelegrafia;
- b) as mulheres maiores de 18 anos, empregadas em serviços de enfermagem;
- c) as mulheres maiores de 21 anos, empregadas em casas de diversões, hotéis, restaurantes, bares, e estabelecimentos congêneres;
- d) as mulheres que, não participando de trabalho contínuo, ocupem postos de direção

do sexo, foi determinante para o início do processo de readaptação das normas jurídicas aos novos princípios constitucionais e para romper com toda e qualquer forma de tratamento desigual entre homens e mulheres, seja cometido pelos legisladores, aplicadores do direito ou pela sociedade.

A Constituição de 1988 garantiu o direito da não discriminação entre homens e mulheres e inseriu no Art. 7º outras proibições de discriminação no que concerne aos salários, critérios de admissão de trabalhadores portadores de deficiência, proibiu distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual etc., revelando que foi inaugurada uma nova ordem democrática também no mundo do trabalho.

Contudo, embora seja importante registrar os avanços legislativos a partir da nova Carta Constitucional, de igual importância também é o registro de que a discriminação por questões de gênero ainda ocorre por razões diversas. As transformações legislativas ocorridas até o momento são insuficientes para garantir o direito à igualdade das mulheres, ao passo que ainda existe uma ausência de compromisso jurídico, político e social com o princípio constitucional da igualdade de gênero na prática e com a tutela do trabalho humano, como será esmiuçado nas últimas seções dessa dissertação.

2.2 Normas de proteção ao trabalho da mulher na Consolidação das Leis do Trabalho

2.2.1 A reforma trabalhista e os principais impactos no trabalho das mulheres

Antes de discorrer sobre as normas celetistas que protegem o trabalho das mulheres, convém registrar que a Consolidação das Leis do Trabalho foi objeto de uma reforma depredadora no ano de 2017, a qual alterou mais de 200 artigos para enfraquecer os Sindicatos, impor o negociado sobre o legislado, ampliar a terceirização, fomentar a contratação sem vínculo de emprego através de Pessoa Jurídica (PJ), limitar o acesso à Justiça com a estipulação de pagamento de honorários advocatícios para os trabalhadores sucumbentes, entre outras alterações prejudiciais à classe trabalhadora como um todo.

A proposta do governo federal e de seus apoiadores para aprovar a reforma trabalhista foi talhada no discurso neoliberal de que as Leis do Trabalho no Brasil estavam obsoletas, com rigidez que impedia a geração de empregos, produtividade

e competitividade das empresas brasileiras, de modo que a “modernização” das leis laborais seria necessária para fomentar o crescimento econômico, o progresso para a classe empresarial e empregos para a classe trabalhadora.

A reforma trabalhista foi realizada através da Lei nº 13.467/2017. Junto com ela também ocorreu a regulamentação do trabalho temporário através da Lei nº 13.429/2017. Interessa para o objeto da presente dissertação uma breve análise do quão prejudicial foi para as mulheres trabalhadoras a promulgação dessas Leis, sobretudo porque criaram novas modalidades de contratação e de remuneração.

Em oposição aos contratos por tempo indeterminado, por ocasião da reforma trabalhista, foram aprovados os contratos intermitentes, em tempo parcial, a terceirização da atividade fim, o trabalho autônomo e os contratos temporários. Todas essas novas formas de contratação deslocaram as relações de emprego entre empregado e empregador único para uma relação multifacetada e mais complexa. E, assim, dentro de um mesmo ambiente de trabalho, ao lado do trabalhador efetivo, tem-se agora os subcontratados, autônomos, terceirizados, temporários, sem direitos trabalhistas ou qualquer proteção social. (TEIXEIRA, 2017)

Segundo Teixeira (2017), nos países em que foram adotadas essas modalidades de contratação, não é possível relacionar essas formas de contratos e com o crescimento dos níveis de emprego formal, que continuaram menores que no período anterior à crise de 2008. Trata-se de uma forma de subemprego mascarada pelo discurso de que a economia está gerando postos de trabalho por meio destas modalidades de contratação. Por outro lado, essas formas de contratação representam redução dos salários em patamares muitas vezes incompatíveis com a dignidade humana e as mulheres são as mais atingidas por elas.

Monteiro (2020) explica que a condição de subalternidade em que o modo de produção capitalista absorve e condiciona a participação das mulheres no mercado de trabalho pode ser verificada de diversas maneiras e em indicadores socioeconômicos¹⁹. Elas são atualmente maioria entre a população desempregada, são maior número na composição do trabalho informal, em atividades não remuneradas ou na produção para o próprio uso ou consumo. Às mulheres negras, por arcarem com todo o ônus da discriminação racial, de gênero e da discriminação

¹⁹ De acordo com o Ipea (2017), a taxa de desocupação entre sexos, em 2015, alcançou os seguintes patamares: a feminina era de 11,6%, enquanto a dos homens atingiu 7,8%. Já em relação às mulheres negras, o percentual foi de 13,3%, e de 8,5% para homens negros.

setorial-regional-ocupacional, mais do que homens de mesma cor e mulheres brancas, restam às modalidades de trabalho residuais, que por mais degradantes e inseguras que sejam, constituem-se como única alternativa diante do desemprego prolongado. (TEIXEIRA, 2017)

Os danos que incidem sobre as mulheres são sistematizados em alterações significativas da CLT, implementadas pela Lei n.º 13.467/17, tais como: possibilidade de trabalhadoras gestantes trabalharem em ambientes insalubres; supressão do período de descanso antes do período extraordinário de trabalho, flexibilização do intervalo para amamentação, indenização tarifada do dano moral, possibilidade do aumento da jornada de trabalho, trabalho intermitente, barreiras para propositura de reclamação trabalhista etc. (MONTEIRO, 2020)

As múltiplas formas de precarização do trabalho engendradas pela reforma trabalhista afetam demasiadamente as mulheres trabalhadoras, sobretudo as mulheres negras que já sofrem o peso do racismo e de todos os obstáculos impostos pelo preconceito racial, ao passo que as medidas de flexibilização que compõe os novos paradigmas produtivos e organizacionais extrapolam o circuito ocupacional e acentuam a pressão, perversamente, destinada a elas, quanto às responsabilidades domésticas e familiares, tendo em vista que os prejuízos atentam tanto para drástica redução de direitos sociais, do aumento da vulnerabilidade e da menor proteção do trabalho, como para da ampliação da jornada de trabalho. (TEIXEIRA, 2017)

A reforma trabalhista da Lei n.º 13.467/2017, segundo a autora, despreza as desigualdades estruturais da sociedade e do mercado de trabalho, os diferenciais de gênero e promove um desmonte dos direitos trabalhistas. Afirma que essa reforma é resultado das fortes pressões pela flexibilização das relações de trabalho, que se intensificaram nos últimos anos como forma de as empresas se adaptarem, em parte, a um cenário de menor retorno dos investimentos realizados, de internacionalização das economias baseadas em um padrão de competitividade imposto pelos países asiáticos de baixos salários e de concorrência de mercados.

Somam-se a isso, as mudanças de caráter estrutural e a reestruturação dos processos organizacionais, por meio da racionalização do uso do tempo, determinações que buscam favorecer maior adequação do trabalho à lógica do capital. Devido a presença de uma demanda cada vez mais instável e irregular, é fundamental para o capital dispor da força de trabalho em tempo integral, ajustando-

a às novas formas de contratação, à jornada de trabalho e à remuneração de acordo com suas necessidades, individualizando as relações de trabalho. Para alcançar esses objetivos, os direitos consagrados pela legislação trabalhista são um entrave e por estas razões muitos deles foram eliminados. (TEIXEIRA, 2017)

E uma das consequências desse desmonte da legislação de proteção social foi o crescimento do desemprego, o fomento do trabalho informal, de tempo parcial, clandestino, quarteirizado e das mais diversas modalidades de trabalho precarizado, que afetaram principalmente a classe trabalhadora feminina.

Nas tabelas abaixo, extraídas da Síntese dos Indicadores Sociais do IBGE, percebe-se que houve um aumento dos indicadores do trabalho informal no ano de 2018, após a entrada em vigor da reforma trabalhista de 2017, principalmente para as mulheres negras do Norte e do Nordeste.

Tabela 1 – Proporção de trabalhadores informais em ocupação não agrícola em 2017

Tabela 9 - Proporção de pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência em trabalhos informais, em relação ao total de pessoas ocupadas em atividades não agrícolas, por sexo, com indicação do coeficiente de variação, segundo cor ou raça e as Grandes Regiões - 2017

Grandes Regiões	Proporção de trabalhadores informais em ocupação não agrícola					
	Total		Sexo			
			Homens		Mulheres	
	Proporção	CV (%)	Proporção	CV (%)	Proporção	CV (%)
Brasil	37,8	0,6	36,7	0,7	39,1	0,7
Norte	54,5	1,2	54,6	1,4	54,4	1,4
Nordeste	51,4	0,9	50,3	1,2	52,8	1,1
Sudeste	32,4	1,1	31,0	1,4	34,0	1,3
Sul	27,0	1,4	25,8	1,8	28,5	1,8
Centro-Oeste	38,1	1,4	36,9	1,7	39,5	1,9
Branco						
Brasil	31,5	0,9	30,7	1,2	32,4	1,2
Norte	47,8	2,5	49,2	3,0	46,1	3,5
Nordeste	46,6	1,6	46,7	2,1	46,3	2,1
Sudeste	29,3	1,6	28,4	2,0	30,2	2,0
Sul	25,7	1,7	24,4	2,1	27,2	2,1
Centro-Oeste	35,0	2,3	33,9	3,0	36,1	2,8
Preto ou pardo						
Brasil	43,5	0,6	41,9	0,8	45,4	0,8
Norte	56,3	1,2	55,9	1,5	56,8	1,6
Nordeste	53,2	0,9	51,5	1,2	55,1	1,1
Sudeste	35,8	1,2	33,8	1,7	38,3	1,6
Sul	31,3	2,3	30,2	3,1	32,8	3,1
Centro-Oeste	39,9	1,6	38,6	2,0	41,5	2,3

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2017, consolidado de primeiras entrevistas.

Tabela 2 – `Proporção de trabalhadores informais em ocupação não agrícola em 2018

Tabela 9 - Proporção de pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência em trabalhos informais, em relação ao total de pessoas ocupadas em atividades não agrícolas, por sexo, com indicação do coeficiente de variação, segundo cor ou raça e as Grandes Regiões - 2018

Grandes Regiões	Proporção de trabalhadores informais em ocupação não agrícola					
	Total		Sexo			
			Homens		Mulheres	
	Proporção	CV (%)	Proporção	CV (%)	Proporção	CV (%)
Brasil	38,9	0,5	37,8	0,7	40,1	0,7
Norte	54,5	1,2	54,1	1,5	55,0	1,4
Nordeste	52,0	0,8	50,9	1,0	53,2	1,1
Sudeste	34,2	1,0	32,9	1,3	35,6	1,3
Sul	27,5	1,4	26,4	1,8	28,7	1,7
Centro-Oeste	38,6	1,4	37,4	1,7	40,0	1,8
Branco						
Brasil	32,7	0,9	32,0	1,1	33,4	1,1
Norte	47,3	2,5	48,9	3,2	45,4	3,5
Nordeste	47,9	1,6	48,1	1,8	47,6	2,3
Sudeste	31,2	1,4	30,5	1,9	31,9	1,9
Sul	25,7	1,5	24,6	2,1	27,0	2,0
Centro-Oeste	35,8	1,9	35,0	2,7	36,7	2,5
Preto ou pardo						
Brasil	44,3	0,6	42,6	0,8	46,3	0,8
Norte	56,4	1,2	55,4	1,5	57,5	1,5
Nordeste	53,4	0,9	51,8	1,1	55,4	1,1
Sudeste	37,6	1,3	35,5	1,6	40,1	1,7
Sul	32,4	2,4	31,3	3,0	33,9	3,0
Centro-Oeste	40,4	1,7	38,9	2,0	42,1	2,3

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2018, consolidado de primeiras entrevistas.

Também é possível perceber um aumento da contratação de tempo parcial, modalidade do contrato intermitente, especialmente a contratação de mulheres negras e pardas no Norte e Nordeste do país.

Tabela 3 – Proporção de ocupados trabalhando em tempo parcial - 2017

Tabela 14 - Proporção de pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência, em trabalho por tempo parcial, por sexo, com indicação do coeficiente de variação, segundo cor ou raça e as Grandes Regiões - 2017

Grandes Regiões	Proporção de ocupados trabalhando por tempo parcial					
	Total		Sexo			
			Homens		Mulheres	
	Proporção	CV (%)	Proporção	CV (%)	Proporção	CV (%)
Brasil	21,1	0,7	15,0	1,1	29,1	0,8
Norte	28,2	2,0	21,9	3,2	37,6	1,9
Nordeste	29,8	1,2	24,2	1,7	37,7	1,3
Sudeste	17,2	1,5	10,6	2,3	25,4	1,6
Sul	17,4	1,6	11,3	2,5	25,1	1,7
Centro-Oeste	18,8	1,9	12,1	3,1	27,6	2,2
Branco						
Brasil	18,6	1,1	12,6	1,7	26,0	1,3
Norte	25,4	3,4	19,8	5,4	33,0	3,9
Nordeste	26,8	2,1	22,1	3,0	33,0	2,5
Sudeste	16,7	2,0	10,4	3,3	24,3	2,3
Sul	17,2	1,8	11,2	2,8	24,7	1,9
Centro-Oeste	18,7	2,9	11,8	5,1	26,8	3,5
Preto ou pardo						
Brasil	23,4	0,9	17,0	1,4	32,1	1,0
Norte	28,8	2,2	22,3	3,4	38,9	2,2
Nordeste	30,9	1,3	24,9	1,8	39,3	1,4
Sudeste	17,7	1,9	10,8	3,1	26,7	2,0
Sul	17,9	3,0	11,8	4,9	26,5	3,5
Centro-Oeste	18,9	2,4	12,2	3,8	28,2	3,0

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2017, consolidado de primeiras entrevistas.

Tabela 4 – Proporção de ocupados trabalhando em tempo parcial -

Tabela 14 - Proporção de pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência, em trabalho por tempo parcial, por sexo, com indicação do coeficiente de variação, segundo cor ou raça e as Grandes Regiões - 2018

Grandes Regiões	Proporção de ocupados trabalhando por tempo parcial					
	Total		Sexo			
			Homens		Mulheres	
	Proporção	CV (%)	Proporção	CV (%)	Proporção	CV (%)
Brasil	21,8	0,7	15,5	1,1	29,8	0,8
Norte	29,3	1,8	23,1	2,6	38,6	1,8
Nordeste	29,5	1,1	23,9	1,5	37,0	1,2
Sudeste	18,5	1,4	11,8	2,3	26,7	1,5
Sul	17,7	1,6	11,7	2,4	25,2	1,8
Centro-Oeste	18,8	2,0	11,6	3,2	28,3	2,2
Branco						
Brasil	19,3	1,1	13,1	1,7	26,8	1,3
Norte	24,1	3,7	18,5	5,3	31,6	4,4
Nordeste	27,4	2,0	22,1	2,9	33,6	2,6
Sudeste	18,0	1,9	11,4	3,1	25,8	2,1
Sul	17,5	1,8	11,7	2,9	24,5	2,0
Centro-Oeste	19,1	2,9	12,3	4,9	27,3	3,5
Preto ou pardo						
Brasil	23,8	0,9	17,4	1,3	32,5	1,0
Norte	30,6	1,9	24,2	2,8	40,5	2,0
Nordeste	30,1	1,2	24,4	1,7	38,2	1,4
Sudeste	19,0	1,9	12,1	3,1	27,8	2,0
Sul	18,3	3,1	11,7	4,8	27,5	3,6
Centro-Oeste	18,8	2,4	11,3	3,9	29,1	2,7

2018 Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2018, consolidado de primeiras entrevistas.

Portanto, embora tenha sido alardeada pelo governo federal e seus asseclas a pequena queda nos indicadores de pessoas desocupadas no ano de 2018 (12,0%), em relação ao número de pessoas desocupadas no ano de 2017 (12,5%), as tabelas acima revelam um crescimento da ocupação dos trabalhadores nas modalidades de trabalho informal e de tempo parcial, especialmente em relação às mulheres que em 2017 representavam 14,6% das pessoas desocupadas no Brasil e os homens 10,9%, enquanto que no ano de 2018 o percentual de mulheres nesta situação caiu para 13,8% e o dos homens 10,6%²⁰.

2.2.2 *Os Direitos das Mulheres na CLT*

Segundo Alice Monteiro de Barros, as primeiras normas sobre o trabalho das mulheres no Brasil constam no Decreto nº 21.417-A, de 1932, as quais regulamentaram o labor feminino nos estabelecimentos industriais e comerciais, inclusive, o direito que lhes asseguram um descanso obrigatório de quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto, com direito a metade do salário de acordo com a média dos últimos seis meses. (2016 p. 705)

Além da licença maternidade, também restou proibida pelo aludido decreto a dispensa imotivada da gestante, a vedação apenas para as mulheres do trabalho noturno, o labor em ambientes subterrâneos, nas minerações, pedreiras e obras de construção, além de trabalhos em ambientes insalubres e perigosos.

O Decreto nº 5.452, de 1º de Maio de 1943 aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, na qual consta no Art. 5º que: “a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”.

No Capítulo III da CLT constam as normas específicas *Da Proteção do Trabalho da Mulher*. Neste capítulo existem cinco seções com os temas: I) Da Duração, Condições do Trabalho e da Discriminação contra a Mulher; II) Do trabalho Noturno; III) Dos períodos de Descanso; IV) Dos métodos e locais de Trabalho e V) Da Maternidade.

Por força da vedação constitucional a toda e qualquer forma de discriminação no ambiente laboral, todas as normas celetistas se aplicam aos homens e as mulheres desde que não sejam conflitantes com a legislação especial disposta no Capítulo III. Esta determinação consta expressamente no Art. 372 da seção I.

²⁰ IBGE. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>. Acesso em 10 de setembro de 2023.

Tal legislação especial foi objeto de alterações e revogações importantes ao longo do tempo, principalmente com advento da Constituição de 1988, que alinhou vários dispositivos infraconstitucionais ao princípio da igualdade, revogando aqueles destoantes.

A seção I, que versa sobre a duração e condições do trabalho e discriminação contra a mulher, possui três artigos em vigor, quais sejam: Arts. 372, 373, 373-A e 377. Foi alterada quatro vezes desde a promulgação da CF/88. Em 1989 pela Lei nº 7.855, em nº 1999 pela Lei 9.799, em 2001 pela Lei nº 10.244 e com a Reforma Trabalhista em 2017, Lei nº 13.467²¹. Os dispositivos revogados nesta seção foram organizados na redação original com o propósito de proteger a saúde da mulher trabalhadora, contudo, o tempo cuidou de evidenciar que as restrições impostas à duração da jornada feminina, na verdade, contribuía para a discriminação, ao passo que as mulheres eram preteridas em favor do trabalhador masculino, que não tinha as mesmas limitações no labor.

²¹ Art. 372. Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.

Parágrafo único. (Revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

Art. 373. A duração normal de trabalho da mulher será de 8 (oito) horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior.

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

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;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher. *(Artigo acrescido pela Lei nº 9.799, de 26/5/1999)*

Art. 374. *(Revogado pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989)*

Art. 375. *(Revogado pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989)*

Art. 376. *(Revogado pela Lei nº 10.244, de 27/6/2001)*

Art. 377. A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário.

Art. 378. *(Revogado pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989)*

O mesmo fato ocorreu na Seção II, com a promulgação da Lei nº 7.855 de 1989 foram revogados os artigos 379 e 380, que vendavam o trabalho noturno das mulheres, impondo-lhes restrições de cunho moral e biológico as quais discriminavam mais do que protegiam, porquanto dificultavam o acesso daquelas a postos de trabalho principalmente nas indústrias.

A seção III versa sobre os períodos de descanso²². Há apenas um artigo revogado, o art. 384. Este dispositivo foi revogado sob o argumento de incompatibilidade com a CF/88, o que se deu apenas no ano 2017 com a reforma trabalhista (Lei nº 13.467/17). Referido artigo determinava descanso de 15 minutos antes do início das horas extraordinárias realizadas por mulheres.

A seção IV trata dos Métodos e Locais de Trabalho. Aqui o legislador compilou normas para proteção à saúde da mulher. Após a CF/88 esta seção foi alterada duas vezes. Em 1989 pela Lei nº 7.855 e em 1999 pela Lei nº 9.799. A redação anterior do Art. 387, por exemplo, proibia o trabalho das mulheres nos subterrâneos, nas minerações em subsolo, pedreiras e obras de construção pública ou particular.

Tal regramento também limitava o acesso das mulheres a diversos postos de trabalho. Tratava-se, pois, de mais uma proteção legal que beneficiava o trabalhador masculino com postos de trabalho que as mulheres não ocupavam por vedação legal.

Importante registrar que as revisões legislativas ocorridas ao longo do tempo na Seção IV corrigiram um erro do legislador, que não estendeu as normas de proteção à saúde e segurança do trabalho aos homens, os quais também merecem trabalho digno e seguro. As normas revogadas eram prejudiciais duplamente, pois além da omissão em relação à tutela do trabalho masculino, prejudicavam as

²² Art. 382. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho, haverá um intervalo de 11 (onze) horas consecutivas, no mínimo, destinado ao repouso.

Art. 383. Durante a jornada de trabalho, será concedido à empregada um período para refeição e repouso não inferior a 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas) horas salvo a hipótese prevista no art. 71, § 3º.

Art. 384. *(Revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

Art. 385. O descanso semanal será de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas e coincidirá no todo ou em parte com o domingo, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, a juízo da autoridade competente, na forma das disposições gerais, caso em que recairá em outro dia. Parágrafo único. Observar-se-ão, igualmente, os preceitos da legislação geral sobre a proibição de trabalho nos feriados civis e religiosos.

Art. 386. Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.

mulheres que eram preteridas em favor do trabalhador com menor custo agregado ao serviço.

Na Seção V constam normas de proteção à maternidade. Neste ponto o legislador protege a mulher e a criança. Tais regramentos foram alterados em vários momentos. Antes da CF/88 pelo Decreto nº 229/1967 e depois da CF/88 através das Leis nos 9.799/1999, 10.421/2002, 12.010/2009, 12.873/2013 e com a reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017).

O art. 391 estabelece que não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de ter contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez, além de proibir restrições em regulamentos ou normas coletivas ao direito da mulher ao emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.

Garante à empregada gestante a estabilidade provisória, desde a confirmação do estado de gravidez no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado; direito contido também na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Assegura, ainda, que tal estabilidade também se aplica ao empregado adotante, ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção.

O art. 392 determina que a empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, direito este que também se estende à mãe adotiva. E trata do prazo da notificação do fato gravídico ao empregador, mediante atestado médico.

No mesmo regramento, são garantidos à empregada gestante, sem prejuízo do salário, os seguintes direitos trabalhistas: transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho; dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

O art. 392-B determina que em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

A Lei também assegura que durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a

média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como aos direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.

No art. 394-A garante-se à gestante o direito ao afastamento das atividades insalubres, sem prejuízo dos salários, incluído o valor do adicional de insalubridade, quando as atividades forem consideradas insalubres em grau máximo, até o final da gestação.

Esse artigo foi alterado na reforma trabalhista de 2017, para determinar que o direito de afastamento somente será assegurado nas atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando a gestante apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação, e nas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

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

O art. 395 prevê que no caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

A legislação determina, ainda, que a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, e quando exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado.

O art. 397 estipula que o Sesi, o Sesc, a Lba, e outras entidades públicas destinadas à assistência à infância manterão ou subvencionarão, de acordo com suas possibilidades financeiras, escolas maternais e jardins de infância, distribuídos nas zonas de maior densidade de trabalhadores, destinados especialmente aos filhos das mulheres empregadas.

No art. 399 há um estímulo ao direito das mulheres às creches, quando determina que o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio conferirá diploma de benemerência aos empregadores que se distinguirem pela organização e manutenção de creches e de instituições de proteção aos menores em idade pré-

escolar, desde que tais serviços se recomendem por sua generosidade e pela eficiência das respectivas instalações.

O art. 400 determina que os locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período da amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.

Até o ano 1999 o salário maternidade era pago pelo empregador à empregada licenciada e a empresa deduzia o respectivo valor do salário das contribuições previdenciárias devidas no mês. A lei autorizava essa compensação, até que foi promulgada a Lei nº 9.876/99 e nova redação foi conferida ao art. 71 da Lei nº 9.213/91, que alterou essa sistemática. “O salário maternidade passa a ser pago pela Previdência Social. Alegadas fraudes das compensações ditaram a mudança. (...) E a única razão da desoneração patronal é impedir que esse pagamento enseje tratamento discriminatório contra o trabalho da mulher.” (SÜSSEKIND, 2003, p. 987)

Com essa mudança legislativa, o direito do trabalho deu um passo na promoção da igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, pois retirou completamente do empregador o ônus e responsabilidade com o pagamento dos salários durante a licença maternidade, o que era empecilho recorrente na contratação de mulheres em idade reprodutiva.

Por fim, é importante mencionar neste ponto o Art. 461 da CLT que estabelece a igualdade salarial entre homens e mulheres. Em atualização recente, no dia 03/07/2023 foi publicada a Lei 14.611/23, a qual acrescentou dois parágrafos ao apontado regramento celetista e estabeleceu no Art. 4º medidas para aumentar a efetividade da igualdade salarial nos critérios remuneratórios de homens e mulheres.

A nova legislação estabelece indenização por danos morais e multas administrativas, quando ocorrer pagamento de salário desigual, além de estipular que as empresas adotem as seguintes políticas afirmativas: i) Estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios; ii) Incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; iii) Disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial; iv) Promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e

mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; v) Fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

Em 23 de Novembro do ano em curso, o Presidente Lula publicou o Decreto nº 11.795/23 o qual regulamentou os mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios do referido regramento celetista, ao criar o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios remuneratórios, bem como o Plano de Ação para mitigação da desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

2.3 Cronologia da criação das principais normas internacionais da OEA, ONU, OIT, UNIÃO EUROPEIA e MERCOSUL para promover a Igualdade de gênero e proteção ao Trabalho das Mulheres

A Organização dos Estados Americanos (OEA) é o mais antigo organismo regional do mundo. Teve origem com a Primeira Internacional Americana, realizada em Washington durante o período de outubro de 1889 a abril de 1890. Esta reunião resultou na criação da União Internacional das Repúblicas Americanas, e começou a se tecer uma rede de disposições e instituições, dando início ao que ficará conhecido como “Sistema Interamericano”, o mais antigo sistema institucional internacional. A OEA foi fundada em 1948 com a assinatura, em Bogotá, Colômbia, da Carta da OEA.

A Organização foi criada para alcançar nos Estados membros, como estipula o Artigo 1º da Carta, “uma ordem de paz e de justiça, para promover sua solidariedade, intensificar sua colaboração e defender sua soberania, sua integridade territorial e sua independência”.

Hoje, a OEA congrega os 35 Estados independentes das Américas e constitui o principal fórum governamental político, jurídico e social do Hemisfério. Além disso, a Organização concedeu o estatuto de observador permanente a 70 Estados e à União Europeia (UE). Possui como principais pilares a democracia, os direitos humanos, a segurança e o desenvolvimento.²³

²³ OAS. Disponível em: https://www.oas.org/pt/sobre/quem_somos.asp. Acesso em: 31 maio 2023.

Em 1919, foi aprovada na Conferência da Paz a criação de uma comissão destinada ao estudo preliminar da Regulamentação Internacional do Trabalho, na qual constou a proposta de criação de um organismo permanente especial, vinculado à Sociedade das Nações, bem como um projeto de princípios gerais sobre a proteção do trabalho.

No Pacto da Sociedade das Nações, consta no art. 23 que: “os membros da Sociedade se esforçarão por assegurar e manter condições de trabalho equitativas e humanas para o homem, a mulher e a criança nos seus próprios territórios, assim como em todos os países aos quais se estendam suas relações de comércio e indústria e, com esse fim, por fundar e sustentar as organizações internacionais necessárias”. Tal disposição foi acrescida de 41 artigos que compõem o *Tratado de Versailles* (artigos nºs 387 e 427), os quais instituíram a Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Também no ano de 1919 foram promulgadas pela OIT duas Convenções sobre igualdade de gênero: A Convenção nº 3 sobre a proteção à Maternidade e a Convenção nº 4 sobre o Trabalho Noturno das Mulheres, cujos objetivos principais eram proteger as mulheres e os seus bebês, incentivando o confinamento daquelas ao lar e o desempenho do trabalho doméstico em benefício da família.

Em 1928, foi criada para a América Latina a Comissão Interamericana sobre as Mulheres (CIM). Trata-se do primeiro órgão internacional designado para defender os direitos humanos das mulheres, encarregado de supervisionar o trabalho da Organização em seus esforços para promover a igualdade de gênero na região. Neste órgão foi elaborado o projeto da Convenção Interamericana sobre a Nacionalidade das mulheres, adotada pela Organização dos Estados Americanos (OEA) em 1933.²⁴

A OIT instituiu, em 1934, a Convenção nº 41, regulamentando mais uma vez o trabalho noturno das mulheres.

No ano de 1935, a OIT instituiu a Convenção nº 45, sobre o trabalho subterrâneo das mulheres. E assim como a do ano anterior, determinou limitações e vedações ao trabalho feminino.

Em 1944, aconteceu na Filadélfia a 26ª Sessão da Conferência da OIT, na qual foi aprovada uma Declaração com os fins e objetivos da OIT, conhecida como *Declaração da Filadélfia*, que ampliou preceitos do Tratado de Versailles e criou

²⁴ OAS. Disponível em: <https://www.oas.org/pt/topicos/mulher.asp>. Acesso em: jun.2023,

outros, consagrando, precipuamente, que “todos os seres humanos, sem distinção de raça, crença ou sexo, têm direito a procurar seu bem-estar material e seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade, de segurança econômica e em igualdade de oportunidades” (SÜSSEKIND, 2003, p. 1502)

Após a segunda guerra mundial, em 24 de outubro de 1945, foi criada a Organização das Nações Unidas (ONU), cujo objetivo principal está inserido no preâmbulo da *Carta das Nações Unidas*: “reafirmar a fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor do ser humano, na igualdade de direito dos homens e das mulheres, assim como das nações grandes e pequenas, e a estabelecer condições sob as quais a justiça e o respeito às obrigações decorrentes de tratados e de outras fontes do direito internacional possam ser mantidos, e a promover o progresso social e melhores condições de vida dentro de uma liberdade ampla.”

No art. 57, a referida Carta estatuiu que: “As várias entidades especializadas, criadas por acordos intergovernamentais e com amplas responsabilidades internacionais, definidas em seus instrumentos básicos, nos campos econômico, social, cultural, educacional, sanitário e conexos, serão vinculadas às Nações Unidas, de conformidade com as disposições do Artigo 63.”. Vinculou, com isto, a Organização Internacional do Trabalho à ONU e a consagrou como instituição especializada em regulamentação internacional do labor.

Em 30 de Maio de 1946, foi assinado um acordo entre a ONU e a OIT, no qual aquela instituição reconheceu no artigo 1º “A Organização Internacional do Trabalho como um organismo especializado, competente para empreender a ação apropriada, de conformidade com seu instrumento constitutivo básico, para cumprimento dos propósitos nele expostos.”

Também no ano de 1946 foi criada a Comissão sobre o Estatuto da Mulher, órgão intergovernamental global, subsidiário do Conselho Econômico e Social (ECOSOC), dedicado à promoção da igualdade de gênero, através da criação de Convenções Internacionais para mudar as leis discriminatórias e para promover a conscientização global sobre as questões das mulheres.

Em 1947 foi adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em *Lake Success*, Nova York, o Protocolo de Emenda da Convenção para a Repressão do Tráfico de Mulheres e Crianças, concluída em Genebra, a 30 de setembro de 1921,

e da Convenção para a Repressão do Tráfico de Mulheres Maiores, concluída em Genebra, a 11 de outubro de 1933.

Em 10 de Dezembro de 1948, a Assembleia Geral das Nações Unidas proclamou e adotou a Declaração Universal dos Direitos Humanos, reafirmando no preâmbulo como uma das considerações “(...) a fé nos direitos fundamentais do ser humano, na dignidade e no valor da pessoa humana e na igualdade de direitos do homem e da mulher e que decidiram promover o progresso social e melhores condições de vida em uma liberdade mais ampla.”

No art. 2º declara que: “1. Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição. (...)”

Outra determinação importante, que norteou dispositivos legais sobre igualdade no casamento em todo o mundo, consta no art. 16: “Os homens e mulheres de maior idade, sem qualquer restrição de raça, nacionalidade ou religião, têm o direito de contrair matrimônio e fundar uma família. Gozam de iguais direitos em relação ao casamento, sua duração e sua dissolução.”

No que diz respeito à igualdade nas relações de trabalho, o art. 23 preceitua: “1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. 3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.”

Seguindo a linha cronológica dos regulamentos internacionais sobre o trabalho feminino, também no ano de 1948, foi promulgada a Convenção nº 89 da OIT, mais uma vez para regulamentar o trabalho noturno das mulheres. Contudo, manteve limitações impostas nas convenções anteriores as principais restrições sobre o tema.

Ainda em 1948, na Nona Conferência Internacional Americana realizada em Bogotá, Colômbia, foi iniciado formalmente o Sistema Interamericano de Proteção

dos Direitos Humanos (SIDH), com a aprovação da Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem.

Na mesma oportunidade, foi adotada a própria Carta da OEA, que afirma os “direitos fundamentais da pessoa humana” como um dos princípios fundadores da Organização. Também foram criadas naquela Conferência a Convenção Interamericana sobre a concessão dos Direitos Civis à Mulher e a Convenção interamericana sobre a concessão dos Direitos Políticos à Mulher²⁵.

Em 1951, foi promulgada na OIT a Convenção nº 100, a qual versa sobre igualdade de remuneração de homens e mulheres, por trabalho de igual valor.

A OIT promulgou em 1952 a Convenção nº 103, com regramentos que revogaram normas anteriores e criaram novas disposições sobre a proteção à maternidade.

Em 29 de janeiro de 1957, a Assembleia Geral das Nações Unidas abriu para assinatura e ratificação a Convenção sobre a Nacionalidade da Mulher casada, na qual os Estados concordaram que nem a celebração ou dissolução do matrimônio entre nacionais ou estrangeiros, nem a mudança de nacionalidade do marido durante o matrimônio, poderão afetar automaticamente a nacionalidade da mulher.

No ano de 1958, foi promulgada pela OIT a Convenção nº 111, a qual versa sobre discriminação no emprego e ocupação.

Em 1959, foi criada a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), pela Organização dos Estados Americanos (OEA), órgão encarregado da promoção e proteção dos direitos humanos no continente americano. A primeira reunião desde órgão ocorreu em 1960.

A OIT criou em 1965 a Convenção nº 123, que trata do emprego das mulheres e as suas responsabilidades familiares.

Em 1969 foi aprovada a Convenção Americana sobre Direitos Humanos, que entrou em vigor em 1978 e foi ratificada, até janeiro de 2012, por 24 países: Argentina, Barbados, Brasil, Bolívia, Chile, Colômbia, Costa Rica, Dominica, República Dominicana, Equador, El Salvador, Granada, Guatemala, Haiti, Honduras, Jamaica, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, Suriname, Uruguai e Venezuela.

²⁵ OAS. Disponível em: <https://www.oas.org/pt/CIDH/jsForm/?File=/pt/cidh/mandato/que.asp>. Acesso em: 31 maio 2023.

A Convenção define os direitos humanos que os Estados ratificantes se comprometem internacionalmente a respeitar e a dar garantias para que sejam respeitados. Ela cria, também, a Corte Interamericana de Direitos Humanos (CorteIDH), e define atribuições e procedimentos tanto da Corte como da CIDH. A CIDH mantém, além disso, atribuições adicionais e anteriores à Convenção e que não derivam diretamente dela, sendo estes, entre outros, de processar petições individuais relativas a Estados que ainda não são parte da Convenção.²⁶

Envoltos nas reivindicações das mulheres e conscientes do avanço e importância do Movimento Feminista, a Assembleia Geral da ONU declarou o dia 8 de março como Dia Internacional da Mulher e o ano de 1975 como Ano Internacional da Mulher.

No mesmo ano, ocorreu a primeira Conferência Mundial sobre as Mulheres no México, com o lema “Igualdade, Desenvolvimento e Paz”, cujo tema central foi a eliminação da discriminação da mulher e o seu avanço social. Foi aprovado um plano de ação norteador das diretrizes de governos e da comunidade internacional no decênio 1976-1985, destacando-se: a igualdade plena de gênero e a eliminação da discriminação por razões de gênero, a plena participação das mulheres no desenvolvimento e maior contribuição das mulheres para a paz mundial.

A Conferência teve a participação de 133 delegações, sendo 113 lideradas por mulheres. Outro ponto alto da Conferência foi a realização do Fórum de Organizações Não Governamentais, que contou com a participação de 4.000 ativistas. Criou-se um espaço estratégico, o qual viria a se consolidar nas demais conferências da Mulher. Isto propiciou a criação do Fundo de Contribuições Voluntárias das Nações Unidas para a Década da Mulher, o qual viria a ser convertido no Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM)²⁷

Em 1979, foi criada a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) e adotada pela Assembleia Geral da ONU como um tratado internacional vinculante para os direitos das mulheres, o qual foi incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro através do Decreto nº 93 de 14/11/1983 e promulgada pelo Decreto nº 89.460, de 20/03/1984. Trata-se de um

²⁶ OAS. Disponível em: <https://www.oas.org/pt/CIDH/jsForm/?File=/pt/cidh/mandato/que.asp>. Acesso em: 31 maio 2023.

²⁷ ONU. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/conferencias/>. Acesso em: 22 maio 2023

instrumento importante de proteção aos direitos das mulheres, sobretudo porque traz em seu artigo primeiro o significado da expressão “discriminação contra a mulher” determinando a linha para enquadramento no termo²⁸:

Para os fins da presente Convenção, a expressão “discriminação contra a mulher” significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

No artigo terceiro da mesma Convenção Internacional, são estabelecidas para os Estados signatários as medidas apropriadas para assegurar o desenvolvimento e progresso da mulher:

Art. 3. Os Estados partes tomarão em todas as esferas e, em particular, nas esferas políticas, social, econômica e cultural, todas as medidas apropriadas, inclusive de caráter legislativo, para assegurar o pleno desenvolvimento e progresso da mulher, com o objetivo de garantir-lhe o exercício e gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais em igualdade de condições com o homem.

Em 1980, realizou-se em Copenhague a Segunda Conferência Mundial sobre a mulher, sob o lema “Educação, Emprego e Saúde”, Copenhague. A comunidade internacional tomou mais consciência sobre a falta de participação dos homens no processo de igualdade, vontade política insuficiente por parte dos Estados para o enfrentamento às desigualdades de gênero, escassez de mulheres nos postos de decisões, baixo investimento nos serviços sociais de apoio, entre outros fatores.²⁹

A OIT publicou, em 1981, a Convenção nº 156, na qual traçou diretrizes sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores com encargos de família. Essa Convenção é sobre trabalhadores e trabalhadores que são responsáveis pelo cuidado de pessoas adultas ou crianças, que não conseguem se cuidar sozinhas, e, portanto, dependem do trabalho de outra pessoa para viver. As suas diretrizes são uma contribuição importante contra a discriminação de trabalhadoras porque estas são as que mais absorvem o trabalho de cuidados com a família.

O Brasil é o único país do Mercosul que ainda não ratificou a Convenção nº 156, no entanto, no dia 8 de março de 2023, o Presidente Luiz Inácio Lula da Silva

²⁸ OAS. Disponível em: <https://www.oas.org/pt/CIDH/jsForm/?File=/pt/cidh/mandato/que.asp>. Acesso em: 31 maio 2023.

²⁹ ONU. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/conferencias/>. Acesso em: 22 maio 2023

deu os primeiros passos para a ratificação ao fazer o encaminhamento do texto para o Congresso Nacional³⁰

Em 1985, na cidade de Nairóbi, ocorreu a terceira Conferência Mundial sobre a Mulher com tema central “Estratégias Orientadas ao Futuro, para o Desenvolvimento da Mulher até o Ano 2000. No balanço do decênio chegou-se à constatação de que poucas metas tinham sido alcançadas, conduzindo a mais organização e pressão da sociedade civil. Houve cobrança de mais participação das mulheres na produção das riquezas das sociedades. Em razão disso, foram apontadas medidas de caráter jurídico, para alcançar a igualdade na participação social e na participação política e nos lugares de tomada de decisões.³¹

Em 1990, foi criada pela OIT a Convenção nº 171, que estipulou novas diretrizes sobre o trabalho noturno das mulheres e dos menores.

Em 26 de Março de 1991, com a assinatura do Tratado de Assunção, foi criado o Mercado Comum do Sul (MERCOSUL), que se autodefine como um processo de integração regional cujo objetivo principal é propiciar um espaço comum para gerar oportunidades comerciais e de investimentos mediante a integração competitiva das economias nacionais ao mercado internacional. Conformado inicialmente pela Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai, ao qual incorporaram-se a Venezuela e a Bolívia, esta última em processo de adesão, também compõe o bloco, como Estados associados, o Chile, Colômbia, Equador, Guiana, Peru e Suriname.³²

No mesmo ano de sua criação, aconteceu a Reunião de Ministros do Trabalho do Mercosul, momento em que foi iniciado o caminho para a consolidação da Dimensão Socio Laboral do Mercosul, foram promovidas atividades pelos Órgãos Socio Laborais do Mercosul (OSL) e o intercâmbio de ideias para a criação de uma política socio-trabalhista.

Em 1992, foi assinado o *Tratado de Maastricht*, na Holanda, o qual criou o bloco econômico denominado União Europeia (UE), cujo propósito é estabelecer uma cooperação econômica e política entre os países do continente europeu. As origens da União Europeia datam de 1951, quando foi assinado o *Tratado de Paris*, que institui a Comissão Europeia do Carvão e do Aço (CECA); e de 1957, quando foi

³⁰ Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/despachos-do-presidente-da-republica-468754338>. Acesso em: 28 out. 2023.

³¹ ONU. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/conferencias/>. Acesso em: 22: maio 2023

³² MERCOSUL. Disponível em: <https://www.mercosur.int/pt-br/quem-somos/em-poucas-palavras/>. Acesso em: 22 maio 2023

assinado o Tratado que instituiu a Comunidade Econômica Europeia (CEE), formada inicialmente pelos seguintes Estados-membros: Alemanha, Bélgica, França, Itália, Luxemburgo e Países Baixos.

Atualmente, a União Europeia é formada por 27 países: Alemanha, Áustria, Bélgica, Bulgária, Chipre, Chéquia, Croácia, Dinamarca, Eslováquia, Eslovênia, Espanha, Estônia, Finlândia, França, Grécia, Holanda, Hungria, Irlanda, Itália, Letônia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Países Baixos, Polônia, Portugal, Romênia, Suécia. Em sua página oficial na *web* informa como princípio: “A promoção da paz e da segurança e o respeito dos direitos e liberdades fundamentais são apenas alguns dos seus objetivos e valores.”³³

Em 20 de Dezembro de 1993, foi proclamada pela Assembleia Geral da ONU a Declaração sobre a Eliminação da Violência contra as Mulheres, instrumento normativo importante para combater e prevenir a violência baseada em gênero.

Em seu vigésimo quarto período ordinário de sessões, em 1994, foi realizado em Belém do Pará, Brasil, a Assembleia Geral da OEA aprovou a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher - *Convenção de Belém do Pará*. Este instrumento define pormenorizadamente as formas de violência contra a mulher, entre as quais a violência física, sexual e psicológica, baseada no gênero, tanto na esfera pública como na esfera privada, e estabelece que toda mulher tem direito a uma vida livre de violência, além de todos os direitos humanos consagrados pelos instrumentos regionais e internacionais. Ademais, esta convenção estabelece que o direito de toda mulher a ser livre de violência abrange, entre outros, o direito a ser livre de todas as formas de discriminação.

Os Estados Partes desse instrumento acordaram condenar todas as formas de violência contra a mulher e investigar, julgar e punir tais atos de violência com a devida diligência, para o qual deverão adotar tanto políticas como medidas específicas para preveni-los, puni-los e erradicá-los.³⁴

No seu artigo 1º, define o que se trata violência contra a mulher, expandindo-a para além do ambiente doméstico, abarcando, notadamente, o ambiente de trabalho:

³³ UNIÃO EUROPEIA. Disponível em: https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/country-profiles_pt?page=1. Acesso em: 31 mai. 2023.

³⁴ OAS. Disponível em: <https://www.oas.org/pt/CIDH/jsForm/?File=/pt/cidh/mandato/basicos/intro.asp>. Acesso em: 31 Maio 2023

Art. 1.º Para os efeitos desta Convenção, entender-se-á por violência contra a mulher qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada.

Em 1995, aconteceu em Pequim a quarta Conferência Mundial sobre a Mulher com tema central “Ação para a Igualdade, o Desenvolvimento e a Paz”. A Plataforma de Ação de Pequim afirma os direitos das mulheres como direitos humanos e comprometidos com ações específicas em 12 áreas críticas para garantir o respeito a esses direitos. Define o conceito de gênero para a agenda internacional, empoderamento das mulheres e transversalidade das políticas públicas com a perspectiva de gênero.³⁵

Em 1998, o Conselho do Mercado Comum assinou a Declaração socio laboral do Mercosul. Tal instrumento promulga princípios e direitos na área do trabalho. Dentre os princípios estão o trabalho decente, não discriminação, igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres no âmbito laboral.

Neste ano, também foi criada no Mercosul a Reunião Especializada da Mulher do Mercosul (REM) mediante a Resolução GMC nº 20/98, com a tarefa de analisar a situação da mulher no que tange ao conceito de igualdade de oportunidades e contribuir para o desenvolvimento social, econômico e cultural das comunidades dos Estados Partes.”³⁶

No mesmo ano, após o fim da Guerra Fria, fora adotada a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento. O documento é uma reafirmação universal do compromisso dos Estados-membros, e da comunidade internacional em geral, de respeitar, promover e aplicar de boa-fé os princípios fundamentais e direitos no trabalho.³⁷

O ano 2000 foi marcado na ONU por um balanço dos principais problemas do mundo, o que ensejou o estabelecimento de oito Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) a serem alçados por seus Estados-membros. São eles:

- i) Erradicar a pobreza extrema e a fome;
- ii) Alcançar educação primária universal;

³⁵ ONU. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/conferencias/>. Acesso em: 22 maio 2023

³⁶ MERCOSUL. Disponível em: <https://www.mercosur.int/pt-br/conquista-30-incorporacao-da-perspectiva-de-genero-no-mercosul/>. Acesso em 1º– jun.e 2023.

³⁷ OIT. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_230648/lang--pt/index.htm. Acesso em: 31 maio 2023

- iii) Promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres – eliminar a disparidade entre os gêneros na educação primária e secundária preferencialmente até 2005, e em todos os níveis da educação até 2015;
- iv) Reduzir a mortalidade infantil;
- v) Melhorar a saúde materna – reduzir a mortalidade materna em três quartos e alcançar acesso universal à saúde reprodutiva;
- vi) Combater o HIV/AIDS, a malária e outras doenças;
- vii) Garantir a sustentabilidade ambiental;
- viii) Estabelecer uma parceria global para o desenvolvimento.³⁸

No mesmo ano, o Conselho Nacional das Nações Unidas assinou a Resolução 1325 sobre Mulheres, Paz e Segurança. A Resolução é uma ferramenta importante para combater as desigualdades entre homens e mulheres. Ela reconhece que, em contextos violentos, as mulheres sofrem de maneiras específicas. A agenda iniciada com a Resolução 1325 foi sucedida por mais de 10 novas resoluções sobre este tema e é a mais traduzida do Conselho de Segurança, o que mostra a relevância do documento para toda a comunidade internacional.³⁹

A OIT editou mais uma Convenção, sob o nº 183, a qual regulamenta o trabalho das mulheres, com várias regras sobre proteção à maternidade.

Em dezembro de 2000, foi criada a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, que reuniu em um único texto os direitos civis, políticos, econômicos e sociais dos cidadãos europeus. Direitos que estavam dispersos em leis nacionais e convenções internacionais.

No Título destinado à Igualdade, a referida Carta determina no art. 20 que: “Todas as pessoas são iguais perante a lei”. E no art. 21 estabelece que: “É proibida a discriminação em razão, designadamente, do sexo, raça, cor ou origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual”.

Esta Carta representava apenas um compromisso político, mas com a entrada em vigor do Tratado de Lisboa, em 1 de dezembro de 2009, a Carta passou a ter força de lei.⁴⁰

Também no ano 2000 foram aprovadas no Mercado Comum do Sul as Resoluções GMC N° 83/00 e 84/00, nas quais instruiu-se os diferentes foros da

³⁸ ONU. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/66851-os-objetivos-de-desenvolvimento-do-mil%C3%AAnio>. Acesso em: 31 maio 2023.

³⁹ ONU. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/noticias/20-anos-da-resolucao-1325-do-conselho-de-seguranca-da-onu-e-a-lideranca-das-mulheres-defensoras-de-direitos-humanos-para-a-construcao-da-paz-e-da-seguranca/>. Acesso em: 31 Maio 2023

⁴⁰ EUROPA.EU. Disponível em: <https://op.europa.eu/webpub/com/carta-dos-direitos-fundamentais/pt/>. Acesso em: 31maio2023.

estrutura institucional do MERCOSUL, dentro de suas competências, incorporando a perspectiva de gênero com a finalidade de permitir a análise de seu impacto sobre as mulheres para formação de políticas públicas.⁴¹

Em 2005, foi estabelecido pelo MERCOSUL o Protocolo de Assunção sobre o compromisso com a proteção dos direitos humanos. Nesse momento, o bloco se comprometeu expressamente com os princípios e normas contidas na Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem, na Declaração de Direitos Humanos e na Carta Democrática Interamericana.

Em 2008, a OIT editou a “Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa”, na qual destaca novamente que a igualdade entre homens e mulheres e a não discriminação deve ser consideradas questões transversais aos objetivos estratégicos da atividade da Organização.⁴²

No ano de 2010, foi criada a ONU MULHERES, com o propósito de unir, fortalecer, ampliar os esforços mundiais em defesa dos direitos humanos das mulheres. O órgão segue o legado de duas décadas do Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM) em defesa dos direitos humanos das mulheres, especialmente pelo apoio a articulações e movimento das mulheres e feministas, entre elas mulheres negras, indígenas, jovens, trabalhadoras domésticas e trabalhadoras rurais. São três áreas prioritárias de atuação: i) liderança e participação política, governança e normas globais; ii) empoderamento econômico; iv) prevenção e eliminação da violência contra mulheres e meninas, paz e segurança e ação humanitária.⁴³

Com a aprovação da Decisão CMC N° 24/11 em 2011 foi criada a Reunião de Ministras e Altas Autoridades da Mulher (RMAAM), consolidando-se a perspectiva de gênero no processo de integração regional do Mercosul.

Em junho de 2011, aconteceu, na sede da OIT, em Genebra, a 100ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT). Nesta ocasião, foi finalizada a discussão sobre o tema trabalho decente para as/os trabalhadoras/es domésticas/os, que definiu a adoção de um instrumento internacional de proteção ao trabalho

⁴¹ MERCOSUL. Disponível em: <https://www.mercosur.int/pt-br/conquista-30-incorporacao-da-perspectiva-de-genero-no-mercosul/>. Acesso em: 1º jun. 2023.

⁴² OIT. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650834/lang--pt/index.htm. Acesso em: 1º jun. 2023.

⁴³ ONUMULHERES. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/onu-mulheres/sobre-a-onu-mulheres/#:~:text=A%20ONU%20Mulheres%20foi%20criada,dos%20direitos%20humanos%20das%20mulheres>. Acesso em: 1º jun. 2023

doméstico na forma de uma convenção, intitulada Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011 (nº 189), acompanhada de uma Recomendação com o mesmo título (nº 201).⁴⁴

No ano de 2014, foi aprovada a implementação de uma Política de Igualdade de Gênero por meio das “Diretrizes da Política de Igualdade de Gênero do Mercosul”, que tem por objetivo contribuir, a partir do enfoque do feminismo e dos direitos humanos, a assentar bases para a igualdade e não discriminação das mulheres na região, por meio da transversalização do enfoque de gênero nas políticas, ações e projetos regionais, bem como na gestão organização e a definição de políticas específicas dirigidas à equidade de gênero e as relações igualitárias entre mulheres e homens em todo o Mercosul.⁴⁵

Em 2015, a Assembleia Geral das Nações Unidas adotou a Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável. Com 17 objetivos globais, os Estados-membros aprovaram um plano de ação para promover o desenvolvimento sustentável e a erradicação da pobreza. Foram definidas 169 metas globais com foco nas pessoas, no planeta, na prosperidade e na paz mundial. As metas para o alcance da igualdade de gênero estão concentradas no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 e transversalizadas em outros 12 objetivos globais.⁴⁶

Na Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho, por ocasião da Conferência Internacional do Trabalho de 2019, quando foi aprovada a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206, houve o compromisso expresso com um mundo do trabalho livre de violência e de qualquer tipo de assédio. A Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206 são as primeiras normas internacionais do trabalho a fornecer uma estrutura comum para prevenir, remediar e eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência de gênero e o assédio.⁴⁷

Em outubro de 2021, aconteceu o encontro realizado pelos líderes do grupo de Nações do G-20, em Roma, no qual destacaram o compromisso das (dos)

⁴⁴ OIT. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_169517.pdf. Acesso em: 1º jun. 2023

⁴⁵ MERCOSUL. Disponível em: <https://www.mercosur.int/pt-br/conquista-30-incorporacao-da-perspectiva-de-genero-no-mercosul/>. Acesso em: 1º jun. 2023.

⁴⁶ ONUMULHERES. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/paridade/>. Acesso em: 1º jun. 2023..

⁴⁷ CONJUR. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-mar-08/desigualdade-genero-necessaria-ratificacao-convencao-190-oit> Acesso em: 1º jun. 2023.

líderes em garantir condições de trabalho seguras e saudáveis, trabalho decente para todas as pessoas, justiça e diálogo social, por meio do fortalecimento dos sistemas de proteção social, a fim de reduzir as desigualdades, erradicar a pobreza, apoiar as transições e reintegração de trabalhadoras e trabalhadores nos mercados de trabalho e promover o crescimento inclusivo e sustentável.

Referida declaração reafirmou o compromisso dos países com a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e meninas, como previsto no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 da Agenda 2030 da ONU, incluindo a melhoria da quantidade e qualidade do emprego feminino, com atenção especial para as disparidades salariais entre homens e mulheres e erradicação da violência de gênero, entre outras medidas⁴⁸

2.3.1 Tratados Internacionais e Validade no Brasil

A Constituição Federal de 1988 regulamenta a forma de incorporação dos tratados internacionais no ordenamento jurídico interno, ao dispor que compete à União, na qualidade de representante da República Federativa do Brasil, manter relações com os Estados estrangeiros e participar de organizações internacionais.

Não há na Constituição Federal um dispositivo que trate expressamente da posição hierárquica dos tratados internacionais no ordenamento jurídico brasileiro. No entanto, o Art. 102, inciso III, alínea “b” da Constituição Federal, determina que o Supremo Tribunal Federal tem competência para julgar, mediante recurso extraordinário, “as causas decididas em única e última instância, quando a decisão recorrida declarar a inconstitucionalidade de tratado ou lei federal”.

O parágrafo 2º do Art. 5º Constitucional determina que: “os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.” Por ocasião da Emenda Constitucional nº 45 foi acrescentado o parágrafo 3º ao referido artigo, determinando o seguinte: “Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.”

⁴⁸ CONJUR. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-mar-08/desigualdade-genero-necessaria-ratificacao-convencao-190-oit> Acesso em: 1º jun. 2023.

Por outro lado, o reconhecimento da supralegalidade dos tratados internacionais sobre direitos humanos pelo Supremo Tribunal Federal ocorreu em 3 de dezembro de 2008, no julgamento do *habeas corpus* 87.585 e dos Recursos Extraordinários 349.703 e 466.343-1⁴⁹.

Com essa decisão, ocorreu uma modificação do posicionamento do STF acerca da hierarquia dos tratados internacionais sobre direitos humanos, que antes estavam equiparados às normas federais, e passaram então a ter o status de norma supralegal ou constitucional.

Os tratados internacionais vinculam o Brasil não só perante as Cortes internacionais, mas também o vinculam internamente, ao passo que podem ser aplicados e executados pelo Poder Judiciário, até mesmo quando os instrumentos normativos nacionais forem incompatíveis com os postulados externos.

O Brasil é signatário de vários acordos internacionais que versam sobre os direitos humanos das mulheres, inclusive, daqueles que determinam a eliminação de todas as formas de discriminação e violência de gênero.

Segundo o portal da Campanha Compromisso e Atitude pela Lei Maria da Penha⁵⁰, entre os aludidos Tratados Internacionais que o Governo do Brasil aderiu estão:

- i) Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência a Mulher (Convenção Belém do Pará, 1994);
- ii) Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, 1979) – promulgada pelo Decreto nº 89.460, de 20/03/1984;
- iii) Observações e recomendação do Comitê CEDAW sobre o Relatório do Brasil (fevereiro 2012);
- iv) Recomendación General nº 19, adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1992);
- v) Relatório: Acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia en las Américas (CIDH/OEA, 2007);
- vi) Declaração Universal dos Direitos Humanos (adotada e proclamada pela Resolução A (III), da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 10/12/1948);
- vii) Declaração e Plataforma de Ação da 4ª. Conferência Mundial sobre a Mulher (Pequim, 1995);

⁴⁹ Prevaleceu, na ocasião, o entendimento do Ministro Gilmar Mendes no sentido de que: “o caráter especial desses diplomas internacionais sobre direitos humanos lhes reserva lugar específico no ordenamento jurídico, estando abaixo da Constituição, porém acima da legislação interna. O status normativo supralegal dos tratados internacionais de direitos humanos subscritos pelo Brasil, dessa forma, torna inaplicável a legislação infraconstitucional com ele conflitante, seja ela anterior ou posterior ao ato de adesão.” (STF, 2008, RE 466.343, *on line*).

⁵⁰ COMPROMISSOEATITUDE.

Disponível

em:

<http://www.compromissoeatitude.org.br/category/legislacao-convencoes-e-normas/convencoes-e-tratados-internacionais/>. Acesso em: 26 set. 2021

- viii) Protocolo de Palermo (relativo ao tráfico de pessoas, em especial mulheres e crianças) – promulgado pelo Decreto nº 5.017, de 12/03/2004;
- ix) Convenção de Haia – Convenção Relativa à Proteção das Crianças e à Cooperação em Matéria de Adoção Internacional (Haia, 29/05/1993) – promulgada pelo Decreto nº 3.087, de 21/06/1999; Pacto de São José da Costa Rica (ou Convenção Americana sobre Direitos Humanos) – promulgada pelo Decreto nº 678, de 06/11/1992.

Por outro lado, em relação ao Direito do Trabalho das Mulheres, o portal da Associação Brasileira de Advogados Trabalhista (ABRAT) aponta que a OIT possui 12 Convenções que dispõem sobre a proteção à mulher e à igualdade de gênero, das quais seis foram ratificadas pelo Brasil.⁵¹

As Convenções ratificadas pelo Brasil são as seguintes:

- i) Convenção nº 03. Proteção à maternidade (1919) (ratificada em 1934) – não está em vigor;
- ii) Convenção nº 89 Trabalho noturno (mulheres), 1948 (revisada) (ratificada em 1957);
- iii) Convenção nº 100 Igualdade de remuneração, 1951 (ratificada em 1957);
- iv) Convenção nº 103 Proteção à maternidade, 1952 (revisada) (ratificada em 1965);
- v) Convenção nº 111 Discriminação no emprego e na ocupação, 1958 (ratificada em 1965);
- vi) Convenção nº 171 Trabalho noturno, 1990 (ratificada em 2002).

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, 1979), denominada Convenção da Mulher – foi incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro através do Decreto nº 93 de 14/11/1983 e promulgada pelo Decreto nº 89.460, de 20/03/1984.

O Brasil ratificou essas Convenções e está comprometido com todos os seus termos. Além do dever de não praticar qualquer ato de discriminação contra a mulher, o Estado brasileiro deve adotar medidas apropriadas, inclusive de caráter legislativo, para eliminar a discriminação praticada por pessoas físicas ou jurídicas, de direito público ou privado.

O Brasil é signatário da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, a qual determina em seu Artigo 1.1 que: “Os Estados Partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões

⁵¹ ABRAT. Disponível em: <http://www.abrat.adv.br/index.php/noticias/3499-oit--a-importancia-da-igualdade-de-genero-no-mundo-do-trabalho>. Acesso em: 1º jun. 2023.

políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social.”⁵²

No Artigo 2º do mesmo instrumento normativo, consta o dever dos Estados de adotarem disposições de direito interno quando o exercício dos direitos e liberdades previstos no artigo primeiro não estiverem garantidos por disposições legislativas ou de outra natureza. O Art. 24 assegura que todas as pessoas são iguais perante a lei. Por conseguinte, têm direito, sem discriminação, a igual proteção da lei.

Por outro lado, a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência a Mulher (Convenção Belém do Pará, 1994), incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro com a promulgação do Decreto nº 1.973 de 1º de agosto de 1996

Sabe-se, por outro lado, que a responsabilidade do Estado, na tutela de direitos fundamentais é de natureza primária, ao passo que a responsabilidade dos órgãos internacionais de direitos humanos é subsidiária. Os instrumentos internacionais são uma garantia de proteção quando o sistema nacional não cumpre o seu papel de tutor dos direitos fundamentais dos seus cidadãos e cidadãs, por omissão ou deficiência do seu sistema jurisdicional.

⁵² CIDH, Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm. Acesso em: 2 out. 2021.

3 TEORIA JURIDICA TRABALHISTA CRÍTICA PARA AMPLICAÇÃO DOS CÂNONES DE PROTEÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E EMANCIPAÇÃO DA CLASSE TRABALHADORA

*[...] talvez as canções adormeçam as feras que esperam
devorar o pássaro
desde que nasceste não és mais que um voo no tempo
rumo ao céu?
que importa a rota voa e canta enquanto resistirem as asas.⁵³*

Em seu último livro, o Professor Andrade (2022, p. 75) confronta a teoria tradicional e a teoria crítica. No rastro de Raymond Geuss (1988), afirma que as teorias críticas se diferenciam das teorias tradicionais a partir de seus propósitos e seus fins, na medida em que as primeiras têm como propósito e fim a manipulação satisfatória do mundo exterior para o uso instrumental. Uma vez reconhecida a sua validade, passam a capacitar os agentes que as controlam para competir eficazmente com o ambiente. Ao perseguir os fins escolhidos e conscientizar os seus agentes das coerções ocultas, as teorias críticas objetivam a emancipação, o esclarecimento e a libertação. Capacitam os seus agentes para conhecer os verdadeiros interesses do saber científico.

Uma verdadeira teoria social se dispõe a investigar as instituições e práticas sociais que os agentes exercem sobre a sociedade, mas também as convicções dos agentes sobre a sociedade, já que investiga a realidade social no sentido estrito e o saber social que forma parte da realidade. Contrariamente, a teoria tradicional não questiona o seu objeto ou a si mesma. A teoria crítica parte de uma estrutura cognitiva-reflexiva, questiona a origem da sociedade, explica os pressupostos do objeto investigado e antecipa a possibilidade de seu uso e aplicação.

Afirma que o ápice das sociedades regidas por uma complexidade organizativa é a organização estatal. Estas sociedades produzem mecanismos institucionais para alcançar decisões coletivas, as quais são aceitas pelos sujeitos, ainda que frustrem seus desejos e preferências imediatas, na medida em que acreditam serem legítimas. Com isso, mantêm estática a configuração do mundo, que é consequência de suas próprias atividades. A teoria crítica surge, portanto,

⁵³ Poema Voo. A autoria de Menotti Del Picchia

para esclarecê-los e emancipá-los através da autorreflexão. Para fazê-los entender que a forma de consciência impregnada é ideologicamente falsa e que a coerção sofrida é autoimposta.

Segundo Andrade (2022, p. 77):

O direito do Trabalho no plano teórico, deverá reconhecer a transcendência da totalidade social real/concreta e suas contradições – modo de produção capitalista que subordina a força de trabalho ao capital –; uma transcendência fruto da mediação sujeito/objeto e de uma prática real da consciência decorrente de um processo social instituído pela luta coletiva – e não como processo de conciliação de classes – que abarque todos os afetados – empregados, desempregados, clandestinizados e todo gênero. Luta coletiva dirigida a ampliar os cânones de protetivos, a partir do reconhecimento da existência de antagonismos de classe enquanto algo inerente a uma totalidade orgânica imanentemente contraditória.

Explica que não foi o direito do trabalho que desencadeou o avanço do ultraliberalismo global e a passividade dos trabalhadores diante do quadro atual de desmobilização e clandestinização, mas a metamorfose em curso que afeta a organização coletiva dos trabalhadores e causa a crise atual no sindicalismo.

Ao vislumbrar o tema fontes do direito do trabalho, elege a luta de classes como fonte privilegiada do Direito do Trabalho, considera como ponto de partida as relações e conflitos individuais, coletivos ou a luta operária, no contexto de uma sociedade centrada no antagonismo de classes, o qual não pode ser superado pela ideia de conciliação de classes.

Com isso, inverte a perspectiva da teoria jurídico-trabalhista clássica, para reconhecer os sentidos da proteção como conquistas resultantes das lutas coletivas dirigidas à emancipação social, mas não como superação dos antagonismos existentes (ANDRADE, 2022 p. 85).

Argumenta que o trabalho subordinado/protegido contido no contrato de emprego, cuja proteção surgiu da luta de classe, somente pode ser encarado do ponto de vista do materialismo histórico e dialético, enquanto elemento perturbador daquela totalidade orgânica - compra e venda livre da força de trabalho ao capital. Do contrário não teria aparecido um contraponto à tese – trabalho livre/subordinado/protegido – qual seja, a ideia de desconstrução dos subsistemas jurídicos protetivos, a antítese – trabalho livre/subordinado/desprotegido – o fim perseguido pelo neoliberalismo (2022, p. 94).

Reconhece que o sistema protetivo tradicional, voltado para o contrato individual do trabalho, não pode mascarar e dissolver a ideia segundo a qual ele também integra o contexto da determinação de classe ou como fato decisivo para

que a dominação de classe possa ser exercida. No rastro de Márcio Bilharinho Naves, diz que isso “faz com os trabalhadores vivam uma relação de liberdade e igualdade imaginária, no momento mesmo em que se “submetem livremente” por um ato de sua exclusiva vontade, ao controle de sua capacidade de trabalho no processo de produção, que é um processo de exploração dessa força de trabalho.” (2022, p. 99)

As evidências empíricas presentes na produção acadêmica desenvolvida pela teoria jurídico-trabalhista crítica, forjada no `programa de Pós-Graduação em Direito da UFPE e de outros programas, permitem reconhecer que o trabalho livre, subordinado, assalariado, protegido, materializado no contrato de emprego não pode mais ser o objeto do Direito do Trabalho, pois este ramo do direito foi criado para proteger a maioria da população economicamente ativa, a qual está fora do sistema protetivo porque não se enquadra na definição clássica do negócio jurídico.

Segundo o Prof. Andrade, a teoria jurídico-trabalhista clássica costuma estabelecer uma diferença entre *relação de trabalho* e *relação de emprego* com o propósito de não tutelar todas as formas de trabalho. Com isso protege apenas a espécie (relação de emprego) e exclui o gênero (relação de trabalho), elimina todas as possibilidades de inclusão, nesta natureza jurídica, de todas as modalidades de trabalho, também subordinadas ao capital, que não se encaixam na definição legal de empregado e empregador.

O processo de negação dos direitos sociais advindos daquela luta vem acompanhado de critérios hermenêuticos muito sofisticados e capazes de impregnar grande parte da comunidade jurídico-trabalhista. Professores, Juízes, membros do Ministério Público, advogados, sobretudo aqueles “capacitados” nos chamados “cursos preparatórios”, já absorveram essas ideias liberalizantes e passaram a negar o arcabouço normativo protetor e defender, por exemplo, a prevalência do negociado sobre o legislado, o pagamento de honorários por parte de demandantes desempregados, mesmo em causas ganhas de modo parcial e tantos outros absurdos.

E mais: admitem e aplaudem o não reconhecimento do vínculo de emprego dos *entregadores*, dos *uberizados* e os direitos que derivam do reconhecimento daquele vínculo. Um retrocesso hermenêutico sem tamanho (ANDRADRE, 2022 p. 103).

O mencionado Professor cita um ponto importante do Livro *A Subordinação no Contrato de Trabalho*, de 1979, escrito por Arion Saião Romita, no qual recomenda não considerar a subordinação como submissão, servidão, mas como uma faculdade concedida ao empregador, que decorre do seu poder de comando para determinar (por meio de comandos mais ou menos genéricos) o conteúdo das prestações de trabalho. Para o aludido autor:

A subordinação não exige a efetiva e constante atuação da vontade do empregador na esfera jurídica do empregado. Basta a possibilidade jurídica dessa atuação. Por isso, a subordinação não deve ser confundida com submissão a horário, controle direto de cumprimento de ordena, etc. O que importa é a possibilidade, que assiste ao empregador, de intervir na atividade do empregado (ROMITA, 1979, p. 84).

Nesse contexto indaga em sua obra as razões de “tanta dificuldade” dos Tribunais em reconhecer os direitos sociais dos trabalhadores?

Com o propósito de encontrar respostas para tal questionamento, na última seção da presente dissertação serão analisadas decisões judiciais de primeira e segunda instâncias, prolatadas nos processos trabalhistas movidos majoritariamente por mulheres trabalhadoras do Polo de Confecção do Agreste Pernambucano, nas quais serão demonstradas as “dificuldades” da magistratura trabalhista da 6ª Região em reconhecer o vínculo de emprego nas relações de trabalho, bem como as motivações para assim decidir.

A produção acadêmica dos alunos e professores do Programa de Pós-graduação em Direito da UFPE, com base na teoria jurídico-trabalhista crítica, trilham os caminhos para tutelar as relações de trabalho submetidas a julgamento na Justiça do Trabalho e para emancipar a classe trabalhadora, sobretudo as mulheres, oprimidas duplamente em razão da sua condição de subordinação ao capital e ao patriarcado.

A professora Fernanda Barreto Lira (2015), em sua tese de doutorado, faz um confronto entre Teoria Organizacional Conservadora e Teoria Organizacional Crítica para chegar à conclusão segundo a qual a organização de trabalho é uma organização de poder, ao passo que se constitui de relações ontologicamente assimétricas.

Este é o mesmo caminho seguido pela professora Izabelle de Moraes D' Angelo (2014, 2016) na sua tentativa de problematizar, refutar e ampliar o objeto do direito do trabalho, para além de reconhecer a organização de trabalho como uma organização de poder, incluir no campo protetivo o trabalho constituído enquanto ontologia do ser social; de modo que o campo do conhecimento jurídico proteja todas as possibilidades ou alternativas de trabalho e renda compatíveis com a dignidade humana, especialmente o trabalho livre – e não apenas o trabalho subordinado. Enfatiza a necessidade de retomada de uma versão analítica que reúna as lutas no seu duplo sentido: reformista/revolucionária, para superar a resistência e a obsolescência da doutrina jurídico-trabalhista clássica.

Nas proposições da Professora Juliana Teixeira Esteves (2020), este fenômeno ocorreria por meio de uma renda universal garantida constituída através de taxação dos fluxos financeiros internacionais e grandes fortunas.

As proposições acima referenciadas foram também incorporadas por José Adelmy da Silva Acioli em sua tese de doutorado (2018), quando também segue no rumo de ampliação do campo protetivo para revelar, no rastro da tese defendida pela Prof. Jailda Eulídia da Silva Pinto (2020) uma ressignificação acerca do adoecimento. Para ela, a regra meio ambiente do trabalho, tendo como antípoda o adoecimento no trabalho, não deve mais servir de referência analítica. O pressuposto analítico de raiz dialética conduz à seguinte conclusão: Meio ambiente do trabalho traz como antípoda o meio ambiente da sociedade do trabalho por inteiro. Cita como exemplo o caso do acidente em Brumadinho e os danos causados aos trabalhadores, ao meio ambiente e à população local. O mesmo raciocínio pode ser aplicado ao trabalho no polo de confecção do agreste pernambucano, que adoecer pessoas, polui os rios que cortam as cidades circunvizinhas e adoecer o meio ambiente como um todo.

Fica evidente o contraponto entre teoria jurídica trabalhista clássica com sua versão marcadamente dogmática e a visão da teoria trabalhista crítica que, dialogando com as teorias sociais, apresenta uma versão contemporânea sobre o significado das relações de trabalho enquanto relações de poder.

Conforme se verá mais adiante, esta reflexão acadêmica levada a efeito nesse programa de pós-graduação servirá de base para construção de uma hermenêutica de impacto e de confronto com o senso comum teórico dos juristas e da autoridade da doutrina, que vêm impregnando as decisões judiciais, inclusive das instâncias superiores, que caminham de modo inverso às posturas teóricas aqui defendidas, cujos reflexos vêm comprometendo os fundamentos do direito do trabalho, especialmente o princípio da proteção e seus caracteres de irrenunciabilidade, indisponibilidade e ordem pública.

4 EXPLORAÇÃO DA MÃO DE OBRA FEMININA: a divisão sexual do trabalho e a precarização dessa classe trabalhadora

*a mulher virou homem o trabalho
E a desigualdade por baixo da saia: trouxa na
cabeça camisa cáqui de mangas compridas
chapéu de palha quartinha de cabaça e só
calça comprida por baixo da saia
calça comprida por baixo da saia
calça comprida por baixo da saia⁵⁴*

4.1 A versão Marxista

Segundo a Teoria Marxista a essência do capitalismo é a exploração da classe operária. A partir desta relação, nasce a base de lucro que o alimenta, denominada como mais-valia. Com o propósito de acumular ainda mais capital, os donos dos meios de produção espraíram e aperfeiçoaram os sistemas de exploração humana.

O trabalho feminino na visão de Marx em *O Capital* (2020, p. 468), é relacionado principalmente com o valor do trabalho e a exploração desmedida desse tipo de mão de obra, ao passo que as mulheres são mencionadas relacionando-as ao momento de passagem da manufatura para a grande indústria, quando então foram introduzidas no mercado de trabalho.

Convém registrar, inicialmente, que esta pesquisa não objetiva aprofundar a análise Marxiana sobre a passagem da fase de manufatura para a era industrial, mas analisar a importância do trabalho reprodutivo para o crescimento do capital, tema estudado em profundidade pelas pesquisadoras feministas, inclusive as marxistas.

Embora Karl Marx não adentre de forma expressa sobre a importância do trabalho reprodutivo das mulheres para a produção da força de trabalho, a visão marxista descortinará como a exploração foi facilitada em relação ao trabalho reprodutor e produtor das mulheres, sobretudo em razão dos recortes discriminatórios de gênero, raça e classe.

Em seu último livro *O Patriarcado do Salário*, Silvia Federici afirma que, repensar o feminismo também significa colocar no centro da 'luta de classes' a questão das divisões forjadas pelo capitalismo no interior do proletariado mundial,

⁵⁴ Poema de Cida Pedrosa. Livro Solo para Vialejo. Vencedor do Prêmio Jabuti 2020

começando pelas discriminações sexual e racial, temas ausentes da obra de Marx. Embora não deixe de registrar que, em seus escritos e suas intervenções na Primeira Internacional, Marx denunciou tanto as relações patriarcais quanto o racismo. (2021, p. 17)

No entanto, pontua que não existe na obra *O Capital* uma análise da função dos diferentes regimes laborais e hierarquias, criados pelo desenvolvimento capitalista ao longo da história, com base nas relações raciais e de gênero, as quais permitiram ao capitalismo se reproduzir, mobilizando setores do proletariado como instrumentos de políticas racistas, machistas e favoráveis aos avanços da colonização.

Assumir uma postura crítica, em relação aos aspectos da teoria política de Marx, não significa rejeitar sua obra e nem deixar de reconhecer a sua importância única. Em seu entendimento, Karl Marx nos deu a linguagem e as categorias necessárias para pensar o sistema capitalista e compreender a lógica que impulsiona sua reprodução crescente.

Contudo, assevera que não deve ser olvidado que Marx subestimou a resiliência e a capacidade de destruição do capitalismo e priorizou a análise da produção capitalista, ao mesmo tempo que não deu a devida atenção a algumas das atividades mais importantes por meio das quais a vida é reproduzida. Neste ponto da obra, a autora cita Marcel van der Linden e Karl Heinz Roth, na introdução de *Beyond Marx: Theorising the Global Labour Relations of the Twenty-First Century* (Boston, Brill, 2014, p.9): “Precisamos registrar que Marx negligenciou analisar a classe trabalhadora em favor de estudar o capital” (FEDERICI, 2021, p. 17).

Sobre essa lacuna na obra de Marx a autora, no livro *O Ponto Zero da Revolução*, (FEDERICI, 2019, p. 199) faz um questionamento importante: “Por que Marx ignorou tão persistentemente o trabalho reprodutivo das mulheres?

Por que, por exemplo, ele não questionou quais as transformações a que devem se submeter as matérias-primas envolvidas no processo de reprodução da força de trabalho para que seu valor seja transferido a seus produtos (como ele fez no caso de outras mercadorias)? Minha reflexão é a de que as condições da classe trabalhadora na Inglaterra – ponto de referência de Marx e Engels – respondem, em parte, por essa omissão. Marx descreveu a condição do proletariado industrial de seu tempo e como ele a via, e o trabalho doméstico realizado pelas mulheres dificilmente entrava em seu horizonte. O trabalho doméstico, enquanto ramo específico da produção capitalista, estava sob o horizonte histórico e político de Marx, ao menos em relação à classe trabalhadora industrial.

Percebe-se, portanto, que Marx descreveu o trabalho da classe trabalhadora de seu tempo e como ele a enxergava. Talvez, por isso, quando ele se reporta ao início da utilização do trabalho das mulheres na indústria menciona apenas que foi facilitado pela introdução da maquinaria que, segundo ele, permitia o emprego de trabalhadores sem força muscular.

A socióloga Evelyne Sullerot, em seu livro clássico *A mulher no Trabalho* (1970, p. 78) registra a sua irritação com os filósofos e utopistas do trabalho, posto que trataram as mulheres como exceção e um “anexo irritante”. Justifica o seu descontentamento porque as mulheres são uma “exceção que não confirma essa regra”, posto que somos um caso de centenas de milhares de seres que nunca deixaram de trabalhar. Qual a razão de tanta invisibilidade? Pergunta a autora, ao mesmo tempo em que responde essa indagação no decorrer da sua obra.

Sullerot faz questão de registrar que “Marx foi coerente e lógico”. Quando ele se referiu ao homem, queria dizer: homem e mulher. Quando se referiu ao trabalho, à luz das relações de forças da luta de classes, sugeriu o desmonte dos mecanismos da exploração do homem pelo homem. Assim, uma interpretação dos sujeitos envolvidos na exploração, em seu manuscrito de 1848, pode-se tomar a relação do homem com a mulher como uma relação típica de explorador vs. explorada.

Apesar desse registro, ressalva que “teria sido necessário, por certo, ir mais longe e fornecer uma análise do modo particular como esta última explorada, a mulher, poderia libertar-se dessa relação de forças, especialmente porque também trabalhava e era duas vezes explorada, duas vezes proletária”. (SULLEROT, 1970, p. 78)

Pontua Federici (2021, p. 28) que Marx nunca especulou como o trabalho reprodutivo e o trabalho doméstico seria reorganizado no comunismo. Diz que Engels, assim como Marx, ansiava por um “mundo pós-capitalista em que, ao se juntar aos homens nas fábricas, as mulheres conquistariam a igualdade.” Ambos elogiavam o fato da industrialização ter possibilitado a entrada das mulheres na “produção social”, da qual antes eram excluídas.

À época, as mulheres eram consideradas parcialmente capazes do ponto de vista jurídico. Portanto, o olhar de Marx sobre as mulheres é um olhar sobre seres indefesos e incapazes, dos quais o capitalista se aproveita para diminuir os salários dos homens adultos, roubar-lhes o trabalho e aumentar os lucros (CARLOTO, 2002).

Embora Marx, em *O Capital*, tenha feito registros importantes sobre o trabalho das mulheres, o principal aspecto por ele assinalado diz respeito à expansão do valor na produção capitalista (2020, p. 468):

À medida que torna prescindível a força muscular, a maquinaria converte-se no meio de utilizar trabalhadores com pouca força muscular ou desenvolvimento corporal imaturo, mas com membros de maior flexibilidade. Por isso, o trabalho feminino e infantil foi a primeira palavra de ordem da aplicação capitalista da maquinaria! E foi assim que esse poderoso meio de substituição do trabalho e de trabalhadores transformou-se prontamente num meio de aumentar o número de assalariados, submetendo ao comando imediato do capital todos os membros da família dos trabalhadores, sem distinção de sexo nem de idade.
[...] Antes, o trabalhador vendia o trabalho do qual dispunha formalmente como pessoa livre. Agora vende mulher e filhos. Torna-se traficante de escravos.

Registra Marx que o capital encontrou, no emprego de membros da mesma família, a vantagem da desvalorização do valor do trabalho, isto porque, os custos são compartilhados por todos os entes familiares, o que intensifica a exploração capitalista.

O valor da força de trabalho estava determinado pelo tempo de trabalho necessário à manutenção não só do trabalhador adulto individual, mas do núcleo familiar. Ao lançar no mercado de trabalho todos os membros da família do trabalhador, a maquinaria reparte o valor da força de trabalho do homem entre sua família inteira. Ela desvaloriza, assim, a sua força de trabalho. É possível, por exemplo, que a compra parcelada das quatro forças de trabalho de uma família custe mais do que anteriormente a compra da força de trabalho do seu chefe, mas, em compensação, temos agora quatro jornadas de trabalho no lugar de uma, e o preço delas cai na proporção do excedente de mais-trabalho dos quatro trabalhadores em relação ao mais-trabalho de um. Para que uma família possa viver, agora são quatro pessoas que têm que fornecer ao capital não só trabalho, mas mais-trabalho.

É possível verificar, nesse ponto da obra marxista, como o avanço da indústria, através da maquinaria e de um envolvimento maior do material humano, permitiu que os trabalhadores fossem ainda mais explorados e precarizados.

Em sua obra *Calibã e a Bruxa* (2017, p. 195), Silvia Federici menciona que se deve repensar o conceito de “escravidão do salário”. Se é certo que os trabalhadores homens, sob o novo regime de trabalho assalariado, passaram a ser livres apenas em um sentido formal, o grupo de trabalhadores que, na transição do capitalismo, mais se aproximou da condição de escravos foi o grupo das mulheres trabalhadoras.

Afirma que Marx se enganou ao elogiar a entrada das mulheres na indústria, pois não previu a mudança promovida pela classe capitalista, ao iniciar uma ampla

reforma social, que resultou em uma drástica redução do trabalho industrial feminino e na reconstrução da família da classe trabalhadora, a qual aprofundou as desigualdades entre homens e mulheres (FEDERICI, 2021, p. 79). Essa evolução do capitalismo, segundo a autora, passou ao largo dos escritos de Marx:

Marx não previu essa mudança. Embora ciente do imenso desperdício de vidas que o sistema capitalista produziu, ele não percebeu que o que estava em jogo na introdução de uma “legislação protetora”, por meio da qual mulheres e crianças foram gradualmente afastadas das fábricas, era mais que uma reforma da indústria. Reduzir as horas de trabalho das mulheres foi o caminho para uma nova estratégia de classe que realocou as proletárias no lar, para atender à reprodução diária e geracional da força de trabalho. Com esse movimento, o capital foi capaz de não apenas dissipar a ameaça da insurgência da classe trabalhadora, que crescia novamente na década de 1870, mas também criar um novo tipo de trabalhador: mais forte, mais disciplinado, mais resistente, mais apto a atingir os objetivos do sistema – na verdade um tipo de trabalhador que olharia para os requisitos da produção capitalista “como leis naturais e evidentes por si mesmas (FEDERICI, 2021, p. 79),

A autora enfatiza o legado deixado por Marx com a sua visão a respeito do comunismo, ao concentrar a atenção nas contribuições mais importantes que ele deixou para a luta de emancipação das mulheres. Cita, como exemplo, os movimentos sociais em busca da cooperação social, para destruir o controle do mercado e do Estado sobre a vida das mulheres, promover o compartilhamento de riquezas e, por fim, a acumulação capitalista. Segundo a autora:

A visão de Marx do comunismo como sociedade que está além do valor de troca, da propriedade privada e do dinheiro, baseada em associações de produtores e produtoras livres e governados pelo princípio ‘a cada pessoa de acordo com as suas necessidades, de cada pessoa de acordo com as suas habilidades’, representa um ideal ao qual nenhuma feminista poderá fazer objeções (FEDERICI, 2021, p. 95),

As teorias marxistas são fundamentais para a emancipação das mulheres porque centradas na luta de classes, que visam a destruição do capitalismo e todas as formas de opressão. Como reconheceu Federici, em seu último livro, “o método materialista histórico de Marx – segundo o qual, para compreender a história e a sociedade, devemos compreender as condições materiais da reprodução social – é crucial para uma perspectiva feminista.”

O reconhecimento de que a subordinação social é um produto histórico, datado, enraizado em uma organização específica do trabalho desnaturalizou a divisão sexual do trabalho. Na visão de Federici projetou a categoria gênero não apenas como construção social, mas como conceito cujo conteúdo é infinitamente móvel, político e redefinido com frequência.

Torna-se imprescindível, portanto, expandir as teorias marxistas, para além do trabalho assalariado e da produção de mercadoria, para incluir a reprodução da força de trabalho e o trabalho reprodutivo e não assalariado das mulheres que trabalham em seus lares, atentos aos recortes necessários de classe social e raça.

Para as teóricas feministas, a exemplo de Silvia Federici e demais citadas nesta dissertação, colocar a reprodução da força de trabalho no centro da produção capitalista, revela que o trabalho não remunerado que este sistema extrai da classe trabalhadora é bem maior do que aquele previsto na época em que Marx escreveu *O Capital*.

4.2 Divisão Sexual do Trabalho. Trabalho Produtivo e Reprodutivo. Bases teóricas das feministas marxistas

No livro *Novas configurações da divisão sexual do trabalho* Helena Hirata afirma que o conceito de divisão sexual do trabalho tem como característica a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (2007 p. 599).

Relata Federici (2017) que para colocar em prática a “apropriação primitiva” dos homens sobre o trabalho feminino, foi construída uma nova ordem patriarcal, para reduzir as mulheres a uma dupla dependência: de seus empregadores e dos homens.

Informa, ainda, 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. Na Europa pré-capitalista, a subordinação das mulheres aos homens foi atenuada pelo fato delas terem acesso às terras e a outros bens comuns, enquanto no novo regime capitalista, as próprias mulheres se tornaram bens comuns, pois o seu trabalho foi definido como um recurso natural, fora da esfera das relações de mercado.

Ao tratar sobre divisão do trabalho na família primitiva, em sua obra *A origem da família, da propriedade privada e do Estado*, Engels (1984) apresenta informações históricas sobre o trabalho das mulheres, o crescimento da produtividade masculina e o excedente convertido em riqueza, bem como sobre o

crescimento do poder patriarcal à medida que as riquezas também aumentavam. Notícia a existência de uma divisão do trabalho na família, antes mesmo da era cristã, na qual cabia ao homem procurar a alimentação e os instrumentos de trabalho fora do lar, enquanto as mulheres continuavam trabalhando nos serviços considerados domésticos.

O homem era o proprietário dos utensílios de trabalho e a mulher a proprietária dos utensílios domésticos. Com o crescimento da agricultura e da pecuária, o homem também passou a ser proprietário do excedente de produção, e, mais adiante, do novo instrumento de trabalho, o escravo. E, assim, à medida que as riquezas iam aumentando o homem galgava posição mais importante em detrimento da posição ocupada pela mulher na família, e posição mais importante da ocupada por aqueles não possuidores dos mesmos meios de produção, os escravos. (ENGELS, 1984, p. 59).

Na época, a transmissão da herança obedecia a linhagem matriarcal. Os filhos dos homens não herdavam seus bens, herdavam apenas os bens das genitoras. Contudo, usando da nova posição de destaque no seio familiar, e no afã de manter a exploração dessa posição, o homem cuidou em modificar a transmissão da herança revertendo a ordem tradicional em favor dos seus filhos:

Bastou decidir simplesmente que, de futuro, os descendentes de um membro masculino permaneceriam na gens, mas os descendentes de um membro feminino saíam dela, passando à gens de seu pai. Assim, foram abolidos a filiação feminina e o direito hereditário materno, sendo substituídos pela filiação masculina e o direito hereditário paterno. Nada sabemos a respeito de como e quando se produziu essa revolução entre os povos cultos, pois isso remonta aos tempos pré-históricos. Mas os dados reunidos, sobretudo por Bachofen, acerca dos numerosos vestígios do direito materno, demonstram plenamente que tal revolução ocorreu. "Casuística inata nos homens a de mudar as coisas mudando-lhes os nomes! E achar saídas para romper com a tradição sem sair dela, sempre que um interesse direto dá o impulso suficiente para isso" (Marx). Resultou daí uma espantosa confusão, que só podia ser remediada — e parcialmente o foi — com a passagem ao patriarcado (ENGELS, 1984, p. 60).

Segundo Engels, nesse momento ocorreu "O desmoronamento do direito materno, a grande derrota histórica do sexo feminino em todo o mundo. O homem apoderou-se também da direção da casa; a mulher viu-se degradada, convertida em servidora, em escrava da luxúria do homem, em simples instrumento de reprodução." (ENGELS, 1984, p. 61)

Estava estabelecida a ligação entre a criação da propriedade privada e a sujeição das mulheres. Ainda segundo Engels, a expressão família foi inventada

pelos romanos para designar um novo organismo social, cujo chefe mantinha sob seu poder a mulher, os filhos e certo número de escravos, com o pátrio poder romano e o direito de vida e morte sobre todos eles. (1984, p. 61)

A construção de uma nova ordem patriarcal, que tornava as mulheres servas da força de trabalho masculina, foi de fundamental importância para o desenvolvimento do capitalismo porque, sobre essa base, foi possível impor uma nova divisão sexual do trabalho. Como a divisão internacional do trabalho, a divisão sexual do trabalho se constituiu, sobretudo, em uma relação de poder, uma divisão dentro da força de trabalho, ao mesmo tempo que desencadeava um imenso impulso à acumulação capitalista. (FEDERICI, 2017)

Há um padrão de divisão sexual do trabalho que determina as atividades produtivas. Há, ainda, aquelas vinculadas ao mercado de trabalho e, as atividades reprodutivas, relacionadas aos cuidados com os seres humanos, que vão além da maternidade e englobam todo o trabalho doméstico.

Pontua Guiraldelli (2012) que, tal fenômeno, não é recente. A divisão social e sexual do trabalho perpassa os diversos estágios da humanidade, sendo que as mulheres de todas as camadas sociais, livres ou escravas, estiveram, no decorrer da história, restritas à esfera doméstica, pois respondiam pela subsistência de seus grupos.

Esse formato hierarquizado e assimétrico, segundo o autor, atravessou a história da humanidade, nos diversos períodos. A partir do século XVIII, com a Revolução Industrial, o capitalismo se consolidou em face da divisão de classes e da intensificação da industrialização, urbanização e concentração da propriedade privada. Ocorreu um intenso fluxo migratório do campo para a cidade e surgiu o proletariado fabril para o trabalho nas fábricas, que incorporou o contingente feminino como representante do conjunto de trabalhadores/as assalariados/as.

Acrescenta que, mesmo o ingresso das trabalhadoras no ramo fabril, a partir da industrialização, as relações sociais entre homens e mulheres permaneceram desiguais e assimétricas do mesmo modo como foram historicamente construídas e legitimadas, para manter marcas culturais da subordinação patriarcal. Além da inserção feminina no mundo do trabalho, no que tange à esfera da produção, as tarefas domésticas e familiares continuaram reservadas às mulheres até hoje, como lugar naturalizado para elas no sistema social (GUIRALDELLI, 2012)

Em sua obra *O Trabalho Duplicado*, Claudia Mazzei Nogueira (2006, p. 26) também registra que mesmo após a Revolução Industrial as tarefas domésticas continuaram reservadas exclusivamente às mulheres, o que de certa forma contribuiu para a organização da família operária patriarcal, na qual o marido possui papel de provedor e a esposa de provedora complementar e dona de casa, confirmando a divisão sexual do trabalho que se mantém até hoje.

Segundo Nogueira “As relações sociais capitalistas legitimaram uma relação de subordinação das mulheres em relação aos homens, imprimindo uma conotação considerada ‘natural’ à mulher, dada pela subordinação.” Para a mesma autora, a lógica hegemônica para manter a estrutura da família patriarcal reservando às mulheres os trabalhos domésticos contribuiu para manutenção das desigualdades até a atualidade. (NOGUEIRA, 2006. p. 26)

Salienta, ainda, que as desigualdades presentes na divisão sexual do trabalho, tanto nas esferas produtivas e reprodutivas, são essenciais para manutenção das relações de poder, principalmente o poder exercido pelos homens sobre as mulheres na típica família patriarcal.

Um fato importante, agora destacado por Bruschini, é que a responsabilidade pela guarda, cuidado e educação dos filhos na família limita a saída da mulher para o trabalho remunerado; sobretudo se os rendimentos obtidos forem insuficientes para cobrir custos com formas remuneradas de cuidado infantil. A persistência da responsabilidade das mulheres pelos cuidados com a casa e a família é um dos fatores determinantes da posição secundária ocupada por elas no mercado de trabalho; a maternidade é, sem dúvida, o que mais interfere no trabalho feminino quando os filhos são pequenos. (BRUSCHINI, 2000)

Para analisar a exploração do capital sob a força de trabalho é indispensável que, além dos estudos das lições Marxistas e da Teoria Social Crítica do Direito do Trabalho, os olhares também devem se voltar para a literatura feminista e pós-estruturalistas, por denunciar o que vem sendo definido como trabalho masculino e trabalho feminino.

Os estudos realizados pelas feministas marxistas relembram o quanto o trabalho de produção de pessoas é vital, essencial e complexo, ao passo que, essa atividade cria e mantém viva a capacidade de trabalhar – ou o que Marx chamou de “força de trabalho”. As autoras de *Feminismo para 99%: Um manifesto*. (ARUZZA, 2019, p. 52), chamam esse amplo corpo de atividade vital de Reprodução Social.

Como o capital evita pagar por esse trabalho, na medida do possível, ao mesmo tempo que trata o dinheiro como essência e finalidade supremas, ele relega quem realiza o trabalho de reprodução social a uma posição de subordinação – não apenas para os proprietários do capital, mas também para trabalhadores e trabalhadoras com maior remuneração, que podem descarregar suas responsabilidades em relação a esse trabalho sobre outras pessoas, principalmente pobres e negros.

Pontuam que essas “outras pessoas” são, em grande medida, do sexo feminino. E acrescentam: “A reprodução social é, portanto, uma questão feminista. No entanto, é permeada, em todos os pontos, pelas diferenças de gênero, raça, sexualidade e nacionalidade.” (ARUZZA, 2019, p. 53 e 54). Arrematam com a seguinte constatação:

Uma vez que compreendemos a centralidade da reprodução social na sociedade capitalista, não podemos mais encarar de modo habitual a classe. Contrariamente ao entendimento tradicional, o que produz a classe na sociedade capitalista não são apenas as relações de diretamente exploram a “mão de obra”, mas também as relações que a geram e a repõem.

Pontua Flávia Biroli, na obra *o Gênero e Desigualdades. Limites da Democracia no Brasil* (2018, p. 21), que falar de divisão sexual do trabalho é tocar no que vem sendo definido, historicamente, como trabalho de mulher, competência de mulher, lugar de mulher. E claro, nas consequências dessas classificações. As hierarquias de gênero, raça e classe não são explicáveis sem que se leve em conta essa divisão, que produz, ao mesmo tempo, identidades, vantagens e desvantagens. Muitas das percepções sobre quem somos no mundo, o que representamos para as pessoas próximas e o nosso papel na sociedade estão relacionadas à divisão sexual do trabalho.

Apresenta, ainda, a divisão sexual do trabalho, também como um problema empírico situado, ao passo que as hierarquias de gênero assumem formas diferenciadas, segundo a posição de classe e raça das mulheres. “A divisão sexual do trabalho, no entanto, não se detém nos limites das vantagens de classe e raça; impacta também as mulheres privilegiadas, porém com consequências distintas daquelas que se impõem à maioria das mulheres.” (BIROLI, 2018, p. 21).

Na obra *Mulheres, Raça e Classe*, ao definir em seus estudos a situação da mulher negra, enquanto escrava, Ângela Davis salienta o fato delas terem todos os aspectos da sua vida ofuscados pelo trabalho compulsório, de modo que o ponto de

partida de qualquer exploração da mulher negra na escravidão seria uma avaliação do seu papel como trabalhadora. (DAVIS, 2016, p. 24)

Para ela a questão de gênero, naquela época, pouco importava, ao passo que a condição de escrava prevalecia sobre todas as outras questões. O homem escravo não era chefe de família, a mulher negra era mera reprodutora de futuros escravos, inexistia as repercussões típicas da maternidade; homens e mulheres escravizados eram iguais no desempenho das atividades, de modo que atividades domésticas também eram desempenhadas pelos homens e os trabalhos, ditos pesados para a estrutura física feminina, também eram executados pelas mulheres negras em igualdade de condições.

No período pós-escravidão, as mulheres negras foram trabalhar no “serviço doméstico”. Muitas vezes, nas residências de seus ex-proprietários, que viam essa ocupação como um trabalho vil, como desempenhado na época da escravidão. O trabalho doméstico, desprezado pelas mulheres brancas e delegado para as mulheres negras, era a principal ocupação destas, cenário que perdurou por quase um século.

Assinala que “Por mais de trinta anos, essa mulher negra viveu involuntariamente nas casas onde era empregada. Trabalhando nada menos do que catorze horas por dia, ela geralmente tinha permissão de sair apenas uma tarde, a cada duas semanas, para visitar a família.” (DAVIS, 2016, p. 98). Era uma nova forma de escravidão. Talvez por isso, as mulheres negras, empregadas como trabalhadoras domésticas, consideravam o abuso sexual cometido pelos homens da casa como um dos maiores riscos da sua profissão. “Por inúmeras vezes, foram vítimas de extorsão no trabalho, sendo obrigadas a escolher entre a submissão sexual e a pobreza absoluta para si e para a sua família.” (DAVIS, 2016, p. 98)

Ao tratar do trabalho fora das residências, também fala a respeito do fardo duplo das mulheres negras. Diz que assim como os seus companheiros, as mulheres negras trabalharam até não poder mais. Elas assumiram a responsabilidade de provedoras da família.

E, ao contrário das donas de casas brancas, que aprenderam a se apoiar no marido para ter segurança econômica, as esposas e também mães negras, geralmente também trabalhadoras, raramente puderam dispor de tempo e energia para se tornar especialistas na vida doméstica. Como as suas irmãs brancas da classe trabalhadora, que também carregavam o fardo duplo de trabalhar para sobreviver e de servir a seu marido e a suas crianças, as mulheres negras há muito, muito tempo precisam ser aliviadas dessa situação opressiva (DAVIS, 2016, p. 233).

Ainda pontua uma particularidade das obrigações domésticas que recaem sobre os ombros das mulheres negras: Além do trabalho doméstico nas residências das mulheres brancas, elas também executam os serviços de cuidar dos filhos das patroas, para além das suas obrigações contratuais, negligenciando, muitas vezes, os próprios filhos e os serviços domésticos das suas casas.

A relação intrínseca entre gênero, raça e classe é indispensável, portanto, para compreender as formas de exploração do trabalho humano ao longo da história, especialmente quando se percebe que estes recortes foram - e ainda são - condições determinantes para a degradação de direitos e alcance dos propósitos traçados pelo capital. Por isso a mulher negra trabalhadora, de classe social baixa, é discriminada e oprimida de forma triplicada.

Emerge desses apontamentos a necessidade de espriar os estudos para uma análise marxista da totalidade social, o que vem sendo proposto pelas feministas marxistas da atualidade, que pugnam pela desomoneigização da classe trabalhadora para entender a história por trás dos números a partir dos recortes de gênero, raça e classe social e, por conseguinte, desenvolver uma teoria unitária que reúna o potencial das respectivas lutas por emancipação.

Em um artigo sobre a *Teoria da Reprodução Social*, Tithi Battacharya (2013, p. 103), apresenta as primeiras visões das pesquisadoras marxistas a respeito do tema, especialmente trecho escrito por Lise Voguel, no qual explica a conexão entre a luta de classes e a opressão das mulheres:

A luta de classes pelas condições de produção representa a dinâmica central do desenvolvimento social nas sociedades caracterizadas pela exploração. Nessas sociedades, o trabalho excedente é apropriado por uma classe dominante e uma condição essencial para a produção é a (...) renovação de uma classe subordinada de produtores diretos empenhados no processo de trabalho. De modo geral, a reposição geracional fornece a maioria dos novos trabalhadores necessários para reabastecer essa classe e a capacidade das mulheres de gerar filhos desempenha um papel crucial na sociedade de classes (...) Nas classes proprietárias (...) a opressão às mulheres advém de seu papel na manutenção e herança da propriedade (...) Nas classes subordinadas (...) a opressão feminina (...) deriva do envolvimento das mulheres nos processos que renovam os produtores diretos, assim como seu envolvimento na produção.” (VOGEL, 1983, p. 129. Grifos nossos)

Afirma que as pesquisadoras marxistas como Lise Vogel, Martha Gimenez, Johanna Brenner e, mais recentemente, Susan Ferguson e David McNally se aproveitaram da transformadora, ainda que incompleta, percepção de Marx e a desenvolveram. Relembra, com isso, “o potencial e criatividade inerentes na tradição

marxista, corretamente chamada de tradição viva, que permitiu que novas gerações de marxistas a examinem criticamente e a expandam”. (BATTACHARYA 2013, p. 103)

Olhando *O Capital* de Marx de perto, essas pesquisadoras argumentam que a chave do sistema, nossa força de trabalho, é, na verdade, ela mesma produzida e reproduzida fora da produção capitalista, num local “baseado em laços de parentesco” chamado família.

Acrescentam no mesmo artigo que a divisão que muitos pensam existir entre trabalho produtivo e reprodutivo é ilusória, uma vez que a produção de bens e serviços está intrinsecamente ligada à produção da força de trabalho. De acordo com essas pesquisadoras, é possível ver como essas esferas estão integradas sob um sistema único pelos impactos que as mudanças em uma têm sobre a outra.

As autoras vão mais além, salientam a necessidade da perspectiva unitária de aproximação com a realidade concreta, sobretudo porque as opressões são produzidas concomitantemente para a produção de mais-valia, e apesar de serem autônomas elas se entrecortam, de maneira que as categorias oprimidas não podem ser dissociadas e nem preteridas em favor de outras.

Propõem uma tomada de consciência coletiva; isto porque, homens e mulheres, negros e brancos, enquanto classe trabalhadora, são explorados pelo capital para o mesmo fim, de onde exsurge o interesse para que homens se unam às mulheres na luta feminista e brancos se unam aos negros na luta antirracista, abrindo mão dos privilégios que possuem em detrimento do outro.

5 PROCESSO HISTÓRICO DE REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DAS MULHERES NA INDÚSTRIA DE CONFECÇÃO

*Quem fez as minhas roupas?
Foram as mãos macias dos anjos que costuraram o molde,
foram as mãos suaves das fadas que cortaram o tecido,
foram as mãos firmes dos duendes que costuraram o vestido,
Ou foram as mãos calejadas das mães escravizadas?*⁵⁵

5.1 A conjuntura mundial

Para analisar o processo de reestruturação produtiva da indústria de confecção e os impactos desta para precarização do trabalho das mulheres é necessário entender como se divide a cadeia produtiva têxtil, que apresenta vários ramos de atividades produtivas, os quais formam um complexo industrial com várias fases produtivas. Vão desde a fabricação de fibras, tecidos, fios etc, até culminar no setor de confecção.

Em seu estudo sobre a trama da terceirização no ramo da tecelagem, a pesquisadora Juliana Colli (1997, p. 11) desenhou o fluxo da produção têxtil da seguinte forma:

*Produção de Matéria Prima → Preparação/Fiação → Preparação/Tecelagem
→ Acabamento/Beneficiamento → Preparação/Confecção.*

Esse desenho é importante para entender que o processo de reestruturação produtiva do capital se deu de forma distinta no setor de tecelagem e no setor de confecção. Este último é o ponto que interessa esmiuçar nesta pesquisa.

A indústria de confecção, desde a sua origem, possui como uma das suas características primordiais a utilização do trabalho domiciliar. A persistência do trabalho industrial em domicílio na indústria de confecção está relacionada a certas características específicas desse ramo industrial, que, especialmente, no ramo de vestuário feminino, favorecem a manutenção dessa forma de organização da produção, ao lado da produção fabril propriamente dita. (ABREU, 1986 p. 87)

⁵⁵ Poema de Julia Mikita: Quem fez as minhas roupas?

O trabalho industrial em domicílio tem suas raízes nos séculos XVI e XVIII, com a emergência da economia doméstica, que interligava vida profissional e familiar. Marido, mulher e filhos trabalhavam juntos em casa, usando máquinas rudimentares para fabricar tecidos de algodão ou lã, rendas, calçados e outros artigos que vendiam em parte no comércio e outra parte consumiam. Mas o advento da Revolução Industrial, no final do século XVIII, acarretou mudanças significativas no mundo do trabalho, sobretudo para as mulheres.

As consequências da expansão do capitalismo, como forma de produção dominante, em algumas áreas foram mais lentas. Isto ocasionou transformações específicas para o artesanato e o trabalho a domicílio nos séculos XVIII e XIX, em especial para o setor de vestuário (ABREU 1986, p. 37).

Segundo apontamentos de Abreu, durante várias décadas, a Revolução Industrial baseou-se fundamentalmente na indústria têxtil, com inovações relativamente simples sob o ponto de vista tecnológico. Foi na indústria de algodão e lã que a organização fabril se desenvolveu com maior rapidez. Mas em vários setores da economia, ainda que tenha ocorrido acentuado crescimento econômico, não se poderia falar em “revolução industrial”. Grande número de atividades, estando a de vestuário feminino inclusa, continuavam a empregar métodos inteiramente tradicionais (ABREU, 1986, p. 40)

Para atender à expansão da procura, complementavam a produção fabril com algo semelhante à produção domiciliar, que transformava artesãos independentes em trabalhadores espoliados, empobrecidos, cada vez mais especializados em porões e sótãos. Citando Hobsbawm (1978), pontua que a industrialização edificou fábricas de móveis e roupas, mas também fez com que marceneiros hábeis e organizados se transformassem em trabalhadores sub-remunerados. Gerou-se, com isso, exércitos de costureiras e camiseiras famintas e tuberculosas que comoveram a classe média daquela época, extremamente insensível, segundo a autora (ABREU, 1986, p. 40).

Ao analisar as ocupações artesanais, informa que naquelas especializadas, a presença das mulheres era importante apenas na indústria e comércio do vestuário feminino, onde elas eram empregadas aos milhares como chapeleiras, costureiras, bordadeiras, fazendo espartilhos, capas, agasalhos. Destaca, porém, que apenas uma minoria conseguia se estabelecer autonomamente, com remuneração adequada. Neste segmento de emprego da mão de obra feminina era

possível perceber uma divisão de uma minoria privilegiada e uma maioria desorganizada de trabalhadoras externas ou a domicílio, exploradas ao máximo. (1986, p. 66)

Mesmo após a comercialização de roupas prontas, no final do século XIX e começo do século XX, na qual também estavam inseridas as roupas femininas, isso não implicava necessariamente na produção fabril. Segundo estudos apontados na obra de Abreu, muitos desenvolvimentos pioneiros na produção de roupas prontas estavam baseados no emprego de trabalhadores em domicílio, operando máquinas de pedal e fabricando artigos cortados em oficinas centrais pelos comerciantes atacadistas, sob o sistema de subcontratação. (ABREU, 1986 p. 90)

Ao revés do que aconteceu no período da manufatura, segundo pontua Marx (2020 p. 533), a divisão do trabalho, a partir de então, baseava-se, sempre que possível, na utilização do trabalho feminino e das crianças de todas as idades, trabalhadores não qualificados, o que ele chamou de “*cheap labour*”, ou “trabalho barato”. Isso acontecia não só na produção em larga escala, com uso de maquinaria ou não, mas também na indústria domiciliar, cujo lugar tanto poderia ser em residências dos trabalhadores, como em pequenas oficinas.

Uma particularidade da chamada indústria familiar moderna acentuada por Marx é que esta nada tinha a ver, exceto pelo nome, com a indústria familiar antiga, que pressupunha um artesanato urbano e uma economia camponesa independentes, além de, sobretudo, um lar da família trabalhadora. Tal indústria se converteu no departamento externo da fábrica, da manufatura ou da grande loja.

Para além dos empregados das fábricas, dos artesãos e manufatureiros, Marx ainda informa que o capital também movimentava um grande exército de trabalhadores através de “fios invisíveis”, formado por trabalhadores familiares espalhados pela cidade e pelo campo. Cita, como exemplo, a fábrica de camisas do Sr. Tillie, em Londonderry, Irlanda, que empregava mil trabalhadores na fábrica e 9 mil trabalhadores domiciliares dispersos pelo campo. Segundo o autor:

A exploração de forças de trabalho baratas e imaturas torna-se ainda mais inescrupulosas na manufatura moderna do que na fábrica propriamente dita, pois, a base técnica existente nesta última, a substituição da força muscular por máquinas e a facilidade do trabalho é algo inexistente, em grande parte, na primeira, que, ao mesmo tempo, submete o corpo de mulheres e crianças, com maior naturalidade, à influência, de substâncias tóxicas. Essa exploração se torna ainda mais inescrupulosa no assim chamado trabalho domiciliar do que na manufatura, porque a capacidade de resistência dos trabalhadores diminui em consequência da sua dispersão, porque toda uma série de parasitas rapaces se interpõe entre o verdadeiro

patrão e o trabalhador, porque o trabalho domiciliar compete em toda parte e no mesmo ramo da produção com a indústria mecanizada ou, ao menos, manufatureira; porque a pobreza rouba do trabalhador as condições de trabalho mais essenciais, como espaço, luz, ventilação etc.; porque cresce a instabilidade do emprego e, finalmente, porque a concorrência entre os trabalhadores atinge necessariamente seu grau máximo nesses últimos refúgios, daqueles que a grande indústria e a grande agricultura transformaram em “supranumerários”. (2020, p. 533 e 534).

Registra como ponto principal da transição da manufatura, do trabalho “domiciliar modernos” à grande indústria, o barateamento da força de trabalho por meio do simples abuso de forças de trabalho feminina e infantil, o trabalho excessivo desempenhado por estes trabalhadores, o barateamento das mercadorias e a exploração capitalista em geral. Isto fez chegar ao ponto nodal em que o velho método de exploração já não bastava para um mercado em expansão e a concorrência cada vez mais acirrada entre os capitalistas. Este seria o momento de chegada da maquinaria. (2020, p. 542)

O surgimento da máquina de costura foi revolucionário, pois se apoderou de vários ramos da produção têxtil, como, por exemplo, a confecção de trajes finos, a alfaiataria, a fabricação de sapatos, a costura, a chapelaria etc. Foi criada em 1775, mas patenteada, primeira vez, em 1830 pelo alfaiate francês Barthelemy Thimonnier e, finalmente, popularizada através da Fábrica Singer, dos Estados Unidos, em 1850⁵⁶, tornando-se um bem de consumo durável, fabricado em larga escala, por um preço acessível, inclusive, para consumidores individuais.

Observa Abreu (1986, p. 90) que a máquina de costura, embora tenha sido uma invenção que afetou de maneira mais importante o trabalho da mulher do século XIX em Londres, ela não teve como consequência imediata a transferência das indústrias de vestuário para as fábricas, mas, ao contrário, revolucionou a produtividade do trabalho em domicílio, e favoreceu o seu incremento nos anos posteriores.

A utilização da máquina de costura na indústria incentivou uma série de outras invenções em atividades correlatas, como naquelas relacionadas com o corte de tecido e nas operações de riscagem dos panos enfiados. Por volta de 1900 já existiam máquinas eficientes para cortar grandes volumes de tecidos, bem como máquinas a vapor que permitiam um melhor acabamento dos artigos produzidos. (ABREU, 1986 p. 91).

⁵⁶ AUDACES. Disponível em: <https://audaces.com/pt-br/blog/historia-da-maquina-de-costura-inovacao-e-polemica>. Acesso em: 23 jul. 2023.

Segundo Marx, o efeito da chegada da máquina de costura sobre os trabalhadores é mais ou menos igual ao de toda maquinaria quando chega à grande indústria. As crianças muito pequenas são excluídas, o salário dos trabalhadores mecânicos se eleva, em comparação com a remuneração dos trabalhadores domiciliares, cai o salário dos artesãos mais qualificados, com os quais as máquinas concorrem. E, com isso, os novos operários mecânicos são meninas e moças. Com a ajuda mecânica elas acabam com o monopólio do trabalho masculino em tarefas pesadas e expulsam das tarefas mais leves multidões de mulheres mais velhas e crianças imaturas (2020, p. 543).

Contudo, no capítulo em que trata da transformação do artesanato e do trabalho a domicilio, Marx relata que a chegada da máquina de costura revolucionou a indústria de acordo com o grau em que ela se apoderou de um ou outro ramo industrial, e que a produção de vestuário foi talvez a que mais tardiamente realizou a transposição para o verdadeiro sistema fabril. Segundo observa Abreu, a indústria de confecção parece ser um dos ramos da economia onde essas formas “transitórias” persistiram, transformando-se, muitas vezes, em características estruturais e coexistindo com a produção fabril propriamente dita. (1986 p. 89)

O surgimento das máquinas a vapor no mundo da indústria pôs fim aos teares com as agulhas, as fiadeiras e as tecedeiras tiveram que procurar um lugar ao sol das grandes fábricas. Aconteceu primeiro na Inglaterra, depois na Bélgica e na França e, mais tarde, na Alemanha. Nos Estados Unidos o movimento de industrialização teve início, sobretudo, após a guerra de 1812. Segundo apontamentos da socióloga Sullerot (1970, p. 81), as mulheres viveram ainda mais dramaticamente do que os homens essa situação de transição da industrialização.

A tecelagem do algodão e da lã saiu dos domicílios e foi para as fábricas. Os homens foram os primeiros a procurar emprego nas indústrias e começaram a executar atividades que antes eram restritas apenas às mulheres. Eles que não fiavam e achavam essa atividade infamante, passaram a fazer esse trabalho em aparelhos mecânicos das manufaturas. Foi nessa época o início das acusações contra as mulheres, também obrigadas a sair de casa e trabalhar nas indústrias têxteis, que passaram a “roubar o trabalho dos homens”.

Registra que a Revolução Industrial foi, em primeiro lugar, caracterizada pela invasão dos homens a quase todas as profissões, até então, ditas femininas. Mas a indústria têxtil, empregadora do maior contingente na Inglaterra e na França naquela

época, também passou a demandar o trabalho das mulheres e das crianças (1970, p. 82).

Segundo ela, nesse turbilhão da industrialização, na indústria têxtil, a máquina tomou o lugar de 10 homens, ou mais, e estes por sua vez, tomaram o lugar de 10 mulheres. Essas mulheres, reduzidas à miséria, aceitaram tomar lugar de um homem por um salário inferior. Na transição de ocupação dos postos de trabalho, uma regra continuou intangível: “a mulher é, e deve continuar a ser inferior; por consequência, receberá um salário menor e ser-lhe-ão distribuídos trabalhos de pouca importância.” (SULLEROT, 1970 p. 94)

Os empresários da época se aproveitavam dessa situação, e, cientes da disponibilidade da mão de obra feminina, que aceitava qualquer remuneração porque era a maioria desempregada, serviam-se dessa oferta para negar aos homens qualquer pedido de aumento de salários. Isto causou revolta e rivalidade dos homens contra o emprego da mão de obra feminina em detrimento da sua.

Um sujeito que incentivou e estimulou a revolta dos homens e rivalidade com as mulheres, segundo Sullerot, foi o antifeminista patológico Proudhon⁵⁷, grande inspiração nos Sindicatos masculinos. Ela o classifica como “narcisista e pederasta mal realizado, tal e qual como dito pelos seus últimos biógrafos”. Para ele, a mulher era um ser inferior congênito e de quem não se podia esperar a menor evolução. Exprimia “cientificamente” o cálculo da inferioridade da mulher, por uma fração, que dá o valor da mulher em relação ao valor do homem: $\frac{8}{27}$! Para ele, o único destino da mulher deveria ser aquele voltado para servir ao esposo, cuidar dos afazeres domésticos e procriar (SULLEROT, 1970 p. 79).

Foi uma voz ativa e muito ouvida na Europa. Chegou ao desatino de desejar uma seleção genética, que permitisse eliminar as más esposas, formar uma raça de boas esposas disciplinadas, e, ainda, sugeriu a criação de uma legislação que desse ao marido amplos direitos de vida ou morte sobre as mulheres, mesmo em casos de simples “desobediência”. Para ele, a mulher que trabalhava era uma ladra que roubava o trabalho de um homem. Essa constatação foi muito bem acolhida pelos homens da época. Ele não admitia que a mulher recebesse salário igual ao homem, mesmo quando desempenhava ofício equivalente. Segundo Sullerot (1970), foi

⁵⁷ Pierre-Joseph Proudhon (Besançon, 15 de janeiro de 1809 — Passy, Paris, 19 de janeiro de 1865) foi um filósofo político e econômico francês, foi membro do Parlamento Francês e primeiro grande ideólogo anarquista da história para o anarquismo do Século XIX. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Pierre-Joseph_Proudhon. Acesso em 23 de julho de 2023.

quem enraizou a ideia de diferença salarial entre homens e mulheres, a qual, sabe-se bem, perdura até os dias atuais.

Cresceu, portanto, a indignação pública com o trabalho das mulheres, a qual era revestida de moralismo exacerbado, do ideal de esposa perfeita, dedicada à família e ao lar, totalmente dependente do marido. A trabalhadora assalariada e independente era, dessa forma, uma afronta contra a natureza e os institutos protetores dos homens. (ABREU, 1986 p. 64)

Segundo Sullerot (1970), impunham às mulheres que fossem vassalas e seres submissos aos homens e protegidas por estes. Tal proteção consistia em afastá-las do trabalho externo e assegurar-lhes a “liberdade” em casa, sob a tutela do marido.

Afirma que para outros, entre os quais estavam os marxistas, a proteção consistia em assegurar o direito ao trabalho das mulheres, e, por vezes, certas limitações e proteções suplementares, que envaideciam e, simultaneamente, prejudicavam, tais como: proibição do trabalho noturno e do desempenho de um ou outro ofício ou profissão. E esta foi a arma de troca inteligentemente usada pelas feministas da época, com as quais elas comoveram a opinião pública em favor das suas lutas, utilizando a sua “reconhecida fraqueza”, por todos decantada e hipocritamente deplorada, para reduzir as injustiças das quais eram vítimas e, com isso, puderam conquistar os seus primeiros direitos laborais (SULLEROT, 1970 p. 118).

A expansão das leis fabris, em todos os ramos onde trabalhavam mulheres, adolescentes e crianças, segundo Marx, acelerou artificialmente a Revolução Industrial, que acontecia de modo natural e espontâneo. A regulamentação compulsória da jornada de trabalho, em relação a sua duração, pausas, início e término, o sistema de revezamento para crianças, a exclusão de toda criança abaixo de certa idade etc., exigiram, por outro lado, o incremento da maquinaria e a substituição de músculos pelo vapor como força motriz (MARX, 2020, p. 546).

O crescimento das indústrias, no final do século XIX, deu origem à organização sistemática da produção em massa, através da criação de fluxo planejado dos processos, por meio da “administração científica” do trabalho.

Ao mesmo tempo em que a crescente decomposição das tarefas no processo produtivo levava a uma desqualificação cada vez maior do trabalhador, tornava essencial sua concentração em grandes fábricas para controlar cada estágio

da produção e o modo de execução de várias tarefas, submetendo-o cada vez mais ao controle do capital (ABREU, 1986, p. 56).

Em meados da Década de 1950, a estrutura da indústria de vestuário feminino na Inglaterra abrangia as mais variadas situações, com grandes empresas produzindo em larga escala, com métodos modernos de organização da produção, e um grande número de empresas menores concentradas nos grandes centros urbanos como Londres. Já naquela época, entre as empresas menores, uma proporção bastante alta trabalhava num sistema de subcontratação, como fábricas externas dedicadas apenas à produção de artigos criados e comercializados por empresas maiores (ABREU, 1986 p. 97).

Por volta da década de 1960, a economia italiana começou a sofrer um processo denominado de descentralização da atividade produtiva, com um aumento considerável do trabalho em domicílio e do número de pequenas empresas, sobretudo nos ramos de confecção, têxtil, alimentação e móveis. Na década de 70, o trabalho em domicílio na Itália assumiu termos numéricos consideráveis, constituiu-se como uma característica estrutural da indústria italiana e transformou-se em uma forma estável de organização produtiva. O aumento do trabalho em domicílio na Itália foi uma resposta generalizada do patronato à nova rigidez da força de trabalho, sobretudo, às conquistas que o movimento operário conseguiu garantir aos operários fabris, as quais diminuíram a “flexibilidade” da utilização da mão de obra. (ABREU, 1986 p. 72).

Estudos elaborados na década de 70 sobre a indústria de confecção, também citados por Abreu (1986) em sua obra, informam que nos Estados Unidos, onde a estrutura industrial era a mais avançada do mundo, predominavam unidades de produção pequenas, e a indústria como um todo utilizava em larga escala o sistema de subcontratação. Nos Estados Unidos, a indústria de vestuário tem sido caracterizada desde o início por uma divisão entre fábricas internas, que realizam todos os estágios de produção, e fábricas externas, que apenas produzem artigos cortados e comercializados pelas firmas principais.

Tal processo de escoamento da produção para subcontratados individualmente ou pequenas oficinas, foi intensificado com as crises do capital enfrentadas ao longo dos anos.

Em razão da própria irracionalidade do processo produtivo capitalista, baseada em superprodução e concorrência entre si, os negócios voltados para o

capital atravessam crises cíclicas permanentes e grande instabilidade econômica. Para enfrentar essas dificuldades os gestores capitalistas sempre se voltam para a organização do trabalho e reinventam novas formas de reestruturação produtiva para extrair o máximo de mais-valia da classe trabalhadora.

Para dar conta dessa lógica expansionista, as formas de controle social sobre o trabalho alteram-se historicamente de acordo com os imperativos econômicos, políticos e ideológicos do capital, das quais são exemplos modelos produtivos como o *fordista*, *taylorista* e *toyotista* que, por sua vez, produziram teorias organizacionais de gerenciamento do trabalho convenientes à sua viabilização. Tais modelos produtivos englobam tanto as condições de trabalho, quanto a organização do trabalho, de modo que as teorias organizacionais propostas pelos respectivos modelos os integram dialeticamente (BATISTA, 2014).

As chamadas teorias organizacionais, segundo Batista, refletem os modelos produtivos e funcionam como formas ideológicas do controle social do capital e extrapolam o espaço de trabalho. Uma vez que a força de trabalho também se reproduz material e subjetivamente fora do campo organizacional – nas esferas familiar, escolar, afetiva, religiosa, militante e demais campos de socialização – leva consigo a racionalidade que determina sua atuação na esfera do trabalho, daí a necessidade de se ressaltar o caráter social daquelas.

Afirma que viabilização tecnológica, política e ideológica de modelos como fordismo, taylorismo e toyotismo desencadeou um complexo de inovações organizacionais que reverberaram dialeticamente nas relações sociais, de forma que escolas de gerenciamento do trabalho foram criadas para assumir, aperfeiçoar e reproduzir determinadas tradições organizacionais.

No início do século XX, o modelo fordista de organização do trabalho caracterizou um dos momentos mais dinâmicos da história da luta de classes, consolidando o alicerce da Escola Clássica da Administração. A indústria automobilística sistematizou o trabalho mecanizado via linha de montagem. Com a padronização de poucos modelos, o fordismo customizou a produção de carros em série. Após a segunda guerra, ao lado dos métodos desenvolvidos por F. Taylor, que consistia na busca de maiores índices de produtividade através do controle do tempo, dos movimentos humanos e das máquinas, o padrão de produção criado por Henry Ford abasteceu o “consumo de massa” dando início a um ciclo virtuoso de acumulação e expansão, segundo Batista (2014)

O *fordismo*, segundo definição de Ricardo Antunes (2006, p. 35) é a forma pela qual a indústria e o processo de trabalho consolidaram-se ao longo do século. Seus elementos constitutivos básicos eram dados pela produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro taylorista, da produção em série fordista, separação entre a elaboração e execução no processo de trabalho, existência de unidades fabris concentradas, verticalizadas e constituição/consolidação do *operário-massa*, do trabalhador coletivo fabril.

O fordismo consolidou a produção em massa, mas também demandou um consumo massificado, que caiu durante as crises econômicas oriundas do pós-guerra. E para assegurar o consumo dos produtos fabricados em demasia, Estados Unidos e Europa adotaram as políticas difundidas pelo economista John M. Keynes (1883 – 1946), que defendia o rompimento da visão de livre-mercado em favor de uma política de intervenção do Estado na economia, com estatização de empresas em setores estratégicos, para impedir monopólios, gerar emprego e criar políticas sociais. Nasceu com isso o Estado de Bem-Estar Social, que, mais adiante, também não resistiu às crises do capital.

No texto em que analisa o desmonte das Políticas Sociais construídas ao longo do regime fordista, a professora Sara Granemann (2007) salienta que as políticas sociais resultantes da articulação do fordismo e do Estado de Bem-Estar Social, essas construídas no Pós-guerra, foram expressões insígnies de um determinado período do desenvolvimento do modo de produção capitalista e também da organização da força de trabalho que os trabalhadores lograram construir, especialmente entre os anos de 1945 e 1975.

Afirma que, na segunda metade da década de 70 do século XX, com o fim dos três decênios de ouro da acumulação capitalista, teve início a desmontagem das políticas sociais em razão das necessidades de o grande capital elevar constantemente suas taxas de lucro. Pontua que as reestruturações produtivas e suas exigências de reorganização dos processos produtivo e de trabalho, combinadas à reversão do modelo estatal de bem-estar social, são imposições do capital monopolista, dominado pelas finanças, para obtenção dos recursos estatais destinados ao custeio das políticas sociais, com o propósito de aumentar o lucro de investidores e o controle do mercado.

Com a recessão instalada na década de 1970 e o início da transição no interior do processo de acumulação de capital, novos processos de trabalho emergiram, o cronômetro e a produção em série e de massa foram substituídos pela flexibilização da produção, por novos padrões de busca de produtividade, por novas formas de adequação da produção à lógica do mercado (ANTUNES, 2006 p.34).

Surgiu, então, o método *Toyotista*, o qual, segundo Antunes, substituiu ou se emaranhou com o padrão fordista dominante, em várias partes do capitalismo globalizado. Pontua que o traço constitutivo básico do *Toyotismo*, ao contrário do fordismo, é a produção voltada e conduzida diretamente pela demanda. A produção é variada, diversificada e pronta para suprir o consumo. É este quem determina o que será produzido, e não o contrário, como se procede na produção em série e de massa do fordismo. A produção sustenta-se na produção de estoque mínimo, no melhor aproveitamento possível do tempo de produção, incluindo o transporte, o controle de qualidade e o estoque, o qual é garantido pelo *just in time* (2006 p. 45).

Tem-se no Toyotismo uma horizontalização, em que ocorre uma redução do âmbito de produção fabril, para estendê-la às subcontratadas, às empresas terceirizadas, que passam a ser fornecedoras. Outro ponto essencial do Toyotismo, registrado por Antunes, é que para a efetiva flexibilização do aparato produtivo, foi também imprescindível a flexibilização dos trabalhadores. Direitos flexíveis, de modo a dispor da força de trabalho em função direta das necessidades do mercado consumidor. Assim, os direitos foram desregulamentados, e os trabalhadores flexibilizados como trabalhadores temporários, terceirizados ou subcontratados.

Diante da heterogeneidade dos processos produtivos da indústria de confecção, a qual sempre distribuiu a produção entre trabalhadores fabris e trabalhadores subcontratados, para desempenhar suas atividades em pequenas oficinas ou nos próprios domicílios, as teorias organizacionais de gerenciamento da produção na indústria de confecção sempre coexistiram lado a lado, permitindo ao detentor dos meios de produção escolher entre elas a que lhe permite maior exploração do trabalhador e aumento da lucratividade. O escoamento da produção, através da subcontratação, foi intensificado ao longo dos anos neste setor, sobretudo com o aumento da terceirização a partir do Toyotismo.

Ao citar David Harvey (1992), Antunes argumenta que, em condições de acumulação flexível, os sistemas de trabalho alternativos podem existir lado a lado, no mesmo espaço e permitem aos empreendedores capitalistas escolherem à

vontade entre eles. Cita, como exemplo, o fato de um mesmo molde de camisa poder ser produzido por fabricas de larga escala na Índia, pelo sistema cooperativo da “Terceira Itália”, por exploradores em Nova York e Londres ou por sistemas de trabalho familiar em Hong Kong (ANTUNES, 2006 p. 41).

Para ele há uma intensificação das formas de subcontratação e de terceirização da força de trabalho, da transferência de plantas e unidades produtivas, em que empresas tradicionais, como a indústria têxtil e de calçados, sob imposição da concorrência internacional, passaram a buscar, além das isenções fiscais, níveis mais rebaixados de remuneração da força de trabalho, combinados com uma força de trabalho sobejante, sem experiência sindical ou política, pouco ou nada taylorizada, fordizada e carente de qualquer trabalho. Constatase, com isso, modalidades de trabalho desregulamentadas e infratoras das normas trabalhistas.

Em sua obra *Organização, Trabalho e Gênero*, Hirata afirma que “A flexibilização do trabalho supõe níveis variáveis, porém sempre presentes, de rigidez nos comportamentos sociais. A divisão sexual do trabalho pode ser considerada um desses fatores. Segundo a autora, a divisão sexual é condição para a flexibilidade do trabalho.” (2007 p. 104 e 105).

De forma categórica, afirma que a flexibilidade é sexuada e que isso só é possível porque há uma legitimação social para o emprego das mulheres por durações mais curtas, com o propósito de conciliar o trabalho domiciliar e a vida profissional. Salaria que é com esse discurso que o trabalho é oferecido para as mulheres, pressupondo essa conciliação como de sua exclusiva responsabilidade.

Suscita o fato referindo-se à polêmica sobre flexibilidade interna, flexibilidade externa e divisão social do trabalho, para dizer que estiveram até agora fundamentalmente relacionadas com as questões da empresa e da produção industrial, de um lado; e do mercado de trabalho, de outro. Sugere a ampliação dos contornos desse debate, através da pesquisa e do estudo aprofundado da divisão sexual do trabalho e das relações de gênero.

Segundo Hirata, o trabalho precário é hoje predominantemente feminino, e isto se deve ao fato de que são nos empregos informais, de tempo parcial e terceirizado, que as mulheres conseguem de modo mais fácil articular as atividades domésticas (trabalho reprodutor e produtivo) ao trabalho na esfera pública (trabalho produtivo).

O intenso processo de terceirização de serviços ou de etapas do processo produtivo, através da subcontratação e do assalariamento sem registro na Carteira de Trabalho, da informalização, da flexibilização das relações sociais no mundo do trabalho, o capitalismo adquiriu, por meio da mão de obra feminina, um importante papel estruturador.

Deve-se a isso, o aumento da capacidade do capital multinacional de levar para países subdesenvolvidos os sistemas fordistas de produção em massa, e ali explorar a força de trabalho feminina, extremamente vulnerável em condições de remuneração baixa e pouca segurança no emprego. Exemplo disso é a expansão do trabalho de telemarketing em todo mundo e o trabalho de costura na América Latina.

Ao conceituar o que seria a classe-que-vive-do-trabalho, Ricardo Antunes (2009, p. 101 a 115) espreia ainda mais a população nestas condições quando tematiza acerca do trabalho não assalariado. Particularmente, sobre a divisão sexual do trabalho ao incorporar o trabalho não remunerado, extra assalariado, cujo exemplo é o trabalho doméstico realizado pelas mulheres que, mesmo trabalhando como assalariadas, o fazem também no espaço doméstico como não assalariadas.

A respeito da precarização do trabalho feminino, preleciona:

Atualmente vivencia-se um aumento significativo do trabalho feminino, que atinge mais de 40% da força de trabalho em diversos países avançados e tem sido absorvido pelo capital, preferencialmente no universo do trabalho *part time*, precarizado e desregulamentado. No Reino Unido, como já vimos, o contingente feminino superou recentemente o masculino na composição da força de trabalho.

Acrescenta que o mundo do trabalho sofreu transformações e metamorfoses nas últimas décadas, (2009, p. 207):

Verificou-se uma desproletarização do trabalho industrial, fabril, manual, especialmente (mas não só), nos países de capitalismo avançado. Por outro lado, ocorreu um processo intensificado de subproletarização, presente na expansão do trabalho parcial, precário, temporário, que marca a sociedade dual no capitalismo avançado. Efetivou-se também uma expressiva terceirização do trabalho em diversos setores produtivos, bem como uma enorme ampliação do assalariamento no setor de serviços; verificou-se igualmente uma significativa heterogeneização do trabalho manual, industrial e fabril; heterogeneização, subproletarização e precarização do trabalho.

Para ele há um múltiplo processo que envolve a desproletarização da classe-que-vive-do-trabalho e uma subproletarização do trabalho, convivendo, ambas, com o desemprego estrutural.

Embora essas mudanças atinjam toda a classe trabalhadora, os estudos comprovam que as mulheres são as mais afetadas nos processos de reestruturação produtiva (HIRATA, 2007); (ANTUNES, 2009), sobretudo as mulheres negras e pobres, porque são mais vulneráveis e menos protegidas pela legislação (TEIXEIRA, 2017). E um dos setores mais sensíveis à desregulamentação e ao fomento da subcontratação da produção é o setor têxtil e de confecção, onde a prática da terceirização e utilização do trabalho das mulheres por tempo parcial, pago por peça e executado à domicílio, passou a ser a principal estratégia para reduzir custos e aumentar a lucratividade.

A estratégia de diminuição dos custos do trabalho, justificada pelo argumento de que a medida estimula a criação de novos empregos, é um recurso adotado pelas empresas e pelo Estado. Contudo, ao revés do mantra alardeado pelos que compõem o mercado financeiro, a adoção da terceirização, subcontratação, e a desregulamentação dos direitos sociais, tem contribuído para aumento do desemprego, dos subempregos e dos trabalhadores precarizados. A estrutura alicerçada nessa linha de atuação, segundo Lessa (2016, p. 206), significa não apenas que os novos empregos criados são precários, mas também que se verifica uma tendência de precarização dos empregos já existentes.

A precariedade no trabalho decorre, sobretudo, da concorrência e da insegurança generalizadas frutos das altas taxas de desemprego e subemprego. Os desempregados e os trabalhadores sem estabilidade não são passíveis de mobilização, por serem incapazes de se projetarem para o futuro. Explica a referida autora que tal contexto social permite o alastrar de situações de precariedade surgidas dentro do grupo dos “trabalhadores periféricos” aos antigos trabalhadores estáveis, atingidos pela insegurança subjetiva generalizada.

Cintando a definição talhada por Pierre Bourdieu, a autora enfatiza ainda que a precariedade consiste em um modo de dominação fundado na instituição generalizada e permanente de insegurança, com o objetivo de obrigar os trabalhadores à aceitação da exploração. Em síntese, atua diretamente sobre aqueles aos quais afeta e indiretamente sobre todos os outros, pelo temor que ela suscita, criando ambiente propício à instauração de estratégias para flexibilizar direitos e precarizar ainda mais os trabalhadores. (LESSA, 2016 p. 206)

É nesse contexto de precarização que o trabalho das mulheres na indústria de confecção se desenvolveu em todo o mundo. E um fator que não mudou durante

todo o processo de reestruturação produtiva do segmento foi a exploração em demasia e o trabalho duplo desempenhado por elas em seus domicílios.

5.2 A conjuntura brasileira

Os estudos que versam sobre o início da indústria de confecção no Brasil relatam heterogeneidade estrutural e a dificuldade de delimitar, em termos quantitativos, a dimensão do emprego da mão de obra fora dos estabelecimentos fabris. Em sua pesquisa, Abreu faz algumas indicações sobre a evolução a partir de dados censitários, especialmente dos censos industriais realizados a partir de 1920.

A indústria do vestuário e calçados era de grande importância dentro do parque industrial brasileiro em 1920. Representava 14,9% dos estabelecimentos recenseados, empregava 10,7% do pessoal ocupado em atividades industriais e estava em terceiro lugar na participação do valor da produção, com 8,2%, só superada pela indústria de alimentação (40,2%) e têxtil (27,6%). Em 1940, no entanto, a indústria do vestuário já tinha perdido seu papel de relativa importância dentro do parque industrial brasileiro e sua posição quanto ao número de estabelecimentos e participação no valor da produção industrial. (ABREU, 1986 p. 103)

Apesar do declínio econômico a partir da década de 1940, nos anos 1970/80 a indústria de vestuário voltou a crescer como um todo. Houve um aumento significativo do número de estabelecimentos em relação ao número de trabalhadores no setor. No entanto, Abreu salienta que, em relação ao valor da produção industrial, sua participação no mercado continuou estável, ao indicar o baixo valor de transformação industrial característico do segmento.

Entre 1970 e 1980 o aumento de estabelecimentos com 500 ou mais empregados no setor de vestuário foi quadruplicado nos anos seguintes. Contudo, também ocorreu um crescimento das médias e pequenas empresas. Estas últimas, com até 49 empregados, congregavam 88,1% dos estabelecimentos industriais e empregavam 32,1% do pessoal ocupado. Mas esses dados, segundo Abreu, são insatisfatórios porque não revelam como se comportavam as estatísticas das pessoas ocupadas na indústria de confecção fora dos estabelecimentos fabris. (1986 p. 108).

Apesar da incompletude dos dados, algumas características gerais podem ser inferidas, em relação à indústria de confecção no Brasil. Segundo a referida autora, a produção de roupas industrializadas, baseada em uma estrutura industrial heterogênea, cresceu substancialmente na década de 60 e foi acentuada na década de 70, sobretudo com o crescimento das indústrias de jeans. Para ela, a maior parte

da produção industrial de roupas era realizada por pequenas e médias empresas, que se desenvolveram naquelas áreas onde os produtos se modificam de acordo com as tendências da moda e estações do ano, como nos ramos de roupas femininas e de crianças.

Desde esta época o sistema de subcontratação é amplamente utilizado e que a indústria de confecção no Brasil envolve um emaranhado de situações, que vão desde a grande empresa capitalista até o pequeno produtor independente, e nisso não parece se diferenciar substancialmente da indústria de confecção em outros países. A produção no setor é centrada no binômio máquina de costura/operador, com uma tendência à feminização crescente dessa mão de obra, tanto no emprego industrial como nos outros setores da economia. (ABREU, 1986 p. 122 a 124)

A maioria das empresas do setor contrata oficinas que ficam distantes das capitais em média 200km, mas são estruturadas como setores das fábricas, com operários disponíveis, um certo controle da produtividade ao vincular o pagamento com o prazo de entrega, o qual, regra geral, é bastante exíguo. Essas micro empresas são as chamadas facções, funcionam com duas ou três máquinas, nas salas ou garagens das residências, com parentes e amigos e até com vários operários. O tamanho da facção varia de acordo com a clientela e encomendas e pode chegar a 100 pessoas envolvidas na produção.

Para entender esse processo de descentralização da mão de obra no Brasil, salienta que a literatura italiana é a que fornece mais elementos e diferentes níveis de análises, com especial atenção para as inter-relações entre trabalho em domicílio e emprego feminino. Afirma que a raiz do fenômeno, segundo os estudos dos autores italianos, é a presença de uma larga faixa de pessoas desocupadas e sem trabalho, representada principalmente pela mão de obra de origem rural e a posição de inferioridade da mulher no mercado de trabalho. (1986 p. 70)

A definição de trabalho em domicílio, segundo achados da referida autora na literatura especificada, é “aquele realizado na residência do trabalhador, com maquinaria própria ou de sua posse, por encomenda de empresas ou de seus intermediários, envolvendo geralmente a realização de tarefas parciais do processo produtivo, recebendo em troca pagamento por peça” (1986 p. 73).

A partir deste conceito, infere-se que a indústria de confecção brasileira copiou o modelo de descentralização da indústria italiana, sobretudo quando espalhou a produção para as cidades do interior dos Estados, a exemplo do que

aconteceu no Polo de Confecção do agreste Pernambucano, região objeto da presente pesquisa, cujos dados serão analisados em tópico específico mais adiante.

É a típica materialização da horizontalidade do Toyotismo, já mencionada em linhas pretéritas, que reduziu e flexibilizou a produção nas fábricas, estendendo-a às subcontratadas, pequenas empresas terceirizadas transmutadas de fornecedores.

Embora tenha ocorrido em um momento posterior ao dos demais países estrangeiros, por conta do avanço tardio das etapas do capitalismo nos países periféricos, a implementação no Brasil das políticas neoliberais teve início no Governo de Fernando Collor, com a abertura da economia para entrada de produtos importados, que forçou a reestruturação produtiva da indústria nacional através da adoção de novas tecnologias e dos novos métodos de gerenciamento da produção.

O incentivo estatal da implementação dos métodos do toyotismo no país transformaram a indústria brasileira nos anos 1990. Apesar do avanço tecnológico das indústrias nacionais não acompanhar a modernização tecnológica da indústria estrangeira, os cortes de empregos formais e a subcontratação foram as saídas mais eficazes encontradas pelos empresários brasileiros para reduzir custos com a produção e os encargos sociais, competir no mercado e manter ou aumentar as taxas de lucros. Consequentemente, os impactos negativos dessas medidas foram sentidos principalmente pela classe trabalhadora.

Segundo Antunes (2012), esse processo acarretou um enorme desemprego na indústria têxtil e de confecção, com diminuição de mais de 50% do nível de emprego na primeira metade da década, além de um alto grau de terceirização da força de trabalho. Embora tenha havido um crescimento do número de empresas do setor na década de 90, o aumento acarretou o enorme processo de reestruturação das grandes empresas e a transferência de amplos espaços produtivos para o universo das micro e pequenas empresas que proliferaram no setor.

Segundo os dados extraídos do relatório de pesquisa do Sebrae-SP⁵⁸, no setor de confecção, ao contrário do têxtil, o número de estabelecimentos formalmente constituídos aumentou de 15.369 para 18.036 de 1990 a 1996. A produção aumentou quase 50% no período, passando de 4,4 para 6,5 milhões de peças. Apesar disso, o nível de emprego permaneceu constante, em torno de 1,3

⁵⁸ SEBRAE-SP. Disponível em: https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/SP/Pesquisas/textil_confeccao.pdf. Acesso em: 9 set. 2023.

milhão de trabalhadores, indicando, também nesta indústria, um sensível aumento de produtividade. Consta no referido relatório:

A busca de racionalidade levou muitas empresas da cadeia à focalização num menor número de itens e à especialização em etapas determinadas do processo produtivo. Plantas integradas até a confecção optaram pela compra das fibras de algodão em fardos e pela terceirização da etapa de costura. Da mesma forma, na etapa do acabamento têxtil foi reforçada a tendência já existente de contratação de serviços de terceiros para várias modalidades de beneficiamento. Esses movimentos, ao lado do destaque assumido pelo segmento de malharias, que abriga um grande número de micro e pequenas empresas (MPEs), representam possibilidades de atuação para estas unidades de menor porte. As maiores exigências de preço, qualidade e cumprimento dos prazos de entrega.

Extraí-se dos dados deste relatório de pesquisa do SEBRAE-SP, que o aumento da produtividade no setor de confecção e a estagnação paradoxal do nível de empregos formais, nada mais foi do que a terceirização da produção para as pequenas oficinas externas ou facções, nas quais dominam o emprego de mão de obra informal e de baixo custo financeiro.

Esse processo originou a ampliação do trabalho em domicílio e as chamadas “cooperativas de trabalho”, onde prevalecem a subcontratação e a precarização da força de trabalho, com redução significativa da remuneração e descumprimento dos direitos trabalhistas (ANTUNES, 2012):

Na década de 1990, por exemplo, a Hering, sediada em Santa Catarina, terceirizou mais de 50% da sua produção, acarretando o desemprego de cerca de 70% da sua força de trabalho, conforme dados da mencionada pesquisa. Processo similar ocorreu com a Levi Strauss do Brasil, que, na mesma década, criou uma «cooperativa», eliminando praticamente todos os seus postos diretos de trabalho.

A respeito do impacto dessas mudanças no trabalho das mulheres, Marcia de Paula Leite, em seu Artigo “Tecendo a Precarização” afirma que “A terceirização da costura, na indústria da confecção, reforça uma discriminação histórica no processo de inserção da mulher no mercado de trabalho” (2004, p. 14).

Para ela, em 1999 existia nesse setor mais mulheres sem carteira assinada do que homens, ou seja, do total de homens que trabalhavam na indústria têxtil e do vestuário, 29,6% não possuíam carteira assinada, contra 70,4% de mulheres na mesma condição. Da mesma forma que 30,8% dos homens desse segmento trabalhavam por conta própria, contra 69,2% de mulheres. Salienta, ainda, que há uma maior concentração de mão de obra feminina nas empresas de menor porte (até 19 empregados), representando 74,7% do total dos trabalhadores, enquanto

nas empresas de maior porte (500 empregados ou mais), elas representam apenas 45,7% do conjunto dos trabalhadores.

Outro dado importante, confirma uma discriminação histórica, refere-se ao fato de as mulheres receberem remuneração inferior à que era paga aos homens. Na indústria têxtil e de confecção também prevalece esta situação, e, em 2002, enquanto a média salarial masculina era de R\$ 698,17, enquanto que a média da remuneração feminina era de R\$ 421,98.

Passados mais de dez anos da coleta dos dados acima, a tendência desses números continua a mesma. No setor têxtil e de confecção do Brasil as mulheres ainda são maioria entre os trabalhadores do ramo, segundo achados noticiados no texto de Camargo (2013): “Dos 1,7 milhão de trabalhadores diretos existentes no segmento, cerca de 76%, ou 1,3 milhão, são profissionais do sexo feminino, sendo que 40% delas são arrimo de família.” Concluiu o autor neste artigo que as mulheres dominam o setor têxtil e de confecção no Brasil e ocupam 76% das vagas correlatas.

Atualmente, segundo dados atualizados até janeiro de 2023, extraídos da Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção (ABIT)⁵⁹, o faturamento do setor têxtil e de confecção no Brasil é de R\$190 bilhões em 2021 e a produção da confecção (vestuário, meias e acessórios, linha lar e artigos técnicos) é de 8,1 bilhões de peças em 2021 contra 7,9 bilhões de peças em 2020; o volume da produção têxtil é de: 2,16 milhões de toneladas em 2021 contra 1,91 milhões de toneladas em 2020.

Com relação à mão-de obra do setor, a ABIT sinaliza que existem 1,34 milhão de empregados formais e 8 milhões de trabalhadores indiretos e efeito renda, dos quais 60% são mão de obra feminina.

Especialmente em relação à indústria de confecção, segundo estudo realizado pela ONUMULHERES (2022), em parceria com o Ministério Público de São Paulo, a confecção de artigos do vestuário e acessórios foi a quarta divisão da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) a empregar formalmente o maior número de pessoas na seção da indústria de transformação, representando 7,8% da distribuição do emprego dessa seção, atrás apenas dos serviços especializados para construção (17,1%), da construção de edifícios (13,3%) e das obras de infraestrutura (12,4%).

⁵⁹ ABIT. Disponível em: <https://www.abit.org.br/cont/perfil-do-setor#>. Acesso em: 9 set. 2023.

De acordo com os dados do painel de informações da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho e Previdência, estima-se que 477.239 pessoas trabalhavam na confecção de artigos do vestuário no Brasil em 2020. Do ponto de vista da localização espacial dessa atividade, a indústria têxtil vem passando por um processo de desconcentração regional, iniciado na década de 1990, e que se manteve nos últimos anos, embora com menor intensidade. A cadeia produtiva nacional é uma produção fragmentada e pulverizada. É uma indústria que se concentra no Sudeste e no Sul do país, mas é quase como se ela acompanhasse a faixa litorânea do país.

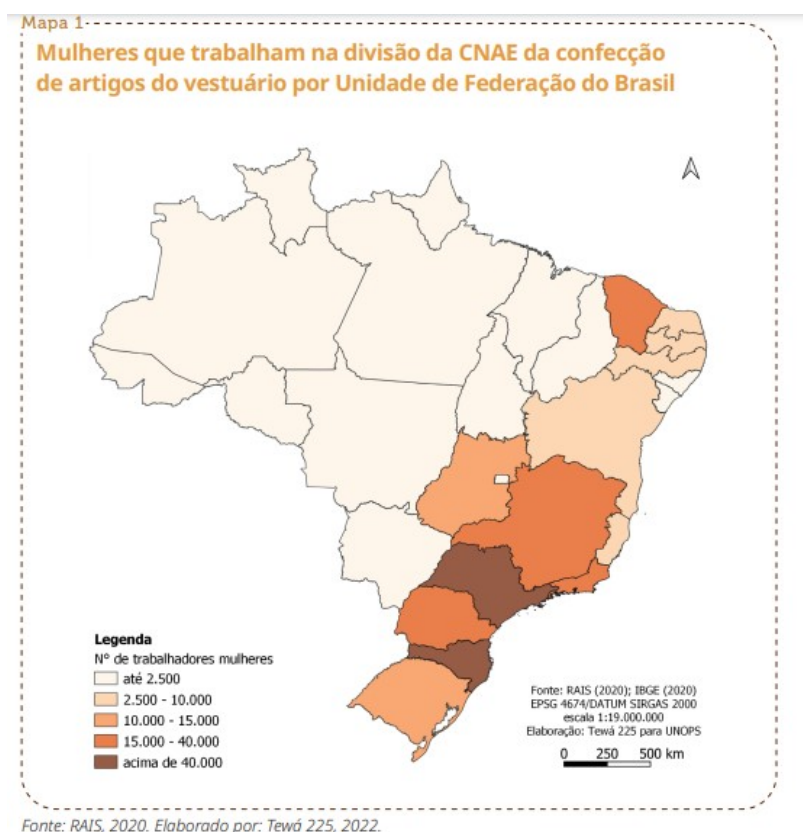
O mencionado estudo afirma existir uma tendência de descentralização, em que tanto os empregos localizados na RMSP, quanto os do município de São Paulo, passam a se deslocar em direção a dois eixos principais. O primeiro deles é de dentro do Estado de São Paulo em direção ao interior; o segundo, para outros Estados na região Sul (especialmente Santa Catarina) e para a região Nordeste.

Dados do SEADE⁶⁰ (2021) confirmam que a atividade da indústria têxtil e de confecções reduziu, em termos médios anuais, em 1,1% no Estado de São Paulo, enquanto cresceu 3,4% nos demais Estados, entre 2007 e 2018. Apesar dessa tendência de descentralização do setor têxtil e de confecção, o Estado de São Paulo ainda detém 23,6% do total dos empregos do setor no Brasil, sendo que a RMSP e o município de São Paulo concentram 12% e 9,7% do total de empregos do país, respectivamente (ONUMULHERES, 2022).

Quanto ao perfil da mão de obra, os dados coletados na pesquisa indicam que as mulheres são maioria no setor, ocupando 72% do total de empregos formais, concentrados principalmente nos Estados de São Paulo (81.294 trabalhadoras) e de Santa Catarina (71.734 trabalhadoras), conforme pode ser observado no Mapa 1, extraído da mencionada pesquisa. Considerando o trabalho informal, esse número certamente é maior na cadeia como um todo, segundo especialistas. (ONUMULHERES, 2022).

Figura 1– Mulheres que trabalham na divisão da CNAE da confecção de artigos do vestuário por Unidades de Federação do Brasil

⁶⁰ O SEADE-Trabalho analisa a evolução do mercado de trabalho no Estado de São Paulo, em suas regiões e municípios



Outro dado importante apontado no estudo realizado pela ONUMULHERES, mesmo sendo uma das divisões da indústria de transformação a que mais emprega no país, a confecção de artigos do vestuário e acessórios representa a divisão da CNAE a que pior remunera trabalhadoras e trabalhadores, com uma média salarial mensal de R\$1.757,21, enquanto a média salarial da indústria de transformação é de R\$3.126,03 (RAIS, 2020). Apontam, ainda, uma desigualdade entre os salários dos trabalhadores de diferentes raças: os que se autodeclaram brancos possuem uma média salarial de R\$1.902,04 (a maior média dentre todas raças), seguida dos amarelos (R\$1.744,07), indígenas (R\$1.632,37), pardos (R\$1.564,18) e, por fim, os pretos (R\$1.579,94).

Os trabalhadores pretos são remunerados com salários, em média, 18,5% menores do que os brancos. Com relação à análise da disparidade de gênero, a pesquisa ainda apontou que as mulheres são pior remuneradas quando comparadas aos homens, recebem em média 1,56 salário mínimo, enquanto os homens recebem 1,71 salário mínimo (RAIS, 2020). Ou seja, além da redução do salário real e do poder de compra no setor, a desigualdade salarial entre mulheres e homens se mantém e coloca a trabalhadora do segmento em maior vulnerabilidade econômica. (ONUMULHERES, 2022)

5.3 A propósito do universo pesquisado: A indústria de Confeção do Polo do Agreste Pernambucano

O Polo de Confeções do Estado de Pernambuco teve origem em meados dos anos 1950, na cidade de Santa Cruz do Capibaribe. Atualmente, consiste em um dos mais importantes aglomerados econômicos existentes na Região Nordeste e um dos maiores polo têxtil do Brasil. O momento inicial da atividade de confecções de roupas na região, caracteriza-se pela integração econômica do Agreste, das feiras locais com a capital do Estado pernambucano, em que alguns comerciantes se deslocavam para Recife e levavam galinhas, carvão, queijo, entre outros produtos locais para vende, e retornavam com retalhos de tecidos para suas casas (MILANÊS, 2020).

Em sua pesquisa sobre o início das confecções no Polo, Campello (1983) diz que comerciantes de Santa Cruz do Capibaribe em viagem para Recife em buscavam restos de tecidos das grandes fábricas têxtis, por estas descartados e por aqueles recolhidos e vendidos nas feiras livres, a baixo custo; especialmente para as mulheres, que os transformavam em colchas de retalhos, vestuários infantis e femininos.

Informa Milanês (2020) que as peças finalizadas eram comercializadas em feiras locais, depois esse comércio se expandiu para as feiras do sul do Estado e das cidades de Estados vizinhos. Nas décadas seguintes, o sucesso na comercialização dos produtos têxteis fez com que tais atividades se estendessem cada vez mais, atraísse mais pessoas, trabalhos e demandas. Este fato pressionava a busca por uma maior quantidade de tecidos, para abastecer a produção. Nos anos 1960/70, retalhos e resíduos que “sobravam” das confecções do Brás em São Paulo e de confecções do Rio de Janeiro começaram a ser trazidos pelos caminhoneiros da época e comercializados nas cidades do agreste pernambucano.

Segundo Campello (1983), essa é a explicação para a nomenclatura da “Sulanca” que, em uma de suas versões mais difundidas, significa a junção dos termos “sul” (local de onde os tecidos vinham) e “helanca” (tipo de tecido utilizado para a fabricação das peças).

Destaca Milanês (2020), em sua pesquisa, o protagonismo feminino na formação do Polo de Confeção Pernambucano, pois a feira da sulanca teve início com as mulheres e ganhou força também através do trabalho delas, em razão de

terem sido as primeiras a ocupar o ofício de costureiras, para contribuir com a manutenção da reprodução do grupo familiar.

Na época em que a feira da sulanca surgiu, algumas mulheres da região tinham uma máquina em casa e, geralmente, costuravam para os membros de sua família vestimentas de uso pessoal, sobretudo, as que moravam na zona rural. Segundo a autora, com o passar do tempo e a expansão comercial, as atividades da costura, anteriormente exercidas no âmbito do lar e de forma gratuita, foram apropriadas pela confecção e pelo comércio das feiras locais, abrindo espaço para a mão de obra feminina (BEZERRA, 2011).

Figura 2 – Feira da Sulanca em Santa Cruz do Capibaribe - 1970



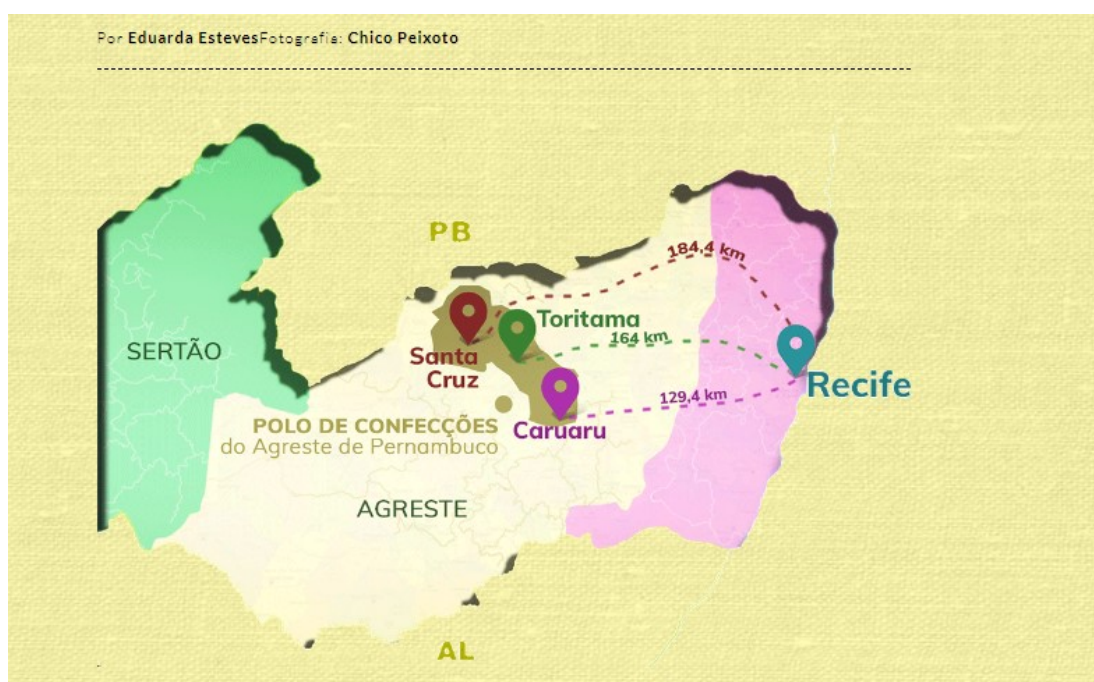
Fonte: <http://especiais.leiaja.com/>

Embora o movimento natural da industrialização seja o da classe trabalhadora migrar da zona rural para a cidade em busca de trabalho, tal movimento não aconteceu de forma significativa na região pesquisada, pois a concentração da produção continuou sendo realizada pelas mulheres da zona rural, nos sítios circunvizinhos. Isso pode ser explicado, segundo Milanês (2020), porque como a atividade da costura permite que o trabalho seja realizado em domicílio, houve uma diminuição da necessidade desse deslocamento, o que, por sua vez, acarretou uma

grande concentração da produção realizada nas áreas rurais e periurbanas, não só do agreste pernambucano, mas até mesmo de Estados vizinhos, como Paraíba e Rio Grande do Norte.

Salienta que as décadas de 1980 e 1990 constituíram o auge do desenvolvimento produtivo e comercial da região. Além do aumento populacional, o crescimento econômico do mercado ganhou destaque e foi cada vez mais impulsionado pela fabricação de roupas, tornando-se necessário aumentar e ampliar demasiadamente a produção, pois semanalmente a região passou a receber muitos compradores de todos os lugares do país (CAMPELLO, 1983). A partir dos anos 2000, a “Feira da Sulanca” passou a se chamar “Polo de Confecções do Agreste de Pernambuco” e as atividades produtivas e comerciais deste espaço se instalaram principalmente nas cidades de Santa Cruz, Toritama e Caruaru.

Figura 3 – Mapa dos Municípios do Polo de Confecção de Pernambuco



Fonte: GO- cursos. Especiais.⁶¹

Atualmente o Polo é composto por 10 municípios, sendo os de Santa Cruz do Capibaribe, Toritama e Caruaru os principais produtores, os quais possuem Índice de Desenvolvimento Humano municipal (IDHm) médio e contabilizam taxas de informalidade que variam de 23,9% em Caruaru, 39,8% em Santa Cruz do Capibaribe a até 57,3% em Toritama. Em média, 30% dos residentes na região

⁶¹ GO-KURSOS. Disponível em: <http://especiais.leiaja.com/>. Acesso em: 21 nov. 2023

estão em situação de pobreza ou extrema pobreza. Em 2018, mais de 134,7 mil pessoas desses municípios eram beneficiárias do Programa Bolsa Família (EMPREENDER360, 2020).

Figura 4 – Imagem satélite da Feira da Sulanca - Caruaru

Feira da Sulanca - Caruaru



Feira da Sulanca em Caruaru — Foto: Reprodução / TV Asa Branca

Figura 5 – Imagem satélite da Moda Center - Santa Cruz do Capibaribe

Moda Center - Santa Cruz do Capibaribe



Moda center em Santa Cruz do capibaribe — Foto: Ascom - Moda Center

Dados selecionados no Boletim do Observatório Econômico (CORECON-PE, 2020), cujas tabelas estão transcritas adiante, revelam uma maior concentração de mulheres em Caruaru e Santa Cruz do Capibaribe, em especial, na primeira cidade. Esta lógica se inverte em Toritama, onde há um predomínio dos homens. Apesar

desta maioria e de existirem homens trabalhando em atividades de corte das peças e costura em pequenos fabricos, neste município, as mulheres que trabalham no ramo de confecção predominam segundo dados coletados da (FUNDARJ, 2018).

Figura 6 – Feira do Jeans em Toritama

Feira do Jeans - Toritama



Feira do jeans em Toritama. — Foto: Reprodução / TV Asa Branca

Figura 7– Imagem satélite da Feira do Jeans em Toritama



Feira do Jeans retorna no domingo (9), em Toritama — Foto: Prefeitura de Toritama/Divulgação

Em relação à raça, ocorre um fato curioso. O Boletim do Corecon-PE (2020) informa um predomínio de brancos e pardos nos três municípios, com baixa participação de pretos que, segundo informações dadas no referido Boletim, isto é fruto da formação econômica do Agreste Pernambucano, que tinha a pecuária como uma importante atividade complementar à cana-de-açúcar, cuja presença de pretos

escravizados era predominante. Apesar do elevado índice de pobreza, os que se declaram pretos e pretas não são maioria nesta situação.

Segundo dados do Censo Demográfico de 2010, a informação referente à escolaridade do total de ocupados na confecção, percebe-se que mais da metade não possui instrução ou não teve condição de terminar o Ensino Fundamental. A situação é ainda mais grave em Santa Cruz do Capibaribe (61,5%) e Toritama (68,5%). Esta constatação preocupa o Estado, de sorte que a teoria econômica aponta uma tendência para uma relação direta entre níveis de escolaridade e níveis de renda. (CORECON-PE, 2020).

Tabela 5 – Perfil dos indivíduos Ocupados no Setor de Confecções - Ano 2010

Tabela 01

Perfil dos Indivíduos Ocupados no Setor de Confecções no Ano de 2010 nos Municípios Selecionados

Perfil Socioeconômico		Caruaru		Santa Cruz do Capibaribe		Toritama	
		Indivíduos	(%)	Indivíduos	(%)	Indivíduos	(%)
Gênero	Masculino	1.035	35,0	1.074	44,0	653	53,0
	Feminino	1.920	64,9	1.367	56,0	578	46,9
Raça	Branca	1.515	51,2	1.066	43,6	546	44,3
	Preta	115	3,8	67	2,7	21	1,7
	Amarela	22	0,7	31	1,2	13	1,0
	Parda	1.299	43,9	1.276	52,2	651	52,8
	Indígena	4	0,1	1	0,0	0	0
Idade	10 a 20 anos	509	17,2	528	21,6	308	25,0
	20 a 30 anos	1.053	35,6	900	36,8	485	39,0
	30 a 40 anos	677	22,9	605	24,7	264	21,4
	40 a 50 anos	442	14,9	267	10,9	129	10,4
	51 a 59 anos	174	5,8	89	3,6	35	2,8
	mais de 60 anos	100	3,3	52	2,1	10	0,8

Fonte: IBGE/Censo Demográfico (2010).

Apesar da importância econômica do Polo de Confecções para o Estado de Pernambuco, estudos apontam que os trabalhadores carecem de profissionalização, com destaque especial para a vulnerabilidade das mulheres que trabalham na cadeia produtiva como costureiras.

Segundo o mapeamento realizado pelo Fundo de Serviço de Apoio e Assessoria a Projetos – SAAP em parceria com o Instituto C&A, 70% das costureiras autônomas ganham até um salário mínimo por mês; 38% destas recebem apenas

um quarto desse montante. A maioria das trabalhadoras é informal, possui oficinas de costura em casa, acumulam as atividades domésticas e profissionais, jornadas exaustivas de trabalho (10 a 15 horas por dia), alienadas do processo produtivo (EMPREENDER360, 2020).

Figura 8 – Pequena facção de costura - Santa Cruz do Capibaribe em 1980



Fonte: G0-KURSOS.⁶²

Em recente pesquisa de campo divulgada pelo Ministério Público do Trabalho da 6ª Região (MPT, 2022), os servidores do MPT visitaram 59 facções em Toritama, representando 43,07% do total de facções, 48 em Caruaru (35,04% do total), 27 em Santa Cruz do Capibaribe (19,71% do total) e 03 em Taquaritinga do Norte (2,19% do total). Nessas visitas foram constatados altos índices de informalidade no local, seja em relação às empresas, seja em relação aos trabalhadores. Das 137 facções visitadas, apenas 13 possuem registro no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas - CNPJ, apontando para mais de 90% de informalidade empresarial.

Já em relação aos trabalhadores com CTPS assinada, os índices também demonstraram elevada informalidade, pois a grande maioria das facções não registra os empregados. São 128 estabelecimentos que não registram os empregados, representando 93% do total, 02 que registram (2% do total) e 07 que possuem empregados parcialmente registrados (5% do total).

⁶² GO-KURSOS. Especiais. Disponível em: <http://especiais.leijaja.com/>. Acesso em: 21 nov. 2023.

O número total de trabalhadores abrangidos foi de 595 pessoas em 116 facções, variação de 01 a 50, e a média de empregados por facção foi de 5,13. As demais facções operam sem empregados. Quanto à participação da família entre os trabalhadores da facção, de um total de 137 facções, 40 informaram que havia trabalhadores que eram pessoas da família. As demais não tinham trabalhadores da família (MPT, 2022).

Segundo dados apresentados ao Sebrae/PE, mediante estudo realizado pela FADE/UFPE (SEBRAE, 2003), a produção de peças de vestuário realizada nesses três municípios é vendida em todo o Brasil e em países da América do Sul, como o Paraguai.

Cálculos intuitivos de conhecedores do fenômeno dão conta que cerca de 45 mil pessoas por semana comparecem às grandes feiras de confecções populares realizadas nas três cidades: às segundas, em Caruaru; às terças, em Toritama; às quartas, em Santa Cruz do Capibaribe. “Nossas próprias estimativas, feitas com rigor estatístico e apresentadas no corpo do presente relatório, indicam a existência de 12 mil unidades produtivas, ou empresas, no Polo. Essas empresas (das quais somente oito por cento são formais) empregam aproximadamente 76 mil pessoas, produzem 57 milhões de peças por mês e realizam um faturamento mensal superior a R\$ 144 milhões.” (SEBRAE, 2003)

No Polo de confecções do Agreste Pernambucano o trabalho domiciliar é essencial para movimentação da produção, a qual é terceirizada, em sua grande maioria, para as mulheres costureiras. Em Toritama, por exemplo, segundo pesquisa realizada pela FUNDARJ, essas trabalhadoras representam 84,1% da mão de obra contratada. (FUNDARJ, 2018).

O alto custo de máquinas modernas impede o avanço tecnológico e faz com que ainda prevaleça o trabalho de costureiras domiciliares. Tal forma de trabalho se perpetua pelo excesso de mão de obra desqualificada da região, pelo nível de pobreza dos habitantes, pela possibilidade de as mulheres conciliarem o trabalho doméstico e de cuidado com o trabalho precário, disfarçado de empreendedorismo, pago por peça, sem vínculo de emprego, sem qualquer regulamentação ou proteção social.

A mulher teve um importante papel no desenvolvimento da confecção em Santa Cruz do Capibaribe, pois a atividade de costurar, tida como característica feminina, desenvolvida no âmbito da pequena e micro empresa familiar, funciona

como pilar principal de sustentação. Assim, elas utilizaram essa “habilidade feminina” como alternativa econômica para sobreviver e, ao mesmo tempo, transferiram sua capacidade de administrar o lar para administração das pequenas fábricas domésticas (PEREIRA, 2004 *apud* MELO, 2009, p.40)

No ramo de confecções, a terceirização é facilitada porque as máquinas de costuras são simples, transmudam-se de meio de produção para utensílio doméstico e o trabalho de costura se confunde com o trabalho do lar, não remunerado. Uma das consequências naturais deste contexto, no qual as mulheres estão inseridas, é a aceitação de baixos salários, a concorrência entre si, a ausência de consciência de classe e de organizações políticas para pleitear melhorias e mudar a realidade vivenciada.

Neste cenário, verifica-se como o trabalho em domicílio, a divisão sexual do trabalho, com a interseccionalidade de gênero e de classe social são fatores determinantes para a desigualdade, perpetuação da precarização e exploração do trabalho das mulheres pelo capital na Região. Percebe-se, neste aspecto, que a dinâmica flexível do processo produtivo acarreta para as mulheres trabalhos extenuantes, com jornadas que podem chegar a mais de 24 horas seguidas, sem garantias ou proteções legais e muitas vezes para receber uma remuneração menor do que um salário mínimo.

Tal realidade é retratada nos achados do estudo formulado por (PVRA, 2020), no qual analisou a relação entre a superexploração da força de trabalho com o conceito de desgaste em trabalhadores de facções instaladas em dois municípios do Polo de Confecções do Agreste Pernambucano.

O autor acrescenta ainda ser necessário levar em consideração a particularidade da relação estudada, pois foi identificada a centralidade da categoria ‘superexploração da força de trabalho’, por meio de suas quatro formas de expressão: remuneração da força de trabalho abaixo do seu valor; extensão das jornadas de trabalho para além de seus limites normais; aumento da intensidade do trabalho para além de seus limites normais e, por fim, aumento do valor histórico moral da força de trabalho sem sua remuneração equivalente.

Em seu trabalho de campo, também desenvolvido na Região do Polo, o autor observou que as organizações externas e interna da produção, considerando a divisão técnica do trabalho, não é uma superação da lógica taylorista-fordista para o toyotismo, quiçá uma metamorfose com traços dos modelos organizacionais

permeados com ‘grande dose de precarização’. Verificou que a produção se organiza de forma descentralizada, distribuída por toda a cidade, utilizando-se do trabalho informal, incluindo-se, neste caso, o trabalho domiciliar.

Explica que esta divisão também ocorre no ambiente de trabalho das facções, sobretudo nas que não estão instaladas nos domicílios. Os trabalhadores têm funções bem definidas e pouco mudam a atividade que realizam; ‘especializam-se’ naquela tarefa específica e a realizam no menor tempo possível de forma contínua e repetitiva.

Contata-se que, no polo de confecção, a flexibilização é a estratégia preferencial das empresas contratantes para aumentar os lucros, a qual se revela cada vez mais sexuada, raciada e estruturada na divisão sexual do trabalho. O presente estudo revelou que, na Revolução Industrial, o trabalho domiciliar foi exercido principalmente pelas mulheres e, no ramo de confecção, esta particularidade continua até hoje. Por acontecer dentro dos lares, o trabalho domiciliar sempre foi invisível, clandestino, precário e fomentado pela divisão sexual do trabalho, tanto no que diz respeito à produção, como no que diz respeito à reprodução.

As mulheres se submetem facilmente às formas de organização do trabalho taylorista, adaptam-se muito bem ao trabalho repetitivo da linha de montagem, à hierarquia e ordens superiores de comando, motivo pelo qual, nas indústrias de confecção e vestuário, elas são maioria. Assim, acumulam o trabalho produtivo do tomador de serviço, com o trabalho reprodutivo, de cuidado, e, ainda, toda sorte de serviços domésticos. Nesse ramo de produção, o último elo da cadeia produtiva é a trabalhadora domiciliar, que realiza suas atividades na própria residência e presta serviços às empresas que contratam seus serviços. (GUIRALDELLI, 2012, p. 712).

Segundo pesquisa elaborada por Milanês (2020), para entender melhor o trabalho realizado pelas mulheres na região objeto da pesquisa, é importante que se faça uma ligação entre o espaço produtivo e o espaço reprodutivo, pois para as mulheres, na maioria das vezes, a própria vivência do trabalho produtivo implica uma combinação destas duas esferas. Dessa forma, acredita, assim como Hirata (2007), que a precarização do trabalho não pode ser elucidada sem uma recorrência à dimensão extratrabalho, principalmente à relação entre os homens e as mulheres dentro do lar.

Argumenta que a figura do “cuidado” familiar foi (cultural e socialmente) sempre atribuída à mulher como uma capacidade que está presente em sua essência. A dimensão da afetividade e da atenção é refletida na imagem feminina e no papel social que a mulher deve desempenhar no interior de sua família. Citando Ricardo Antunes (1999), salienta que não é só a família que precisa desse “cuidado”, mas o próprio capital também necessita do tempo de trabalho das mulheres na esfera reprodutiva, uma vez que isso é indispensável para o processo de valorização e seria impossível para o capital realizar seu ciclo produtivo sem o trabalho feminino, que é realizado na esfera doméstica e é responsável pela reprodução dos seus membros que correspondem à força de trabalho da qual necessita.

A família, segundo conclusão da socióloga, apresenta-se como necessária, como base orgânica e funcional do desenvolvimento do próprio sistema sob o qual a sociedade está estruturada. Para que ele possa se reproduzir as dimensões produtivas nas quais se apoia devem crescer proporcionalmente, em que a força de trabalho tem que se manter tanto em qualidade como em quantidade. Nesse sentido, é através do uso da produção doméstica e do trabalho feminino dentro do lar que o sistema econômico e patriarcal garante a reprodução adequada dos indivíduos e da sua força de trabalho para o seu funcionamento (MILANÊS, 2020).

No Agreste de Pernambuco, embora em determinado momento, os homens passem a exercer profissionalmente atividades que eram “essencialmente femininas”, como a atividade de costurar (MILANÊS, 2020); isso não implica que eles assumam outras atividades da vida doméstica, como lavar a louça, limpar a casa, preparar os alimentos ou cuidar dos filhos. Significa dizer que, se na dimensão industrial, produtiva e comercial, o homem assume papéis tipicamente femininos, no espaço doméstico, os papéis e as funções continuam sendo divididos hierarquicamente, de acordo com o gênero.

Como não podem contar com os homens para realização do trabalho domésticos, as mulheres ficam sobrecarregadas com o trabalho reprodutivo, doméstico e de cuidado, ao passo em que os homens se ocupam apenas do trabalho produtivo. Para ilustrar tal situação, convém destacar o exemplo do casal de costureiros Ricardo e Juliana, citado por Milanês (2020) em seu artigo:

Todos os dias, a rotina dessa família é praticamente a mesma, ambos acordam às 6 horas ou 7 horas, tomam café e começam a costurar. A facção deles se localiza na sala da casa, e durante o tempo que trabalham, Miguel divide o espaço entre as máquinas e as peças de roupa, enquanto assiste desenho no sofá. Na verdade, ele só consegue visualizar as

imagens que passam na televisão, porque o ruído das máquinas é tão forte, que não tem como escutar os sons dos programas. Durante a manhã, pude perceber que Miguel sempre interrompia Juliana inúmeras vezes para pedir alguma coisa, e requisitar sua atenção. Ele nunca recorria ao pai, mas a mãe era quem sempre parava de costurar para atendê-lo.

Por volta das 11 horas, Juliana desligava sua máquina e ia fazer o almoço, passando cerca de uma hora ou mais realizando essa atividade, enquanto seu marido permanecia costurando. Quando a comida estava pronta, todos almoçavam. Após o almoço, Ricardo tirava um cochilo e ela ia dar banho em Miguel e arrumá-lo para levá-lo à escola. Quando Juliana voltava para casa, Ricardo já estava acordado costurando, e ela ia lavar a louça do almoço, e só após terminar, voltava a costurar.

Durante a tarde, os dois costuravam incessantemente sem parar. Às 17 horas, Juliana ia buscar Miguel na escola e sempre parava na casa da sua mãe, que mora na mesma rua, passava uns minutos lá e retornava para costurar. Miguel novamente ficava na frente da televisão. Por volta das 19 horas, Juliana interrompia o trabalho e ia preparar o jantar, e quando ficava pronto, Ricardo parava de costurar e todos iam comer. Se fosse dia de “serão”, Ricardo voltava a costurar, mas se não fosse, logo após a janta ele dava por encerrado sua atividade. Enquanto isso, Juliana ia lavar a louça, dar banho em Miguel e tomar banho. Suas atividades domésticas só encerravam em torno das 22 horas.

Nos finais de semana, os dois costuravam até no sábado de manhã. Durante a tarde e no domingo, Juliana realizava as atividades que ela não conseguia fazer no decorrer da semana, por falta de tempo, como: varrer a casa, passar pano, lavar roupas, passar ferro, fazer compras, dentre outras. E Ricardo, por sua vez, sempre saía para conversar na frente de casa com algum amigo, visitar seus parentes ou ficava dormindo. Certa vez, Juliana resumiu sua rotina e também a de muitas mulheres na região com a seguinte frase: “a gente costura, cuida dos filhos e ajeita a casa tudo de uma vez só.

No caso citado por Milanês, o homem costura bem mais do que a mulher, já que ele não precisa parar inúmeras vezes ao longo do dia, para cuidar da alimentação, da casa e da família. No entanto, isso só é possível porque existe uma esposa para fazer todas as outras atividades domésticas sozinha. No caso citado, o homem não conseguiria manter a sua produtividade se não tivesse quem fizesse todo o serviço doméstico, sobretudo àquele que envolve a alimentação dele próprio.

Segundo pesquisa de campo realizada pela referida socióloga, no polo de confecção pernambucano, não apenas a costureira Juliana, mas a maioria das mulheres entrevistadas por ela partilha dessa mesma rotina, que acumula o ofício profissional com as tarefas domésticas cotidianamente, conciliando e realizando inúmeras atividades, quase ao mesmo tempo, sem contar com qualquer ajuda de seus companheiros. O que implica dizer que suas jornadas acabam sendo maiores do que as dos homens e que, no final das contas, elas trabalham mais do que eles (MILANÊS, 2020).

Em seus achados a respeito do uso do tempo total de trabalho das mulheres, as autoras Lais Álamó e Maria Elena Valenzuela, no texto *Tempo de trabalho remunerado e não remunerado na América Latina* (RANGEL 2016, p. 118) destacam que tanto no Brasil, como nos demais países da América Latina, o tempo de trabalho produtivo dispendido pelas mulheres é menor do que o mesmo tempo dedicado pelos homens. Mas, por outro lado, o tempo de trabalho reprodutivo das mulheres é maior, e quando somado ao tempo do trabalho produtivo, faz com elas trabalhem mais horas do que os homens e disponham de um tempo menor de lazer e descanso. As mulheres latino-americanas trabalham para o mercado uma média de 37,8 horas semanais, e os homens, 45,3 horas. Os homens dedicam ao mercado de trabalho um tempo médio de 7,5 horas superior ao dedicado pelas mulheres, chegando essa diferença a 10 horas na Argentina (Buenos Aires) e na Costa Rica.

As referidas autoras levantaram dados para comprovar que as jornadas produtivas das mulheres são mais curtas em razão do trabalho doméstico e de cuidado; e que os padrões de igualdade de gênero na distribuição dos tempos de trabalho são mais agudos em países mais pobres. No Brasil, em 2009, a jornada semanal total das trabalhadoras negras era a mesma das brancas (57,9 horas), mas as primeiras dedicavam em média 2,1 horas semanais além do que as segundas em afazeres domésticos (23 a 20,9 horas, respectivamente) e, em consequência, a mesma quantidade de horas semanais a menos ao mercado de trabalho (34,9 horas, no caso das negras, e 37 horas, no caso das brancas).

Os dados coletados refletem, embora exista uma incorporação expressiva das mulheres no mercado de trabalho, não existir uma pactuação em relação à responsabilidade pelo trabalho de reprodução social, que continua sendo assumido por elas de forma exclusiva ou em maior grau de dedicação. Com base nesses fatos, elas explicam a razão de uma maior concentração de mulheres em ocupações precárias e informais, que usualmente não envolvem horários e locais de trabalho fixos, revelando-se “estratégias de ajustes” na tentativa de conciliar a atividade remunerada com as responsabilidades familiares. Por isso estão sobrerrepresentadas em trabalhos menos produtivos e precários, com remunerações mais baixas e com menos benefícios e direitos sociais. (RANGEL, 2016, p. 118).

A possibilidade de uma articulação equilibrada entre trabalho, vida pessoal e familiar, seria uma boa estratégia para a promoção da igualdade de gênero no mundo do trabalho, e isto está intrinsecamente relacionado com o que é conceituado

como trabalho decente, conforme apontam os estudos de todas as pesquisadoras feministas citadas nesta dissertação.

5.3.1 Racionalidade neoliberal e o empreendedorismo. As respostas da Teoria Social Crítica

Para falar sobre o sujeito empreendedor do polo de confecção do agreste pernambucano, convém perpassar novamente pelos achados dos estudos de Milanês (2020). Em sua pesquisa de campo, por ocasião da elaboração da dissertação de mestrado, ao analisar a inserção de homens e mulheres da zona rural nas atividades do Polo, percebeu que um dos maiores desejos das entrevistadas era trabalhar para poder comprar uma máquina de costura e montar a sua própria facção. Dentre as que já trabalharam em fábricas ou fabricos na cidade, essa vontade se impôs como uma necessidade de “deixar de trabalhar para os outros” e poder trabalhar em casa “sem patrão”.

Essa importância dada ao trabalho e a autogestão, a pesquisadora também constatou que era compartilhada entre as gerações. Muitas pessoas que ela conheceu, durante o seu trabalho de campo, já trabalharam na cidade anteriormente. Afirmaram que quando conseguem “juntar um dinheirinho”, saem dos seus empregos e montam facções nas suas residências, pois o ganho é melhor, elas não dependem de ninguém e o horário é feito por elas.

Quando retornou ao polo para concluir a sua pesquisa de doutorado, Milanês (2020) se propôs a entender melhor o fenômeno do empreendedorismo local. Percebeu uma particularidade no agreste pernambucano, embora existam várias situações vivenciadas pelos trabalhadores, que é a regra praticamente geral: “ou se é patrão de si mesmo ou se trabalha para outro”. Ela percebeu que se libertar da autoridade do outro constitui um dos elementos mais característicos e marcantes dos trabalhadores do Polo. Por essa razão, ter o próprio negócio, tanto é um objetivo de grande parte dos trabalhadores envolvidos nas atividades do Polo, como é também um marco que se associa aos valores como “autonomia” e “liberdade”, expressos na possibilidade de trabalhar em casa e escolher os horários das suas atividades.

Explica o empreendedorismo local como decorrente da vontade de montar o próprio negócio e da proliferação de milhares de marcas na região, e não em razão exclusiva dos incentivos recentes do SEBRAE ou de políticas públicas para reforçar

e incentivar o empreendedorismo. Ela entende que esse fator se relaciona muito com a própria cultura local e com a forma como tudo começou desde os primórdios da sulanca, pois a autonomia de trabalhar por conta própria, que se traduz atualmente na palavra “empreendedorismo”, já estava presente no Agreste pernambucano nos anos 1950.

Afirma que muito antes do “discurso empreendedor estar na moda, o trabalho autônomo, a subcontratação e a flexibilização nas relações de trabalho já faziam parte da realidade local.” (MILANÊS, 2020)

Também cita os estudos de Freire (2016), a qual relaciona a criação de novos empreendimentos e do “negócio próprio” no agreste pernambucano, com o desejo pela autonomia no ambiente de trabalho e pela melhora nas condições de vida. Analisa os casos de ascensão nesse mercado não como exemplos, mas como modelos a serem seguidos por outros trabalhadores. Isso faz Freire (2016) considerar a autonomia e a independência “como valores marcantes no Polo, pois existem repetidos casos de pessoas que, depois de trabalhar alguns anos como empregados, partem para montar sua própria unidade produtiva”.

Contudo, faltou um percurso importante a ser trilhado, para arrematar a conclusão e entender os reais motivos do empreendedorismo local. Explica-se:

A exploração de forças de trabalho baratas e imaturas, que acontece atualmente nos países periféricos, foi denunciada por Marx, em *O Capital* (2020, p. 533), quando a classificou como mais inescrupulosa do que no trabalho fabril, pois a utilização das máquinas em substituição da força muscular, como facilitador do trabalho, é algo inexistente na manufatura moderna. Nesta última a exploração do trabalho domiciliar ocorre com uma classe trabalhadora dispersa, sem capacidade de resistência - principalmente porque existe toda uma série de parasitas, interpostos entre o verdadeiro patrão e o trabalhador-, onde a pobreza extrema rouba do trabalhador as condições mais essenciais, como espaço, luz, ventilação etc., em um cenário onde cresce a instabilidade e a concorrência entre eles. Para explicar o empreendedorismo no ramo de confecção, é importante transportar essas constatações marxianas a todos os tipos de contratações existentes no Polo.

Em sua obra sobre trabalho em domicílio na indústria de confecção, Abreu (1986, p. 73) cita uma distinção importante realizada pelos pesquisadores italianos, especialmente Luigi Frei (1973), a respeito dos diversos tipos de contratações da mão de obra neste setor:

Deve-se distinguir o trabalho a domicílio no sentido estreito (trabalho desenvolvido na habitação do trabalhador sem qualquer contrato em bases coletivas ou normas), do trabalho a domicílio no sentido lato (que engloba artesãos que trabalham a domicílio em condições de dependência de unidades maiores; operários e subocupados em outros setores que realizam trabalho extra fora das empresas onde geralmente trabalham; bem como trabalhadores ocupados em unidades produtivas de dimensões mínimas, microempresas, que realizam trabalhos sob encomenda em condições de dependência para empresas de dimensões maiores).

Embora esse tipo de trabalho tenha sido ampliado consideravelmente na sua definição, ela conclui que todos são fruto de uma mesma lógica de descentralização da atividade produtiva para o exterior da fábrica. Ao mencionar o trabalho de Frei, pontua que essa descentralização da atividade produtiva é realizada com o objetivo de maximização dos lucros, ou ao menos de obtenção de um nível mínimo de lucro, de aumentar as receitas em relação aos custos.

Argumenta que as diferenças salariais entre trabalhadores fabris e não-fabris favorece a descentralização, é resultado da debilidade do movimento sindical e da falta de organização coletiva da categoria, que permite reduzir os custos da mão de obra a níveis mínimos. Da mesma forma, o envolvimento de mulheres, crianças e idosos, cujas possibilidades de empregos formais são menores, acabam por aumentar a disponibilidade de mão de obra para o trabalho a domicílio. (ABREU, 1986 p. 75)

Ao citar a experiência dos pesquisadores italianos, Abreu evidencia que a articulação do trabalho em domicílio no setor têxtil e de confecção, pode assumir vários contornos, pode estar em alguns casos diretamente dependente das grandes empresas, possuidoras do controle absoluto do mercado, para subcontratar os serviços dos microempreendedores e dos trabalhadores em domicílio. Cita, ainda, que esses contornos ficam mais complexos quando surge a figura do intermediário, utilizada pelas pequenas empresas para distribuir o trabalho para artesãos e pequenas oficinas, ou a trabalhadores domiciliares.

Ao mostrar o outro lado dos fatores socioculturais mencionados pelos pesquisadores (MILANÊS, 2020; FREIRE, 2016), os autores italianos citados por (ABREU, 1986) enfatizam que os fatores socioculturais influenciam na posição de extrema fraqueza contratual desses trabalhadores e contribuem para o rebaixamento dos preços do trabalho e oferta da mão de obra. Mencionam a ilusão desses trabalhadores das microempresas e de seus familiares de se acharem “trabalhadores autônomos”, livres da dependência direta da estrutura hierárquica

das fábricas; que não percebem o agravamento da exploração da sua força de trabalho, pois para atender as demandas exigidas pelos seus contratantes eles são obrigados a manter horários e ritmos de trabalho extremamente opressivos (ABREU, 1986 p. 76)

Percebe-se a tendência de os trabalhadores rurais migrarem para o empreendedorismo do ramo de confecção, em busca de liberdade e autonomia financeira como reflexo de uma organização produtiva, que atrai os mais diversos tipos de mão de obra disponível alimentando o sonho de emancipação e de liberdade dos corpos.

Em sua pesquisa sobre o *Meio Ambiente do Trabalho e Enfermidades Profissionais: os rituais de sofrimento e a morte lenta no contexto do trabalho livre/subordinado*, a Prof. Fernanda Barreto Lira diz que a subordinação não se restringe ao poder hierárquico do empregador. Esse poder não se limita aos comandos verticais, verbalizados ou sinalizados pelo pequeno chefe na forma de um gerente ou supervisor. A identificação da expressão do poder na escala do superior hierárquico direto em relação ao empregado – máquina, executor repetitivo de comandos –, é o exemplo que se dá para se tirar o estudioso da escuridão do desconhecimento. É a ilustração singela de uma forma de relação social muito mais abrangente, que permeia toda a sociedade: a relação de poder.

Ao citar os estudos de Foucault sobre o assunto, Lira acrescenta:

Quando se define os efeitos do poder pela repressão, tem-se uma concepção meramente jurídica desse mesmo poder; identifica-se o poder a uma lei que diz não. O fundamental seria a força da proibição. Ora, creio ser esta uma noção negativa, estreita e esquelética do poder que curiosamente todo mundo aceitou. Se o poder fosse somente repressivo, se não fizesse outra coisa a não ser dizer não, você acredita que seria obedecido? O que faz com que o poder se mantenha e que seja aceito é simplesmente que ele não pesa só como uma força que diz não, mas que, de fato, ele permeia, produz coisas, induz ao prazer, forma saber, produz discurso (LIRA, 2015, p. 151).

Extraí-se da síntese traçada na tese da referida professora que “as relações de poder na constituição do tecido social podem ser analisadas cronologicamente, para que se percebam as suas diversas configurações.” Ela divide em três etapas:

Na época da política clássica, o poder definia-se sob a forma de domínio, com o formato de uma ordem social classista e rígida, a exemplo das sociedades do Ancien Régime. Na época da representação política e das técnicas disciplinares, o poder se apresentava como poder político e representativo dos sujeitos de direito, mediante a sujeição do corpo singular, isto é, como interiorização generalizada da

função normativa. E na contemporaneidade, tem-se o poder da política da comunicação, com a transformação geral das condições de produção, que agora contam com a participação ativa dos sujeitos, a qual pode consubstanciar-se na adesão, resultante do controle daqueles, ou no antagonismo que busca a libertação.

Para a autora os centros de comando, ainda que distantes da base da pirâmide produtiva, são facilmente identificáveis. Mas o poder que deles emana não se projeta apenas em linha reta descendente. Expande-se por reverberação, atingindo as esferas de relacionamento social aparentemente mais distantes da fábrica.

Faz menção aos estudos de Boltanski, Chiapello e Marx ao afirmar que o poder não se sustentaria de maneira tão sólida se utilizasse apenas a coerção, sobretudo pelo fato de a demanda do capital ocorrer pela adesão ativa, iniciativas e sacrifícios livremente assumidos, não só pelos que ocupam cargos de gestão, mas pela maioria dos envolvidos com o trabalho.

Desse modo, ainda que haja apropriação do trabalho semelhante à escravidão, a imposição de empenho não pode ser vista como a única forma de obtenção de dedicação ao trabalho. Segundo Lira, a qualidade do compromisso que se pode esperar depende do convencimento na utilidade da atividade não só para o desenvolvimento individual, como para o bem coletivo. Os autores citados por ela em sua tese, chamam de espírito do capitalismo a ideologia que justifica o engajamento no capitalismo.” (LIRA, 2015, p. 153)

Na seção I desta Dissertação procurou demonstrar que a Teoria Jurídico-trabalhista Clássica limita a sua versão analítica sobre a proteção do trabalho da mulher a uma compreensão marcadamente dogmática. De forma indutiva, reivindica aquela proteção por meio de sistemas e subsistemas jurídicos.

Também traçou o panorama dogmático desse fenômeno, na medida em que cuidou de identificar, na seção 2 as normas protetivas sobre o trabalho da mulher nos planos nacional – constituição, CLT e a “reforma trabalhista” -, na OEA, ONU OITE UNIÃO EUROPÉIA E MERSOCUL.

Consoante já evidenciado (LIRA, 2015), do ponto de vista da Teoria Jurídico-Trabalhista Crítica, a organização do trabalho se constitui como organização de poder. Embora se afaste, dos pós-estruturalistas – caso específico das orientações levadas a efeito nesse programa de pós-graduação –, quanto aos pressupostos luta

e consciência de classes, ressalta a importância destes – a partir de Michel Foucault – Sociedade da Disciplina – e de seus seguidores, como Deleuze e Guattari – Sociedade do Controle –, na medida em que criaram uma escola de teoria organizacional, que superou àquelas surgidas desde o Fordismo, Toyotismo e escolas contemporâneas, ainda mais sofisticadas, que vão além da organização do trabalho para se inserir no interior das organizações produtivas, capturar a subjetividade, formular ideia de um sujeito neoliberal, único responsável pelo seu sucesso e seu fracasso, o qual “rejeita” os sistemas de proteção ao trabalho.

As pesquisas da professora Isabele de Moraes D’Ângelo (2014), Fernanda Barreto Lira (2015), José Adelmy da Silva Acioli (2018) e Jailda Eulídia da Silva Pinto (2020) são capazes de demonstrar o momento em que pós-estruturalismo e marxismo se aproximam, ao evidenciar a ideologia da opressão constituída por meio da Cultura e o Poder das Organizações, ao mesmo tempo em que força a luta e a consciência de classes como imperativo das transformações sociais em geral e da emancipação da classe trabalhadora, na medida em que reforça a presença de uma totalidade orgânica contraditória – modo de produção capitalista -, que subordina toda força de trabalho ao capital.

As condições de existência forjadas a partir do Estado, do Direito e da Sociedade moderna não podem ser superadas sem aqueles pressupostos, que aparecem na teoria jurídico-trabalhista crítica como a fontes do Direito do Trabalho. Para explicar melhor: numa sociedade dividida e classes, em que as relações de trabalho são assimétricas, ontologicamente desiguais, não há como superar o adoecimento, a morte lenta no trabalho, os rituais de sofrimento.

Cabe enfatizar que as conquistas adquiridas pela classe trabalhadora somente foram possíveis, na medida em que os trabalhadores foram capazes de se juntar coletivamente e lutar contra o individualismo contratualista e promover, como afirma o prof. Everaldo Gaspar (2022), frestas e rachaduras nos sistemas e subsistemas jurídicos burgueses.

A força avassaladora do ultraliberalismo, que se instituiu depois da queda do socialismo real, prova esse argumento. No momento que o liberalismo retoma, com mais força, a ideia de que o gênero humano nasce “livre e igual”, com mais força

começa o desmanche dos direitos sociais, a ampliação das patologias sociais, a miséria e a pobreza.

As novas lutas coletivas emancipatórias da sociedade do trabalho contemporânea não podem ser exercitadas fora das novas tecnologias da informação e da comunicação, conforme defende o professor Carlo Benito Consentido Filho (2017). Espaço, segundo ele, privilegiados para os movimentos que já estão em curso – de caracteres marxistas e anarquistas.

Essas são as razões pelas quais as possibilidades de adoção de uma Renda Universal Garantida, a fim de permitir uma vida digna, com ou sem trabalho, a partir da taxação dos fluxos financeiros internacionais, não podem surgir como dádiva da burguesia ultraliberal, mas por meio da luta e da consciência de classes.

Quando Marx e Engels (2012) disseram, no Manifesto, que a burguesia não poderia viver sem revolucionar os instrumentos de produção, por meio deles, as relações de produção e, por meio delas, todas as relações sociais; quando disseram que a burguesia não veio para ser hegemônica num determinado país ou região, mas, no mundo, impressionou a autora desse estudo o fato de o espaço objeto de sua pesquisa se encaixar perfeitamente nas experiências vividas no polo de confecções do agreste pernambucano.

Antes de produzir o filme *Estou Me Guardando para Quando o Carnaval Chegar* (2019), que foi gravado na Região do Polo de Confecção Pernambucano e denunciou a exploração capitalista desmedida, o mesmo diretor Marcelo Gomes dirigiu *Cinema, Aspirinas e Urubus* (2005), no qual conta a história de um alemão que, em plena Segunda Guerra Mundial, enverada pelo sertão nordestino para vender aspirinas. Ao chegar em um determinado vilarejo ele arma a sua tenda, liga o carro, começa a passar um filme sobre o remédio milagroso para as pessoas do local, que nunca foram ao cinema, e ao término do filme ele vende as aspirinas. A fábrica de aspirinas do filme espalhava seus vendedores pelo mundo, em rincões do planeta, para propagar e vender os seus produtos, do mesmo modo que o capitalismo ultraliberal e sua ideologia de empreendedorismo está, agora, no Polo de Confecções do Agreste de Pernambuco.

No livro *A Nova Razão do Mundo*, Pierre Dardot e Christian Laval (2016) analisam o fenômeno do empreendedorismo como uma forma de racionalidade

neoliberal, imposta sobre as sociedades contemporâneas. Em síntese apertada, definem o empreendedorismo como uma forma de subjetivação que transforma os indivíduos em agentes econômicos responsáveis pela sua própria vida, pela sua própria felicidade e pelo seu próprio sucesso.

Afirmam, ainda, o empreendedorismo como uma forma de governabilidade, que utiliza técnicas de gestão, avaliação, competição e incentivo para moldar as condutas dos indivíduos e das coletividades, tornando-os mais produtivos, mais flexíveis e mais adaptáveis ao mercado. Trata-se de uma forma de dominação que impõe uma lógica de mercado a todas as esferas da vida social, política e cultural, reduzindo os direitos sociais, as solidariedades coletivas e as críticas ao sistema.

Os sociólogos franceses esmiuçam nessa obra a forma como foi fabricado o “sujeito neoliberal”, o qual é correlato de um dispositivo de desempenho e gozo. Para entender esse fenômeno, salientam os autores que não devem ser ignoradas todas as mudanças da relação mercantil engendradas no sujeito. Ao citar Marx, pedem atenção para os efeitos de dissolução que o mercado exerce sobre os vínculos humanos. A mercantilização das relações sociais, juntamente com a urbanização, foi um dos fatores mais poderosos da “emancipação” do indivíduo com relação à tradição, raízes, apegos familiares e fidelidades pessoais.

Para eles a grandeza de Marx foi ter mostrado que o preço dessa liberdade subjetiva é uma forma de sujeição às leis impessoais e incontornáveis da valorização do capital. O indivíduo liberal, a exemplo do sujeito lockiano, proprietário de si mesmo, podia acreditar que gozava de todas as faculdades naturais, do livre exercício de sua vontade, podia proclamar ao mundo a sua autonomia irreduzível, mas continuava a ser uma engrenagem dos grandes mecanismos que a economia política clássica começava a analisar. (DARDOT, 2016 p. 323 e 324)

Asseveram que os sujeitos jamais teriam se convertido de forma voluntária ou espontânea à sociedade industrial e mercantil apenas pelos atrativos do enriquecimento financeiro. Postular a liberdade de escolha, suscitar e constituir na prática essa liberdade, pressupõe que os sujeitos sejam conduzidos por uma “mão invisível” a fazer escolhas que serão proveitosas para uma máquina, que funciona idealmente por si só, e encontra em cada sujeito uma engrenagem pronta para responder às necessidades de arranjo do conjunto (DARDOT, 2016 p. 325).

É dessa forma que a mão invisível domina as mentes e forma os corpos aptos a contribuir no grande circuito do consumo, faz com que o indivíduo trabalhe para a

empresa como se trabalhasse para si mesmo, elimina qualquer sentimento de alienação e de distância entre o trabalhador e a empresa que o contrata. Ele trabalha para o seu proveito, para intensificação do seu esforço, como se essa conduta viesse dele próprio, como se fosse uma ordem que brota do seu próprio desejo, à qual ele não tem forças para resistir. Na conclusão dos autores, “o sujeito produtivo foi a grande obra da sociedade industrial” (DARDOT, 2016 p. 325 a 327))

O desejo de empreender e o mantra do Polo “Ninguém quer ser empregado, todo mundo aqui quer ser patrão”, passado de geração para geração segundo notícia Milanês (2020) em sua tese, é explicado por Dardot e Laval em sua obra (2016, p. 329) como uma reação em cadeia de reprodução de sujeitos empreendedores que, por sua vez reproduzirão, ampliarão e reforçarão as relações de competição entre eles. Isso exigirá, segundo a lógica do processo autorrealizador, adaptação subjetiva às condições cada vez mais duras produzidas por eles mesmos. Exemplo disso é o fato desse sujeito neoliberal acreditar que a liberdade só é possível se ele ultrapassar o estatuto do empregado assalariado de antigamente, ou seja, se ele se tornar um empresário de si mesmo, vendedor de serviço no mercado.

. A vida de trabalho intensivo, precário e sem descanso foi retratada, inclusive, no premiado documentário de Marcelo Gomes, *Estou Me Guardando para Quando o Carnaval Chegar*, cuja Sinopse é uma denúncia escancarada da informalidade, exploração desmedida do capital, sem uma contrapartida compensatória, e da necessidade de tutela e proteção da classe que vive do trabalho naquela Região (GOMES, 2019):

A cidade de Toritama é um microcosmo do capitalismo implacável: a cada ano, mais de 20 milhões de jeans são produzidos em fábricas de fundo de quintal. Os moradores trabalham sem parar, orgulhosos de serem os donos do seu próprio tempo. Durante o Carnaval – o único momento de lazer do ano -, eles transgridem a lógica da acumulação de bens, vendem seus pertences sem arrependimentos e fogem para as praias em busca de uma felicidade efêmera. Quando chega a Quarta-feira de Cinzas, um novo ciclo de trabalho começa.

Essa é a norma consuetudinária que prevalece no Polo de Confecção de Pernambuco, a qual se perpetua nas gerações.

6 PODERES INSTITUÍDOS E SEU PAPEL PARA MANUTENÇÃO DAS DESIGUALDADES E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO SOB O ENFOQUE DA TEORIA SOCIAL CRÍTICA

6.1 Atuação da Justiça do Trabalho em processos que envolvem trabalhadoras e trabalhadores do Polo de Confecção do Agreste pernambucano

Nesta seção, são analisados os fundamentos de uma amostragem de decisões prolatadas pelos Magistrados de primeira e segunda instâncias, em 13 reclamações trabalhistas ajuizadas pelos trabalhadores e trabalhadoras do Polo.

Serão verificados, especialmente, quais os argumentos jurídicos dos magistrados para dirimir os conflitos a eles submetidos e os impactos das decisões para perpetuação da situação de precariedade dos trabalhadores da região pesquisada.

Para alcançar esse objetivo, por meio da pesquisa textual “costureira” no sistema de acompanhamento processual do TRT da 6ª. Região, foram extraídos 13 acórdãos, cujos processos são oriundos das Varas do Trabalho de Caruaru-PE, as quais abarcam a jurisdição das cidades circunvizinhas formadoras do Polo de Confecção do Agreste Pernambucano.

Figura 9 – Tela do PJE TRT 6ª Região – Consulta de Acórdãos

acordaos.trt6.jus.br/acordaos/

Consulta de Acórdãos

Tipo do processo: ☐ Físico ☒ Eletrônico

Número CNJ:

Pesquisa textual:

Utilize aspas para pesquisar por uma expressão. Ex.: "Habeas Corpus". ?

Verificação de segurança: * ☐ Não sou um robô  reCAPTCHA
Privacidade - Termos

▼ Mais opções

Pesquisar Limpar

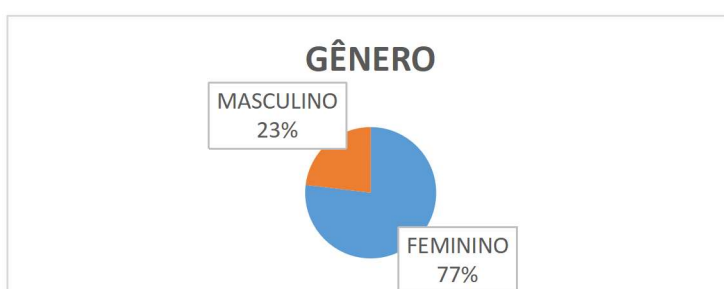
Foram encontrados 270 resultados (0,05 segundos) Exibindo página 17 de 27

Fonte: www.trt6.jus.br/acordaos

O estudo compreende uma breve análise do perfil dos reclamantes, bem como os principais pedidos envolvidos nas ações trabalhistas, tempo de trabalho, resultado dos processos e argumentos utilizados nas decisões de primeira instância, bem como uma análise do principal fundamento do respectivo acórdão prolatado no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª. Região – TRT.

Quanto ao gênero, observa-se em 77% das decisões analisadas processos aforados por mulheres e 23% por homens.

Gráfico 1 – Gênero



Fonte: Autora (2023)

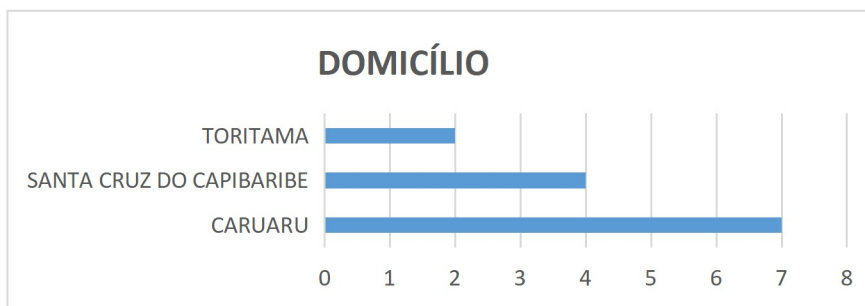
Quanto à profissão, das 13 decisões analisadas, 10 são de costureiras (os), 2 de auxiliares de costura e 1 de rebatedor.

Gráfico 2 – Profissão



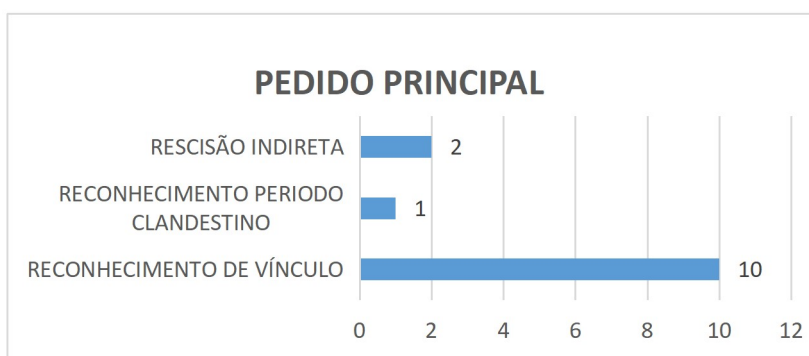
Fonte: Autora (2023)

Quanto ao domicílio das (os) reclamantes, 7 residem em Caruaru, 4 em Santa Cruz do Capibaribe e 2 em Toritama.

Gráfico 3 – Domicílio

Fonte: Autora (2023)

Quanto ao pedido principal das reclamações trabalhistas, a maioria das (os) reclamantes pediu reconhecimento do vínculo de emprego, verbas rescisórias e verbas salariais correlatas.

Gráfico 4 – Pedido principal

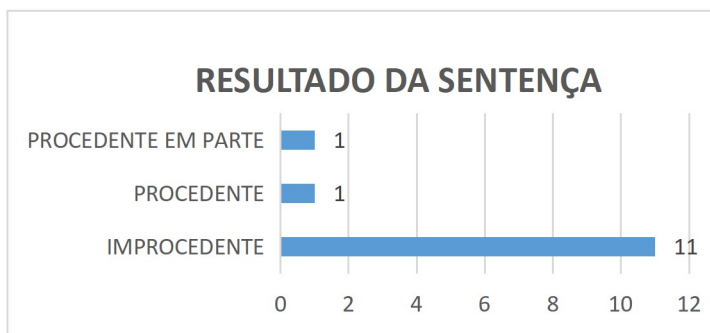
Fonte: Autora (2023)

Quanto à média salarial das (os) reclamantes, as costureiras e costureiros recebiam em média R\$ 1.217,00 a título de salário mensal, enquanto o auxiliar de costura recebia em média R\$ 636,10 por mês, e o rebatedor R\$ 2.400,00 mensais.

Verificou-se, ainda, que o tempo médio de trabalho de cada reclamante foi até 2 anos em 5 reclamações trabalhistas; acima de 2 anos e até 5 anos de trabalho em 5 ações; e acima de 5 anos em 2 reclamações. Apenas 1 reclamação trabalhista o reclamante trabalhou menos de 1 ano.

Com relação ao resultado das sentenças de primeira instância, a maioria das ações foi julgada improcedente.

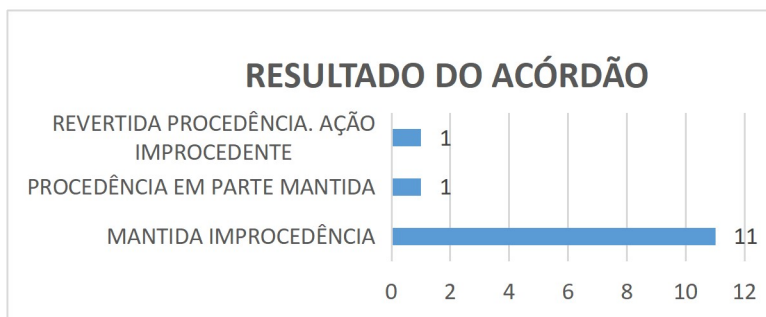
Gráfico 5 – Resultado da Sentença



Fonte: Autora (2023)

Quando submetidas à revisão do Tribunal, a improcedência das ações foi mantida em todos os casos onde o pedido de vínculo de emprego foi objeto do recurso. Dentre as decisões analisadas, apenas uma ação teve o vínculo de emprego reconhecido na primeira instância e os pedidos julgados procedentes. Mas esta decisão também foi reformada no Tribunal, o pedido de vínculo de emprego foi negado e a ação julgada improcedente.

Gráfico 6 – Resultado do Acórdão



Fonte: Autora (2023)

Com o propósito de facilitar a análise dos fundamentos das decisões e evitar argumentos que se repetem, o estudo dos casos será feito por Juiz sentenciante da primeira instância e pedido principal.

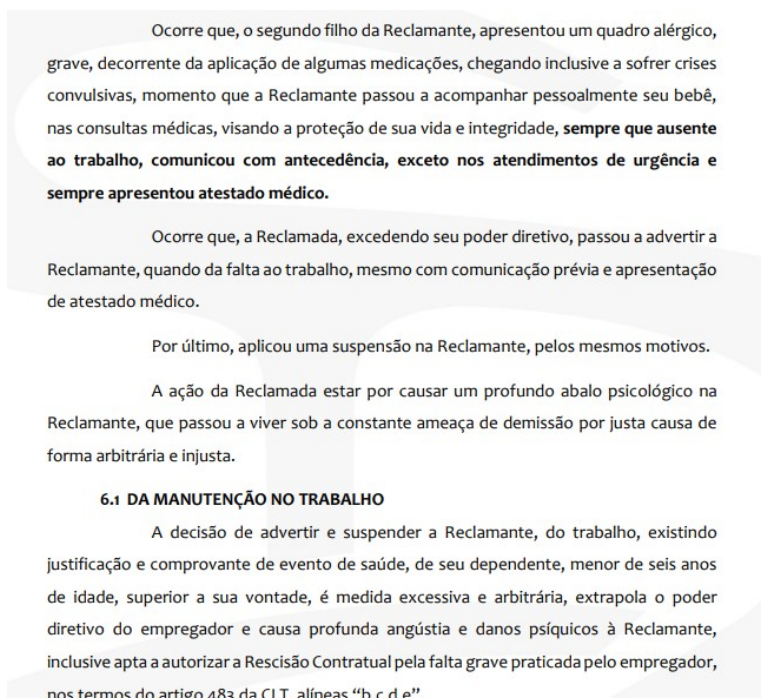
A Juíza sentenciante Katia Keitiane da Rocha Porter julgou 2 processos cujos pedidos principais foram rescisão indireta, por descumprimento de cláusulas contratuais pelo empregador. No **Proc. nº 0000389-62.2019.5.06.0313**⁶³, a reclamante pediu a rescisão indireta por entender que a apresentação de atestados

⁶³ PJE.TRTL6. Disponível em: <https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000389-62.2019.5.06.0313/1#bc2d50>

médicos, para acompanhar em consultas e cuidar do filho enfermo, não deveria ser motivo para o recebimento das cartas de suspensão e advertências dadas por seu empregador.

Esse caso chamou a atenção por ter sido o único da amostra em que uma genitora com filho enfermo suscitou o trabalho reprodutivo e de cuidado na petição inicial, como ausências não toleradas pelo empregador, a ponto de ensejar a aplicação das punições previstas na legislação laboral. Abaixo segue *print* do trecho específico da petição inicial:

Figura 10 – Recorte da Petição Inicial Proc. Nº 0000389-62.2019.5.06.0313



Fonte: <https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000389-62.2019.5.06.0313/1#fbc2d50>

Ao sentenciar o caso, o pedido de rescisão indireta foi julgado improcedente, pelos seguintes motivos:

[...] No entanto, do conjunto probatório dos autos não há indícios de que o empregador tenha cometido quaisquer das infrações alegadas pela parte autora. Pelo contrário, a parte reclamada comprovou documentalmente que as penalidades de advertência e suspensão foram em decorrência de faltas injustificadas ao serviço.

[...] Analisando o extrato do FGTS, as folhas de ponto e contracheques carreados aos autos pela demandada, percebe-se que a empresa vem cumprindo com suas obrigações do contrato de trabalho. Assim, concluo que a empresa não infringiu as alíneas "b", "c", "d" e "e" do art. 483 da CLT; por conseguinte não reconheço o pleito de rescisão indireta alegado na exordial.

No Tribunal, o caso foi distribuído para a 3ª. Turma e designada como Relatora a Des. Maria Das Graças de Arruda França, a qual manteve a improcedência do pedido, sob o argumento de existir “excesso de atestados médicos”, apresentados pela empregada e cuidadora do filho enfermo, bem como ausências não justificadas documentalmente por ela, para executar este trabalho de cuidado. Estes fatos, segundo a Desembargadora, devem sim ser motivo de advertência ou suspensão do contrato de trabalho pelo empregador.

[...] Efetivamente, para caracterização da rescisão indireta contratual, necessário que a justa causa torne inviável a manutenção do vínculo empregatício, exigindo-se, portanto, prova inequívoca da prática de falta verdadeira grave, tais como descumprimento dos compromissos assumidos pela empresa no momento da contratação ou rigor excessivo no tratamento, ou quaisquer outros requisitos previstos no artigo 483 da CLT, o que não ocorreu, na hipótese.

[...] É certo que os motivos indicados nas comunicações de advertências e suspensões (id's. 92ce3ef) não é a invalidade dos atestados, mas sim o "Excesso de atestados no período". Contudo, o fundamento para aplicação das penalidades encontra respaldo na legislação, bem como na norma autônoma anexada pela autora. Desse modo, tem-se que não restou demonstrada qualquer falta que ensejasse o rompimento do contrato de trabalho, por iniciativa da autora, mas sim que a demandante se ausentou do serviço por diversas vezes, sem justificativa. Assim, não sendo reconhecida a justa causa do empregador, entendo que a hipótese se assemelha à modalidade de rescisão contratual a pedido da empregada, devendo ser mantida a sentença, negando-se provimento ao recurso aural no particular.

Com relação ao **Proc. nº 0000800-03.2022.5.06.0313**⁶⁴, verifica-se improcedência do pedido de rescisão indireta, sob o argumento de que a reclamante não impugnou de forma específica a alegação da defesa da existência de pedido de demissão. No processo do trabalho, não existe a obrigatoriedade de tréplica⁶⁵, como é sabido, mas, mesmo assim, na decisão constou o seguinte:

[...] Registro que sequer a parte autora impugnou a tese de defesa da reclamada de pedido de demissão da parte obreira. Portanto, considero que a reclamante pediu demissão em 17/03 /2022, e indefiro o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho.

O processo foi distribuído para a 1ª. Turma do Tribunal, sob a Relatoria da Des. Dione Nunes Furtado da Silva, a qual manteve a decisão de primeira instância e demonstrou no acórdão tolerância com as faltas do empregador, apontadas pela

⁶⁴ PJE.TRT6. Disponível em: <https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000800-03.2022.5.06.0313/1#476ca61>

⁶⁵ **CLT**. Art. 848 - Terminada a defesa, seguir-se-á a instrução do processo, podendo o presidente, ex officio ou a requerimento de qualquer juiz temporário, interrogar os litigantes. (Redação dada pela Lei nº 9.022, de 5.4.1995).

reclamante, que poderiam ensejar a rescisão indireta do contrato. Afirmou que a reclamante não se desincumbiu do seu ônus processual, de provar o vício do consentimento ao assinar a carta de demissão juntada por seu empregador. Com este argumento, eventuais faltas do empregador foram relevadas e perdoadas no judiciário, para julgar o pedido improcedente.

[...] Cumpre registrar, de logo, que a doutrina e jurisprudência aceitam de forma pacífica o perdão tácito do empregado, em face da demora ou de ato incompatível com a pretensão de rescisão indireta, com as devidas ponderações decorrentes da condição de subordinação a que está submetido. Entretanto, para que se possa discutir, no caso concreto, a ocorrência ou não de perdão tácito, é necessária a demonstração da prática de falta patronal. Ocorre que, mesmo que a demandada tenha cometido as faltas apontadas, e que estas pudessem ensejar a rescisão indireta do pacto laboral, resta indubitável nos autos, o ato volitivo da reclamante quando formalizou, de próprio punho, o pedido de demissão, conforme carta de Id 7bf9957. Com efeito, cabe frisar que não há qualquer indício de que a empregada tenha firmado aquele documento sob o império de um dos vícios do consentimento, que a tenha compelido a se desligar da empresa, de modo a acarretar a nulidade do pedido de demissão, cujo ônus lhe pertencia, nos moldes dos arts. 818, I, da CLT, e 373, I, do CPC. Ocorre que, como visto, não houve produção de prova testemunhal em favor de sua tese.

No conjunto de decisões da Juíza de primeira instância Katia Keitiane da Rocha Porter, existem dois processos cujos pedidos principais foram de reconhecimento do vínculo de emprego: um ajuizado por uma costureira, e o outro aforado por um auxiliar de costura. Ambos com mais de 1 ano de prestação de serviços. No **Proc. nº 0000389-57.2022.5.06.0313**⁶⁶, a magistrada julgou a ação improcedente e rejeitou o pedido de vínculo de emprego, com o seguinte argumento:

[...] não restou evidenciado os critérios caracterizadores do vínculo empregatício entre os litigantes na forma estatuída no artigo 3º da CLT, eis que ausente o critério de habitualidade, pessoalidade e subordinação jurídica. (...) Por tudo o exposto, julgo improcedente o pleito de reconhecimento do vínculo empregatício, assim como os demais pedidos formulados na inicial, eis que decorrentes do reconhecimento da relação empregatícia. Prejudicados os demais pedidos e questões suscitadas pelas partes.

O processo foi distribuído na segunda instância para a 2ª Turma, cuja relatoria foi do Des. Paulo Alcântara, o qual manteve a improcedência da ação, pelos motivos a seguir:

Para a configuração da relação de emprego, a doutrina, com respaldo no art. 3º da CLT, exige a presença concomitante dos seguintes elementos fático jurídicos: pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade. A ausência de qualquer desses requisitos importa a descaracterização do vínculo de emprego. (...)

⁶⁶PJE Trt6. Disponível em: <https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000389-57.2022.5.06.0313/1#a04b54a>

In casu, o reclamado negou a existência de vínculo empregatício, mas admitiu a prestação de serviços, atraindo para si o encargo de demonstrar a inexistência dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego. Desse encargo, conforme bem destacou o Juízo de primeiro grau, se desincumbiu satisfatoriamente. (...)

Não há que se falar, ainda, em contrato de trabalho intermitente, tendo em vista que ausentes os requisitos. Referido contrato, em razão das suas peculiaridades, deve ser formalizado necessariamente por escrito, constando ainda o valor da hora de trabalho, nos termos do art. 452-A da CLT. Embora no âmbito trabalhista prevaleça o princípio da primazia da realidade, não há qualquer prova nos autos que indique que as partes contrataram o regime intermitente, ainda que verbalmente ou de maneira implícita. Diante desse conjunto probatório, indene de dúvidas que a relação havida entre o reclamante e o reclamado não possuía natureza empregatícia, notadamente diante da eventualidade na prestação de serviço.

No Proc. **0000966-06.2020.5.06.0313**⁶⁷, julgado pela Juíza acima mencionada, o vínculo de emprego foi negado, sobretudo, por causa da experiência da magistrada no enfrentamento de questões trabalhistas do polo. Tal argumento está escrito na decisão para indeferir o pedido da reclamante.

Percebe-se que a convicção da Juíza, de que os trabalhadores das facções não devem ser tutelados pelo direito do trabalho está tão arraigada, que mesmo em contratos de quase dois anos ela não vislumbrou o requisito da habitualidade. Também não enxergou o requisito da subordinação ao contratante e viu o fatiamento da produção, típico do sistema fordista e toyotista, como um impedimento para considerar a produção controlada pelo empresário beneficiado pelos serviços.

[...] Conforme se extrai do depoimento testemunhal, não restou evidenciado os critérios caracterizadores do vínculo empregatício entre os litigantes na forma estatuída no artigo 3º da CLT, eis que ausente o critério de habitualidade.

De acordo com a prova dos autos e as regras de experiência, considero que o trabalho da reclamante era executado de forma eventual, sem a subordinação inerente aos contratos empregatícios. A ausência de habitualidade e o pagamento por produção (número de peças produzidas), informado na contestação, são indícios da autonomia na prestação de serviços.

Tal situação é bem comum no polo de confecções do agreste pernambucano. Trata-se do trabalho de facções, onde a produção das peças das confecções é realizada por diversas pessoas de acordo com as especialidades. Há quem corte as peças, outros que bordam as casas de botões, os que costuram os zíperes, e assim sucessivamente até que se conclua a peça.

Tais trabalhadores não encontram amparo nas normas trabalhistas e são tidos como prestadores de serviços autônomos. Existe autorização expressa no art. 852-D da CLT para a utilização das regras de experiência comum ou técnica nos processos de rito sumaríssimo, podendo ser utilizado este dispositivo também para o processo que tramita sob o rito ordinário, por analogia. Já o art. 375 do CPC permite a utilização das regras de experiência comum em falta de normas jurídicas particulares. Por fim, o art.

⁶⁷ <https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000966-06.2020.5.06.0313/1#ea52504>

8º da CLT prevê em seu caput que se decida com base em usos e costumes.

Na segunda instância, a improcedência também foi mantida. Com a relatoria da Des. Solange Moura de Andrade, a 2ª. Turma negou o vínculo de emprego, principalmente por conta da diminuição da produção no período pandêmico, embora a trabalhadora tenha desempenhado o mesmo mister por mais de um ano antes da pandemia.

[...] Acrescento, à demasia, que, como bem pontuado pela Magistrada sentenciante, a testemunha Aldejane Melo da Silva foi contundente ao afirmar que *"só trabalham quando há peças"*, denotando o trabalho eventual, o qual, inclusive, apresenta alta demanda apenas em poucos meses do ano. Demais disso, a referida testemunha relatou, também, que *"está fraco o movimento, pois, por conta da pandemia, as feiras ainda não voltaram totalmente"*, sendo tal um fato notório que, por si só, desfaz a tese da jornada declinada na exordial, pois não é crível a necessidade de uma jornada extremamente alongada durante todo o período pandêmico, considerando a natureza do serviço prestado. Diante do exposto, em consonância, ainda, com o princípio da imediatidade, que prestigia a avaliação da prova efetivada pelo Juízo singular, o qual teve contato direto e imediato com as partes, decido manter, pelos seus próprios fundamentos, já transcritos no presente voto, a decisão de origem, incorporando-os para todos os efeitos às presentes razões de decidir.

A Juíza Liliane de Mendonça Morais Souza julgou 5 processos da amostra analisada, dos quais quatro possuem como pedido principal o reconhecimento do vínculo de emprego de costureiras e um rebatedor; e outro com reconhecimento de período clandestino. Ambos foram julgados improcedentes.

Nos processos **0000459-80.2022.5.06.0311** e **0000458-95.2022.5.06.0311**, o fundamento para indeferir o pedido do vínculo de emprego foi igual:

[...] Ainda que a reclamada fosse a responsável pelo aluguel das máquinas, da prova dos autos não ficou comprovado de forma robusta que agisse como empregador. A relação de emprego é uma modalidade do gênero relação de trabalho. A relação de emprego será configurada quando estiverem presentes seus requisitos (elementos fático-jurídicos), quais sejam: pessoa física, pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade. Desse modo, julgo improcedentes todos os pedidos formulados na inicial eis que decorrentes do reconhecimento do vínculo empregatício.

A improcedência do primeiro processo foi mantida na 1ª Turma do Regional, sob a relatoria do Des. Eduardo Pugliese, com os seguintes termos:

[...] De acordo com o citado art. 3º da CLT, para que seja configurado o vínculo empregatício, é necessário que reste provado, de forma indubitosa, que o autor prestava serviços às reclamadas com subordinação (obedecendo às ordens emanadas), pessoalidade (sem se fazer substituir por terceira pessoa), não-eventualidade (labor que se prolongue no tempo) e onerosidade (pagamento de salários pelo trabalho desenvolvido).

É necessária a reunião de todos esses requisitos para caracterizar-se a figura do empregado, bastando que falte um elemento para que a relação não seja caracterizada como empregatícia.

[...] Como se vê, trata-se de um espaço de trabalho colaborativo, em que as costureiras organizam as atividades em conjunto e dividem o lucro entre si, sob a forma de diária, paga de acordo com a quantidade de dias trabalhados por cada uma. E nesse desenho organizacional, não vislumbrei a existência de subordinação, elemento essencial para caracterização da relação empregatícia. Assim, entendo que a reclamada se desincumbiu satisfatoriamente do ônus processual que lhe cabia, estando correta a sentença que não reconheceu o vínculo empregatício, indeferindo as verbas daí decorrentes.

O segundo processo foi distribuído para a 2ª. Turma, relatoria do Des. Edmilson Alves da Silva, o qual manteve a improcedência da primeira instância, com os seguintes argumentos:

Restou bastante claro, a partir dos depoimentos transcritos, que os costureiros se reuniam para produzir as peças, inclusive a titular da Reclamada, fazendo uso das máquinas alugadas pela Ré. Após o desconto dos custos, dividiam o lucro. Isso, com muita evidência, afasta-se um tanto do que de ordinário se vê ocorrer nas relações de subordinação. No caso em análise, essa subordinação, principal elemento diferenciador entre trabalho autônomo e vínculo mantido por empregado, não conseguiu ficar configurada. Realmente, não havia um líder da equipe que direcionasse a forma de trabalho do Autor, proferisse ordens ou aplicasse ou pudesse aplicar punições.

[...] Além disso, não havia punições em caso de falta, de forma que o costureiro poderia manter sua própria organização de trabalho, escolhendo os dias que dedicaria à sua função. Logo, a partir da divisão do ônus da prova, constata-se que a Reclamada conseguiu se desvencilhar satisfatoriamente do encargo que tinha, ficando claro que se tratou de uma relação de trabalho autônomo, razão pela qual não há como se reconhecer o vínculo de emprego pretendido.

Ao julgar mais um processo com pedido de vínculo de emprego, tombado sob o nº **0000986-32.2022.5.06.0311**⁶⁸, a referida juíza indeferiu o pedido sob o seguinte fundamento:

Pois bem, de acordo com a prova produzida nos autos, entendo que não há como reconhecer o vínculo de emprego entre as partes, eis que a prestação de serviços se dava de forma eventual e de forma autônoma, sem a subordinação inerente aos contratos de emprego. (...)

Pelos depoimentos acima se verifica a autonomia na prestação dos serviços, na medida em que o reclamante era convocado apenas quando tinha serviço e também podia prestar serviços a outras facções e recusar o chamado do reclamado, o que não aconteceria se estivessem ligados por uma relação empregatícia.

Apesar de a exclusividade não ser um elemento essencial na relação de emprego, tem forte relação com a habitualidade, pois a ausência de exclusividade pode implicar em trabalho eventual, o que desvirtua a caracterização do vínculo empregatício. Ademais, não havia subordinação ou mesmo pessoalidade, pois poderia recusar a prestar serviços e ser substituído por outros prestadores. A relação de emprego é uma

⁶⁸ PJE Consulta processual. Disponível em: <https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000986-32.2022.5.06.0311/1#f1f0111>.

modalidade do gênero relação de trabalho. A relação de emprego será configurada quando estiverem presentes seus requisitos (elementos fático-jurídicos), quais sejam: pessoa física, pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade, o que não se verifica no caso.

Nesse caso, chamou a atenção desta pesquisadora o trecho da inicial que denuncia um costume local do dono da facção reclamada está no ramo há mais de 20, desvincilhando-se das obrigações trabalhistas e sociais esse tempo todo, através da abertura e fechamento de facções sem qualquer punição legal por esta conduta.

Figura 11 – Recortes da petição inicial do Proc. nº 0000986-32.2022.5.06.0311

Assim, resta consubstanciado que ao se tratar do processo do trabalho, incube ao empregador, ante as alegações e eventuais provas carreadas pelo empregado, fazer contra prova de maneira cristalina o que não entende ser direito da parte Reclamante, o que deve ser aclarado no presente caso, ainda que não seja nada fácil, já que o Reclamado atua clandestinamente no ramo de facção de roupas há cerca de 20aa (vinte anos), empregando e sonegando direitos, com muita habilidade e com o argumento de que paga muito mais que um simples e baixo salário, o que bem lhe convém ao trabalhador e a ele em permanecer pagando bem e faccionando de portas abertas como se empresa regular fosse, mas na mais completa informalidade, sem ao menos ser fiscalizado durante todos esses anos e se a fiscalização aparecer muda-se para lugar incerto.



Ao ser submetido à revisão do Tribunal Regional, a 1ª Turma sob a relatoria do Des. Ivan de Souza Valença Alves, manteve a improcedência com os seguintes fundamentos:

O diploma consolidado, em seus artigos 2º e 3º, aponta como elementos essenciais à configuração do vínculo empregatício, os seguintes: a) trabalho prestado por pessoa física; b) pessoalidade; c) habitualidade, posto que o trabalho esporádico não corresponde à relação de emprego; d) onerosidade; e e) subordinação jurídica, porquanto o empregado deve se submeter ao direito potestativo do empregador. Ausentando-se qualquer deles, desconfigurada estará a relação empregatícia. (...)

Da análise dos autos, observo que o demandado se desincumbiu de seu ônus probatório. Isto porque a prova testemunhal por ele apresentada ratificou a tese da defesa. (...)

Verifico que a questão foi criteriosamente observada pelo Juízo de primeiro grau, ao qual peço vênia para transcrever parte de sua decisão sob o ID fcb6a23. (...)

Ante os elementos de prova, rejeito o pedido de reconhecimento do vínculo de emprego e de pagamento das verbas postuladas na exordial. Mantenho a decisão.

O processo nº **0000212-41.2018.5.06.0311**, submetido à referida juíza sentenciante na primeira instância, também com pedido de reconhecimento do vínculo de emprego, teve o mesmo destino de improcedência dos demais, destacando-se em suas razões de decidir o fato do serviço ser executado no domicílio da autora com a ajuda da filha. Este é o fator preponderante para não deferir o vínculo de emprego.

Ora, pelo que se percebe no depoimento da própria reclamante, não havia pessoalidade na prestação de serviços da reclamante: era a sua filha quem acertava o serviço com a reclamada, quem recebia os pagamentos e assinava o recibo. A reclamada sequer sabia quanto cada uma produzia, já que o valor era dividido igualmente entre a reclamante e sua filha, importando para a reclamada apenas a quantidade de peças feitas. O pagamento era feito apenas quando havia serviço e na época em que a empresa dava uma parada, como ocorria no final de ano, a reclamante e sua filha pegavam peças de outras empresas, o que demonstra também a autonomia com que o serviço era desempenhado, sem a subordinação inerente aos contratos de emprego. Ressalte-se que a própria demandante trouxe aos autos prova documental que comprova a prestação de serviço a outro fabricante, conforme doc. de id bedc2e7. Portanto, à luz das provas dos autos, entendo que não estão presentes os elementos do contrato de emprego e, por conseguinte, julgo improcedentes os pedidos formulados na inicial, eis que dele decorrentes

Quando submetido à 4ª. Turma do Tribunal Regional, sob a relatoria do Des. José Luciano Aleixo da Silva, o processo teve o mesmo destino de improcedência, o serviço executado pela filha da reclamante também foi o fator preponderante para não configuração do requisito da pessoalidade e descaracterização do contrato de trabalho:

De acordo com o art. 3º da CLT, empregado é "toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário". De tal conceito surgem elementos essenciais à caracterização do liame empregatício: prestação de serviços de natureza não eventual, com pessoalidade, subordinação jurídica e percepção de salário. (...)

É que, tanto a autora, por meio de depoimento pessoal, quanto a testemunha de iniciativa obreira, única ouvida no feito, corroboraram a tese da defesa acerca da natureza da relação laboral (trabalho autônomo). (...) A prova oral aponta para a ausência de pessoalidade, subordinação jurídica entre as partes e de habitualidade na prestação de serviços. Evidenciado nos depoimentos, também, não haver percepção de salário fixo, recebendo a reclamante da ré por peça de roupa costurada.

A inexistência de pessoalidade, inclusive, pode ser observada no depoimento da autora, ao afirmar que sua filha também costurava para a reclamada e que o valor percebido pela costura das roupas era dividido igualmente entre a demandante e sua filha.

Ademais, de acordo com os depoimentos, a autora recebia pagamento apenas quando realizava costuras para a reclamada, sendo comum que no final de ano não costurasse para a ré, oportunidade em que realizava trabalho para outras pessoas também.

Além disso, a autora acostou aos autos declaração de pessoa que alega ter utilizado os serviços de produção de peças de roupas da demandante (id. bedc2e7).

No último processo da amostra julgado pela referida juíza de piso, tombado sob o nº **0000281-68.2021.5.06.0311**, a reclamante possuía carteira assinada, mas teve um período clandestino que não foi registrado, o qual também ensejou pedido de rescisão indireta. Esta reclamação foi julgada improcedente principalmente pelas seguintes razões:

[...] Observo que sequer é noticiado na petição inicial que houve pedido de demissão, tampouco há alegação de vício de vontade, razão pela qual a reputo válida. No que tange às alegações de período clandestino, também não restou comprovado nos autos. A testemunha da autora apresentou depoimento contraditório e frágil.

Na segunda instância, o processo foi distribuído para a 1ª. Turma, com a relatoria do Des. Eduardo Pugliese, o qual manteve a decisão de primeiro grau:

As condutas tipificadas pelo art. 483 da CLT, como aptas a ensejar a resolução contratual indireta demandam grande cautela para sua caracterização, pois penalizam de forma bastante gravosa o empregador, atribuindo-lhe parte das verbas rescisórias. (...)

Inconteste que o depoimento é demasiado frágil e, até mesmo, desorientado sem qualquer aptidão para desconstituir os documentos apresentados pelas reclamadas, os quais dão conta de que o labor se deu apenas no período registrado nos documentos oficiais (CTPS, TRCT).

A Juíza Regina Maura Maciel Lemos julgou dois processos ajuizados por costureiras, as quais pediam reconhecimento do vínculo de emprego como pedido

principal. O primeiro processo julgado por ela, tombado sob o nº **0000597-78.2021.5.06.0312**, resultou na improcedência pelas razões a seguir:

Como vemos, não restou comprovada presença dos elementos fático-jurídicos essenciais à configuração de um vínculo de emprego nos moldes dos art. 2º e 3º da CLT, mas um labor eventual. O fabrico funcionava acima de tudo com a mão de obra dos proprietários e o irmão da proprietária sempre que havia serviço e fechou em 2021 pois os serviços foram se tornando escassos. Por tudo isso, não reconhecemos entre as partes uma relação de emprego. E como todos os pedidos formulados na inicial decorrem do vínculo de emprego não reconhecido, são todos improcedentes

Na segunda instância, o destino do processo foi o mesmo. Sob a relatoria do Des. Valdir José da Silva Carvalho a 3ª. Turma manteve a improcedência da reclamação trabalhista:

Em concreto, tenho que a parte ré se desvencilhou a contento do encargo processual. Sim, porque colacionou prova documental (Id c4211fc) e oral suficientes a confirmar a condição de trabalhadora eventual, sem submissão ao poder diretivo, da autora que prestava serviços de auxílio a atividade empreendedora, apenas quando requisitada, ausentes na relação havida entre as partes, os elementos tipificadores do contrato de emprego, definidos no art 3º. Consolidado, em especial a não eventualidade e subordinação jurídica.

Assim, outra solução jurídica não se adequa ao caso senão a que já restou consignada na sentença recorrida. Assim, adoto, como razões de decidir, seus lúcidos fundamentos, textual: (...)

Tudo isto considerado, não se encontrando presentes os requisitos estabelecidos no art. 3º Consolidado, na prestação de serviços da autora em favor dos réus, a manutenção da sentença que não reconheceu a existência de contrato de trabalho na relação havia entre os litigantes, é medida que se impõe.

No segundo processo julgado pela referida magistrada, tombado sob o nº **0000848-67.2019.5.06.0312**, os motivos para julgar a reclamação trabalhista totalmente improcedente foram os seguintes:

[...] Por tudo isso e diante do teor da prova oral, não restamos convencidos de ter havido entre as partes um contrato de trabalho nos moldes celetistas - uma relação de labor subordinado. A produção de peças por intermédio de trabalhadora autônoma parece sempre ter sido a opção da reclamada em relação à fabricação, pois procedia à entrega do material à costureira, que fabricava as peças, ou seja, o serviço era realizado on demand com pagamento realizado exclusivamente em face do produzido, comprovando a tese patronal, inclusive sem haver controle de qualidade por parte da reclamada, ou fiscalização direta da forma como as peças eram produzidas. Como vemos, a reclamante estabelecia seu próprio modo de trabalhar, embora existissem orientações gerais da empresa reclamada em relação à produção e entrega as roupas. Além do mais, sempre foram de responsabilidade da autora os custos com a produção, insumos para trabalhar (linhas, agulhas, energia, etiquetas, etc). Outrossim, tinha liberdade para empregar outras pessoas no labor caso assim o desejasse, bem como para prestar serviço a outros fabricantes de roupa da região, rompendo assim, a pessoalidade. Por tudo isso, temos que não restaram comprovados os elementos fático-jurídicos essenciais à formação de uma

relação de emprego: a pessoalidade, subordinação, continuidade e onerosidade relativamente à contratante. Ao revés, restamos convictos de estarmos diante de um trabalho autônomo prevalecendo a tese patronal. E como os demais pedidos da exordial decorrem do reconhecimento do vínculo empregatício, restam todos improcedentes.

Ao julgar a ação, o Tribunal Regional, através da relatoria do Des. Paulo Alcântara na 2ª. Turma, manteve a improcedência da reclamação sob os seguintes fundamentos:

Tem-se que o traço diferenciador entre o trabalho "celetista" e "autônomo" se percebe na presença da subordinação jurídica na execução dos serviços, visto que os demais elementos configuradores da relação de emprego mostram-se comuns em ambas as figuras.(...)

Verifica-se, pois, a completa ausência de prova (subordinação jurídica) da efetiva prestação de serviços "celetista" pela recorrente a reclamada no período alegado. Pois, restou suficientemente comprovado que a relação jurídica havida entre os litigantes não era de emprego, visto que ausente um dos elementos essenciais para a caracterização do vínculo empregatício: a subordinação jurídica.

Sendo assim, pelo que evidenciam os elementos acima anunciados, é fato que a própria autora tinha autonomia para dirigir a sua produção, e era a própria reclamante que fazia a escolha de pessoas para fabricação das peças, portanto, a reclamada conseguiu demonstrar que não tinha ingerência sobre a dinâmica operacional e administrativa adotada pela acionante, desincumbindo-se, pois, do seu ônus probandi.

O décimo segundo caso analisado foi o processo nº **0000405-17.2022.5.06.0311**, julgado pela Juíza Ilka Eliane de Souza Tavares. A reclamação trabalhista foi movida por uma costureira, na qual requereu reconhecimento do vínculo de emprego e deferimento das verbas decorrentes do contrato de trabalho, cuja duração foi de 6 anos e 7 meses. A ação também foi julgada improcedente, sob o seguinte argumento:

[...] Com efeito, à luz dos depoimentos colhidos, entendo que, no presente caso, verifica-se que não restou delineada a relação de emprego, já que a própria trabalhadora aponta para a atividade autônoma, quando admite arcar com custos ao adquirir o próprio equipamento de trabalho (comprou a máquina de costura da própria reclamada), o que refoge ao ordinário na relação laboral. Além disso, observa-se que a reclamante, em nenhum momento, afirma que se encontrava obrigada a cumprir rotinas e escalas de trabalho, apenas a entrega do produto, no prazo. No mais, destaco que o só fato de a atividade a ser realizada na residência do empregado, não retira a ingerência do empregador. Assim, ausentes os elementos dos art. 2º e 3º da CLT, não reconheço o vínculo empregatício entre as partes

No Tribunal Regional, o processo foi distribuído para a 3ª. Turma, com relatoria do Des. Valdir José da Silva Carvalho, o qual manteve a improcedência da ação, sob o argumento de que havia autonomia da autora na prestação de serviços.

[...] comprovada a autonomia da autora na prestação de serviços à reclamada. Assim, considerando os elementos dos autos, tenho que outra

solução jurídica não se adequa ao caso senão a que já restou reconhecida na sentença recorrida, motivo pelo qual peço vênia para adotá-la, também, como razões de decidir, transcrevendo o seguinte excerto: (...)

O último caso da amostra analisada foi o único em que o vínculo de emprego foi reconhecido na primeira instância. O processo nº **0000403-18.2020.5.06.0311**⁶⁹ foi movido por uma auxiliar de costura, que trabalhou 3 anos na mesma função. O Juiz sentenciante foi o Dr. José Adelmy da Silva Acioli, pesquisador do Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal de Pernambuco, da linha de Pesquisa Transformações Sociais nas Relações de Trabalho.

Dentre os argumentos utilizados pelo Dr. Adelmy, para deferir o pedido do vínculo de emprego e o pedido de rescisão indireta, destaca-se o seguinte:

VÍNCULO DE EMPREGO E DEMAIS VERBAS: Em audiência, o réu não apresentou testemunha, enquanto a autora, que detinha mero interesse probatório, apresentou duas testemunhas, as quais jamais trabalharam para o réu, convencendo o juízo, contudo, exclusivamente quanto à habitualidade do labor. Registre-se ainda que o labor prestado pela autora se ajusta à finalidade da atividade econômica da atividade exercida pelo réu, presumindo-se o vínculo empregatício em casos que tais em detrimento do labor eventual. Reconheço, pois, o vínculo empregatício entre as partes no período de 01/02/2017 a 07/02/2020, na função de auxiliar de costura e remuneração correspondente ao mínimo legal. Reconhecido o vínculo clandestino, o pagamento aquém do mínimo legal, sobra ainda observar o não cumprimento dos demais direitos trabalhistas, a exemplo de férias + 1/3, FGTS e 13º salários. Assim, reconheço a que o término contratual ocorreu por rescisão indireta, haja vista o descumprimento de diversas obrigações contratuais pelo reclamado.

Tal decisão, no entanto, foi reformada na segunda instância pela 1ª Turma, cuja relatoria foi do Des. Dr. Sergio Torres Teixeira, cuja argumentação destaca-se o seguinte:

[...] Ocorre que, no caso presente, ao revés do que entendeu o Juízo de Origem, a prova oral produzida nos autos, de iniciativa da autora, não confirmou que houvesse qualquer subordinação direta da reclamante em relação ao demandado. Ao revés disso, dos depoimentos colhidos nos autos, verifica-se que não foram preenchidos os requisitos caracterizados da relação de emprego, em especial a subordinação e a pessoalidade. (...) Assim, ao contrário do que entendeu a magistrada, não há, pois, prova inequívoca de que a autora estava subordinada juridicamente ao réu, tendo em vista, inclusive, a ausência, nos autos, de qualquer prova documental por parte da autora que viesse a comprovar a suposta existência de vínculo de emprego entre as partes litigantes. Destaco, pois, que a prova testemunhal com intuito de comprovar a existência da relação empregatícia há que se apresentar firme, robusta, convincente, corroborando com fidelidade razoável as informações prestadas pela autora na exordial, o que não se vislumbra no caso em estudo.

⁶⁹ PJE.TRL6. Disponível em: <https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000403-18.2020.5.06.0311/1#13ad4b3>

Vê-se através desses achados que os fundamentos para negar o vínculo de emprego aos trabalhadores e trabalhadoras se repetem, inclusive, com os mesmos argumentos legais e factuais. Para a maioria dos magistrados sentenciantes e desembargadores revisores das decisões, inexistente na relação de trabalho o requisito da subordinação e da habitualidade. Esse veredicto e tantos outros no mesmo sentido evidenciam a limitação do Direito do Trabalho clássico para tutelar as relações laborais naquela região, e para impedir a exploração injusta dos trabalhadores, principalmente das mulheres. Inexiste, na prática, efetividade da Justiça do Trabalho para solucionar os conflitos oriundos das relações laborais do Polo de Confecção do Agreste de Pernambuco.

Na única decisão em que o vínculo de emprego foi deferido, o magistrado se convenceu da existência do contrato de emprego por meio da comprovação de outros requisitos típicos de uma relação de subordinação. A obediência às ordens do tomador dos serviços, seja de forma direta ou indireta, sobretudo quando o objeto do contrato coincide com a sua atividade econômica, são indícios de que a subordinação está presente, principalmente quando há uma habitualidade na execução do mesmo trabalho e no recebimento de uma contrapartida salarial pelo serviço, do mesmo contratado, ano após ano.

Esses indícios, suficientes para deferir o vínculo pelo único magistrado que assim procedeu, convencido do tipo de relação de trabalho que existe no Polo, são ignorados sumariamente por aqueles magistrados convencidos da autonomia do trabalhador e da inexistência de submissão a um poder diretivo do contratante. Há uma prevalência de entendimento na primeira instância e na segunda de que todos os trabalhadores do Polo de Confecção são “empresários” de si mesmos. Não importa se ganham apenas R\$ 900,00 por mês, se trabalharam 6 anos para o mesmo tomador de serviços, se tinham prazo para concluir as peças, sob pena de não recebimento da contrapartida salarial, se as máquinas pertenciam ao contratante. Nada disso importa.

Existe um entendimento consolidado na Justiça do Trabalho local, no sentido de que as relações de trabalho do Polo não são relações de emprego, de modo que a busca de elementos e provas nos autos é para negar o vínculo e não para deferir. As condições de precariedade e dependência financeira aos donos do capital, que deveriam ser uma premissa maior para analisar os fatos e provas produzidos nos autos, são completamente irrelevantes para os julgadores.

Qual a razão para a consolidação desse entendimento em favor do empreendedorismo local? Qual o caminho a ser trilhado pelos magistrados para tutelar as relações de trabalho do Polo?

6.2 Racionalidade Neoliberal nas decisões judiciais. As respostas da Teoria Hermenêutica Estruturante para enquadramento do vínculo de emprego nos serviços terceirizados

A leitura das decisões recortadas no item anterior induz à ilação de que, o reconhecimento dos direitos sociais dos trabalhadores do Polo de Confecções está condicionado ao pensamento dominante, o qual reduz o direito do trabalho a um conjunto de princípios e regras dirigidas ao trabalho subordinado, dependente, por conta alheia, fundado no modelo de sociedade capitalista industrial e na proteção do trabalho dever, há muito tempo superado.

Através de evidências empíricas e analíticas, o professor Andrade demonstra que o objeto do direito do trabalho, calcado nesse tipo de trabalho, beatificado nos manuais clássicos, está refutado porque não tutela a maior parte da classe trabalhadora. O Direito do Trabalho, tal como institucionalizado, não atinge as diversas formas de trabalho e renda, sobretudo a partir da supremacia do trabalho clandestino e do desemprego estrutural, que afeta mais da metade da população ativa. (2005, p. 77)

Com dados estatísticos, modernas teorias econômicas e sociológicas, Andrade evidencia a perda da supremacia do emprego de longa duração e formal, assim como a supremacia dos empregos do setor de serviços terceirizados, do trabalho informal, clandestino, não remunerado, precário, os quais estão completamente dissociados, como no exemplo das decisões supra transcritas, dos sistemas de proteção instituídos pelo Direito do Trabalho clássico.

No Polo de Confecção do Agreste de Pernambuco prevalece o trabalho informal, precário e extenuante. As respostas dadas até o momento pelo Direito Trabalhista clássico e pela Justiça do Trabalho, no enfrentamento dessas questões, têm se revelado inócuas e contribuem para permanência da precarização das relações de trabalho naquela Região.

Os trechos das decisões recortados acima demonstram as relações de emprego interpretadas como relações de trabalhadores autônomos, sob o argumento de ausência dos requisitos do contrato de trabalho previsto na legislação

laboral, especialmente, o requisito da subordinação. Com base nessa premissa, todos os direitos trabalhistas e sociais são negados aos jurisdicionados.

Em seu último livro (2022, p. 538 e 539), o Professor Andrade faz menção à crítica do Professor Hugo Cavalcanti Melo Filho quanto à maneira oligárquica como se estrutura o Poder Judiciário brasileiro e o inevitável déficit democrático disso resultante. Para o referido magistrado não é possível a entrega de uma prestação jurídica democrática por um aparato judicial que se organiza de forma antidemocrática.

O efeito deletério, segundo o professor Melo Filho, revela-se na verticalização do Poder Judiciário, na prevalência dos *standards* jurisprudenciais mais conservadores dos Tribunais Superiores e na cooptação de novos magistrados, com ampla interferência do poder político no processo de recrutamento, na redução da independência judicial, fatores que se retroalimentam em um ciclo vicioso (MELO FILHO, 2014).

Considera que o direito do trabalho vem se restringindo à função de avalista da coerção Estatal em favor da exploração capitalista, seja pela produção normativa direcionada, ao interesse da exploração da mais-valia e da acumulação de capital, seja pelo reforço do aparelhamento repressivo ideológico da Justiça do Trabalho. Esse entendimento do Professor Melo Filho, é resumido no último livro do Professor Everaldo Gaspar da seguinte forma (ANDRADE, 2022 p. 540):

As decisões da Justiça do Trabalho, em todos os graus de jurisdição, que chancelam as alterações inconstitucionais e inconvenções feitas pela Lei nº 13.467/17, que negam o vínculo empregatício dos trabalhadores plataformizados, que ratificam o Direito do Trabalho de Exceção construído para o período da pandemia, revelam que se trata de ambiente de efetivação do direito ultraliberal. Mais do que isso, exibem construção de narrativa da necessidade da salvaguarda empresarial, de redução de direitos como pressuposto de desenvolvimento e da empregabilidade, da priorização do empreendedorismo e da transmutação de empregados em associados e colaboradores desprotegidos. Enfim, a deslegitimação do próprio Direito do Trabalho, que tem por objeto final fazer com que as massas incorporem, como sua, a ideologia dominante.

Para os Professores Andrade e Melo Filho, o interprete ou aplicador do direito, enquanto ser político, deve interpretar e aplicar o Direito de acordo com a realidade social e não no contexto de uma versão metafísica, idealista e positivista.

As decisões analisadas nessa dissertação são uma confirmação de que o direito não tem sido aplicado com base em tais premissas nas instâncias jurídicas.

No artigo intitulado: *O Ativismo Judicial do TST como fator de flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil* (2017), O Prof. Hugo Melo e o Prof. Grijalbo Fernandes Coutinho salientam que o direito vive no século XIX, em nome de uma irresponsável neutralidade positivista, legitimadora do *status quo*, não interage fora dos limites nacionais para responder às mudanças do capital globalizante, ávido por lucros e acumulação crescente de riquezas. Afirmam que resta aos operadores do direito a responsabilidade pela ausência de capacidade de ver o ordenamento jurídico fora das linhas estreitas de um positivismo superado, sob o ponto de vista da construção teórica.

Os autores apontam a substituição do contrato clássico de trabalho pela flexibilização das relações de trabalho, com o desemprego em massa, permissão da retirada de garantias históricas da classe trabalhadora mundial, tudo fruto da ação neoliberal sobre os legisladores e sobre os interpretadores das normas jurídicas, especialmente operadores que estão nas cúpulas do Poder Judiciário. O discurso neoliberal propagou a ideia de que o Direito do Trabalho engessa as relações de trabalho e atrapalha o desenvolvimento da nação, discurso falacioso assimilado pelos mais diversos segmentos da sociedade brasileira, inclusive por juízes e tribunais do trabalho.

Denunciam que os juízes brasileiros, assim como os demais agentes políticos, em certa medida, também foram “cooptados” pela avassaladora onda que atribuiu ao Direito do Trabalho a responsabilidade pelo desemprego, pela informalidade e pelas selvagens condições de trabalho impostas ao contingente mais expressivo de empregados. O TST não ficou imune ao discurso segundo o qual, no “novo e revolucionário” mundo de trabalho, o direito clássico regulador desta matéria, emergente das precárias condições de trabalho dispensadas durante a segunda Revolução Industrial, não serve para o desenvolvimento econômico e gera miséria social. (COUTINHO, FILHO, 2017)

Nessa mesma linha de raciocínio, segundo Casara (2019) o crescimento da atuação do Poder Judiciário correlato à diminuição da ação política, naquilo que se convencionou chamar de ativismo judicial, aumentou a influência de juízes e tribunais nos rumos da vida brasileira como um todo. Afirma que “O sistema de Justiça se tornou um *locus* privilegiado da luta política.”

Diz que não é possível pensar a atuação do Poder Judiciário dissociada da tradição em que os magistrados estão inseridos. Menciona a relação histórica,

teórica e ideológica entre o processo de formação da sociedade brasileira - estando o poder judiciário incluso - e as práticas observadas na Justiça brasileira:

Em razão de uma tradição autoritária, marcada pelo colonialismo e a escravidão, na qual o saber jurídico e os cargos no Poder Judiciário eram utilizados para que os rebentos da classe dominante (aristocracia) pudessem se impor perante a sociedade, sem que existisse qualquer forma de controle democrático dessa casta, gerou-se um Poder Judiciário marcado por uma ideologia patriarcal, patrimonialista e escravocrata, constituída de um conjunto de valores que se caracteriza por definir lugares sociais e de poder, nos quais a exclusão do outro (não só no que toca às relações homem-mulher ou étnicas) e a confusão entre o público e o privado somam-se ao gosto pela ordem, ao apego às formas e ao conservadorismo.

(...) No Brasil, os atores jurídicos estão lançados em uma tradição autoritária que não sofreu solução de continuidade após a redemocratização formal do país com a Constituição da República de 1988. (CASARA, 2019)

Dentro da lógica neoliberal, o Estado deve servir apenas ao mercado e aos detentores do poder econômico. Segundo o autor, referindo-se às lições de Dardot e Laval em *A Nova Razão do Mundo* (2016), essa racionalidade governamental, normatividade e imaginário originário da premissa do mercado, é o modelo para todas as relações sociais, produz uma maneira de pensar e de agir que, por sua vez, leva a uma determinada maneira de exercer o poder, gera um sistema normativo coerente capaz de orientar a forma de governar, a adoção de determinadas políticas públicas, a produção de decisões judiciais, a elaboração de leis, o funcionamento de empresas, as decisões de organismos internacionais e a conduta de pessoas, que não necessariamente têm consciência disso.

Com base nessas constatações, percebe-se que a sociedade alicerçada em uma racionalidade neoliberal, faz com que tudo e todos sejam tratados como objetos negociáveis e os direitos sociais, assim como os direitos humanos, são tidos como obstáculos à eficiência do Estado.

Qual a solução possível, diante da ação deletéria dos legisladores e de muitos magistrados trabalhistas nos últimos anos? O Professor Andrade propõe aos operadores do direito do trabalho, principalmente aos Julgadores, a aplicação de uma hermenêutica jurídica estruturante, a qual parte do princípio da concepção do direito do trabalho não oriundo de fundamentos dogmáticos, idealistas ou positivistas, mas de um direito consolidado por meio de reivindicações jurídicas forjadas na luta de classe, fonte criadora das normas de proteção dos trabalhadores.

Fica evidente que as proposições lançadas a efeito por aquilo que Luis Alberto Warat (1979) chamou de Mitos e Teorias na Interpretação das Leis não satisfazem para reafirmar um modelo de acesso à justiça, o qual coloca frente a frente sujeitos de direito ontologicamente desiguais. No tempo em que o ultraliberalismo global aponta para a formação de um Sujeito Neoliberal e a prática jurisdicional assume, de forma direta ou subliminar, a ideia segundo a qual até os fundamentos clássicos do Direito do Trabalho devem ser “flexibilizados”, prevalecerá o desastre do “negociado sobre o legislado”, a negação indiscriminada da subordinação e do contrato de emprego, a declaração de greve abusiva, mesmo quando o empregador descumpre a legislação ou normas coletivas.

A Teoria Hermenêutica Estruturante exige uma escola interpretativa que poderá ser aplicada a um caso concreto – seja na esfera das relações individuais ou sindicais –, se atendidas, como *a priori*, a presença dos princípios do Direito e do Processo do trabalho, posto que estes, enquanto fundamentos de validade de dois ramos da ciência jurídica, ingressam na esfera da Filosofia da Interpretação.

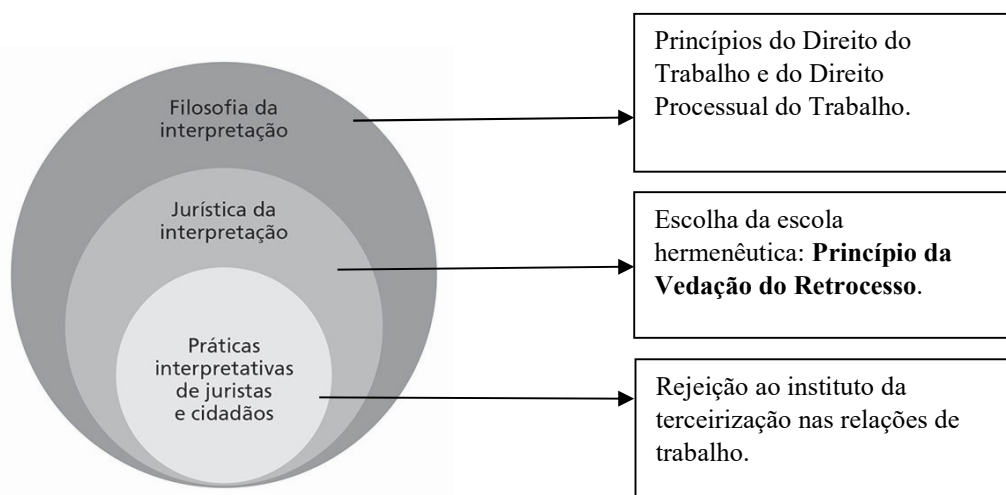
Na experiência objeto deste estudo, não se pode desconfigurar vínculos de emprego, em nome de uma falsa terceirização, de falsas autonomias da vontade do sujeito de direito empregado, pois, segundo Arion Saião Romita (1979) a subordinação, nas relações de trabalho, não deve se confundir com um estado de sujeição pessoal, mas com a possibilidade de o empregador intervir na atividade do empregado. Isto acontece, segundo ensinamentos do Prof. Amauri Mascaro (2015), porque subordinado não é o trabalhador, mas o modo pelo qual deverá agir dentro da empresa segundo as normas por esta traçada.

Em seu quarto Livro, *Teoria Geral do Direito do Trabalho* o Prof. Everaldo Gaspar Andrade (2022, p. 533), explica que o princípio de proteção do Direito do Trabalho possui caracteres de irrenunciabilidade, inderrogabilidade, indisponibilidade e ordem pública. Aparece como fundamento de validade no preâmbulo da Constituição até o artigo 5º, nos artigos 9º, 444 e 468 da CLT, e, no plano teórico, o interprete ainda deve buscar o princípio da igualdade das partes.

Para aplicação de uma escola interpretativa sincronizada com o Princípio da Proteção Social – do Direito do Trabalho – e com o Princípio da Desigualdade das Partes – do Direito Processual do Trabalho -, reivindica-se aquela que assegura o

Princípio do não Retrocesso dos Direitos Sociais, apresentada graficamente da seguinte maneira.

Figura 12 – Princípios do Não Retrocesso dos Direitos Sociais



Fonte: ANDRADE (2022, p. 535)

Quando Américo Plá Rodríguez formulou os seus famosos princípios começou pelo Princípio da Proteção e os seus caracteres de irrenunciabilidade, inderrogabilidade, indisponibilidade e ordem pública. Princípio que, segundo ele, nas formas de aplicação, os intérpretes e os aplicadores devem observar as seguintes regras: a) do in dubio, pro operário; b) da regra jurídica mais favorável; c) da condição mais benéfica.

Se são princípios enquanto fundamentos de validade do Direito do Trabalho, a sua aplicação arrasta para o processo hermenêutico o Princípio da Desigualdade das Partes – do Direito Processual -, que tem o mesmo fundamento de validade, para fechar aquilo que aqui se passou a considerar de filosofia da interpretação.

Ao formular os Princípios do Direito Processual do Trabalho, o Prof. Andrade cita Coqueijo Costa e Eduardo Couture, para quem o Direito Processual do Trabalho “corrige desigualdade, fica fora do juízo comum, contém ampla margem de equidade, prevê a extensão do resultado dos processos e possibilita a revisão das sentenças” (1992, p. 156). Aduz, ainda, que Piero Calamandrei (1973, p. 418), classificou o processo trabalhista como aquele que se destina à nivelção social do

processo, na medida em que as suas normas atendem às desigualdades das partes em litígio, tendo em vista a inferioridade cultural e econômica. Para ele, admitir-se entre essas mesmas partes uma igualdade de direito poderia transformar-se ante os juízes, numa desigualdade de fato.

Por fim, assinala Trueba Urbina (1978, p. 37), na sua visão marxista, ao correlacionar direito e processo trabalhista, diz que aquele se constitui por meio de um conjunto de princípios, normas e instituições que protegem, dignificam e tendem a reivindicar a todos os que vivem de seus esforços materiais ou intelectuais, para realização do seu destino histórico: socializar a vida humana. Assim,

tanto as normas de natureza substancial quanto aquelas de natureza processual, são disciplinas jurídicas que se depreendem de um tronco comum: o novo Direito, eminentemente social, que surgiu pujante das crises da velha legislação e dos reclamos do proletariado, para melhorar suas condições de vida e a reivindicação dos seus direitos.

Estabelecida essa conexão principiológica, centrada nesses dois princípios, cabe ao intérprete optar por uma corrente hermenêutica que atenda as duas dimensões – ponderação alexyana, não retrocesso dos direitos fundamentais, da identidade, dentre outras. Este estudo propõe uma hermenêutica estruturante, que relaciona o Princípio da Proteção Social – do Direito do Trabalho – ao Princípio da Desigualdade das Partes – do Processo do Trabalho – em que o intérprete escolhe uma corrente hermenêutica já existente, para a partir do fundamento de validade dos dois campos do direito do trabalho e processo do trabalho, aplicá-la ao caso concreto

Nos passos das lições de Andrade, e com base nesses argumentos, observa-se que qualquer tentativa de aplicação de teorias hermenêuticas, no âmbito do Direito do Trabalho, tem que começar pela filosofia da ciência e encontrar, primeiro, os fundamentos de validade destes dois campos específicos – Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho. Só assim torna-se válida, em cada caso concreto e na experiência trabalhista, a aplicação de uma determinada teoria interpretativa (2022, p. 534 a 536). Cita como exemplo:

A teoria da Indenidade – salvaguarda do emprego enquanto o empregado demanda na justiça -, deve ser aplicada ao caso concreto ou para resolver uma demanda judicial trabalhista, porque atende aos princípios da Proteção Social – do Direito do Trabalho – e o Princípio da Desigualdade das Partes – do Direito Processual do Trabalho – princípios que aparecem, no campo abstrato, como convém a qualquer proposição científica, como fundamentos de validade daqueles dois ramos do direito.

Observa que o surgimento de questões macrosociais, transindividuais e que envolvem interpretação das “normas programáticas” constitucionais, quando submetidas às instâncias judiciais, principalmente, elas procuram “nas brumas do senso comum teórico dos juristas, interpretações despistadoras, tornando inócuo/ineficaz o texto constitucional”. Arremata com a conclusão de que, esta conduta dos aplicadores do direito resulta em um enorme hiato, o qual separa os problemas sociais do conteúdo dos textos jurídicos, que definem e asseguram os direitos sociais e fundamentais da classe trabalhadora (2022, p. 536)

6.3 As normas trabalhistas como instrumentos para manutenção de poder e dominação. Os caminhos a serem trilhados para emancipação da classe trabalhadora segundo a Teoria Social Crítica do Trabalho

A partir do trabalho de Stéfano Gonçalves Regis Toscano, o qual admite que as relações de dominação são relações de poder, na medida em que as relações de poder são relações de força, o Prof. Andrade afirma que o direito é um instrumento posto a serviço da dominação e que tanto esta como aquele não se manifestam apenas na lei ou apenas pelo conjunto de aparelhos e instituições encarregadas de aplicá-lo, mas também nas demais instituições que preservam o tecido social sobre o qual atuam (2014, p. 68).

Tal constatação está refletida na prática em item específico desta dissertação, onde foram analisados os fundamentos das decisões judiciais e a racionalidade neoliberal implícita nos argumentos utilizados pelos juízes, ao julgar os processos com pedido de vínculo de emprego, aforados pelas mulheres, em sua maioria, nas varas sob a jurisdição do Tribunal da Região pesquisada.

A doutrina trabalhista clássica, segundo o professor Andrade, esconde e não revela a sua verdadeira face: ser uma doutrina que, ao recepcionar como o seu objeto o trabalho livre/subordinado, abraça a opção consolidada pela economia política liberal e legitima a exploração do trabalho humano para lhe conferir, ideologicamente, uma natureza que ele não tem: a de trabalho livre (ANDRADE, 2014, p. 102)

Para ele, o Direito do Trabalho clássico é um produto cultural típico da era industrial, os institutos jurídicos correlatos foram criados institucionalmente com a finalidade de regular as relações entre trabalhadores dependentes e empregadores,

ou seja, trabalhadores formais mantidos no interior das organizações – agricultura, indústria, comércio, serviços etc. Apenas estas relações de trabalho tipificadas no contrato de emprego recebem proteção jurídica descrita por meio de uma legislação específica.

Embora deixe claro o propósito do Estado ao criar o Direito do Trabalho com um objeto limitado, afirma que as conquistas talhadas neste ramo jurídico não foram dádivas concedidas pela classe burguesa ou benefícios concedidos pela social democracia, frutos do processo de uma conciliação de classes, ou de um entendimento pacífico entre empregados e empregadores. São direitos oriundos da luta operária, principalmente das greves, e de outros enfrentamentos coletivos. (ANDRADE, 2022, p. 39)

Em razão da obsolescência do seu objeto, do enfraquecimento das lutas sindicais, que passaram a ter um cunho reformista/reivindicativo, em detrimento das lutas emancipatórias, o direito trabalhista clássico vem servindo de instrumento prejudicial aos trabalhadores, mediante atos de legitimação de práticas precarizadoras da classe que vive do trabalho. Exemplos recentes são a reforma trabalhista de 2017 e a legalização da terceirização. Essas leis foram aprovadas em defesa do crescimento econômico, manutenção do capital e lesionam o ser humano de forma contundente.

Em resposta às reivindicações da classe trabalhadora, as conquistas sindicais tem se pautado no caráter compensatório do direito do trabalho que, ao invés de promover a emancipação do trabalhador como ser humano, têm atendido apenas parte das suas necessidades financeiras e, com isso, serve ao sistema de dominação, cujo objetivo principal é o lucro.

Nesse cenário de criação das leis, para atender aos interesses do capital e da classe dominante, questiona-se o que muda quando o ser humano subordinado na relação de emprego é uma mulher?

Foi elaborada na seção II desta dissertação uma cronologia da criação das normas laborais para regulamentar o trabalho das mulheres, na qual o legislador, durante muito tempo, tratou de enquadrar as mulheres no papel mãe de família, de pessoa fragilizada, concebida para obedecer às regras morais e dos bons costumes. No passado não muito distante as mulheres trabalhadoras estavam sujeitas às ordens do marido, cujo poder marital abarcava até a rescisão do contrato de trabalho da esposa, quando entendesse prejudicial ao cumprimento dos deveres familiares.

Os manuais clássicos relatam a criação das primeiras normas trabalhistas, para proteger mulheres e crianças, como uma forma encontrada pelo legislador para evitar o emprego exclusivo desta mão de obra barata em detrimento da mão de obra masculina, considerada a principal provedora da família. Por isso, muitos dos movimentos reivindicativos da época eram também promovidos pelos homens, preocupados com o próprio emprego, ante a utilização das mulheres em seu lugar.

Sob o pretexto de proteger o trabalho das mulheres, o legislador cuidou de assegurar os espaços masculinos na produção e relegar as mulheres ao trabalho reprodutivo, de cuidado e de exército de reserva. As mulheres e as crianças foram protegidas pela legislação não como seres humanos, dignos de tutela pelo direito, mas protegidas como seres indefesos e inferiores aos homens.

Os professores Ariston Flávio e Michel Zaidan (2019), no texto que versa sobre a discriminação por identidade de gênero no âmbito laboral rememoram como as mulheres estavam posicionadas na sociedade:

Fazendo um aporte histórico, voltamos ao período colonial. Durante trezentos e vinte e dois anos (de 1500 a 1822), período em que o Brasil foi Colônia de Portugal, o papel do gênero feminino na sociedade estava restrito à procriação e ao cuidado com o marido e os filhos. Não se falava em igualdade de gênero. As mulheres estavam posicionadas na sociedade como as crianças, os loucos e incapazes, categorizadas como Sexo Imbecil. O poeta português Gonçalo Trancoso usa sua poesia como transmissor das ideias repressivas à mulher, na época: "Afirmo que é bom aquele rifrão que diz: a mulher honrada deve ser sempre calada"

Em algumas passagens da legislação atual, vê-se que a proteção à mulher trabalhadora é, na verdade, uma proteção para a perpetuação do capital e do patriarcado, ao passo que reserva para a mulher um lugar especial no ambiente doméstico e para o homem a liberdade absoluta para conquistar o mercado de trabalho. Um exemplo disso é a licença paternidade de apenas 5 dias, ou no máximo 20 dias nas empresas optantes do Programa Empresa Cidadã, a qual é reveladora da notória diferença atribuída pelo legislador brasileiro, ao definir de quem é a maior responsabilidade na criação e cuidado dos filhos.

Revela-se, portanto, que o principal desafio do Direito do Trabalho na atualidade é abarcar os diversos tipos de trabalhadores e trabalhadoras, inseridos no contexto de exploração do trabalho pelo capital, sem qualquer proteção legislativa. Os estudos dos alunos e professores da linha de pesquisa Teoria Social Crítica do Direito do Trabalho apontam os caminhos que poderão ser percorridos para a superação das desigualdades e emancipação social da classe trabalhadora de um modo geral.

Nesse panorama em que o Direito do Trabalho clássico não é capaz de fornecer uma resposta direta sequer aos conflitos tradicionais da relação capital-trabalho, principalmente no contexto da desigualdade de gênero, raça e exploração da classe trabalhadora feminina, é que a Teoria Social Crítica ganha espaço com uma abordagem emancipatória, não-conformista, que não se sujeita ao molde estrutural atualmente estabelecido.

Segundo pesquisas desenvolvidas nesta linha, o binômio liberdade/igualdade, pressuposto da filosofia liberal e da constituição dos contratos e da “autonomia da vontade” não servem para legitimar intervenção no processo de criação das normas trabalhistas e nem para legitimar e fundamentar decisões judiciais. O professor Andrade explica que o direito do trabalho disciplina relações ontologicamente desiguais, enquanto existir sociedade dividida em classes. Ele amplia o objeto do direito do trabalho e inverte a perspectiva analítica tradicional a fim de privilegiar a luta operária como fonte prioritária do Direito do Trabalho, com destaque para a supremacia das relações sindicais sobre as relações individuais.

Defende que não se trata de formular uma teoria socialista do direito do trabalho, mas de criar uma versão analítica centrada em explicações científicas de raízes marxistas, capazes de reconhecer a capacidade de criação de regras jurídicas, nos âmbitos sindical, individual e Internacional do trabalho forjadas na luta de classes. “Daí a sua capacidade de empurrar o subsistema jurídico à ampliação dos direitos sociais e abrir frestas rumo à emancipação social” (ANDRADE, 2022, p. 41 e 42)

Dentro da mesma linha emancipatória do trabalho humano, indica como uma das soluções para a libertação do trabalho precário e sub-humano a necessidade de um ajuntamento das lutas operárias em torno das outras lutas que vêm se desenvolvendo em volta do núcleo comum da emancipação social, ao afirmar que (2014, p.147): “Não se pode falar em emancipação social sem falar-se em lutas emancipatórias. Muito menos sem as lutas sociais historicamente desenvolvidas no âmbito das relações coletivas do trabalho”.

Ressalta que a leitura marxista impõe o ideal revolucionário, emancipatório e aglutinador da luta social com um objetivo específico e bem delineado: a superação da ordem social vigente.

No texto *Marxismo: uma teoria indispensável à luta feminista*, Mirla Cisne (2005) propõe analisar gênero no bojo da contradição entre capital e trabalho e das

forças sociais conflitantes das classes fundamentais determinadoras essa contradição. Assevera que por ser a contradição o foco das desigualdades sociais, e o conflito a luta entre as classes sociais, faz-se imprescindível relacionar a luta das mulheres como um movimento legítimo contra as desigualdades, com a luta da classe trabalhadora. Para ela, o que deve unir as mulheres é a identidade de classe, uma vez que é da contradição de classe que emergem as desigualdades, opressões e explorações que marcam a vida das mulheres trabalhadoras. Portanto, não se pode analisar gênero isoladamente das determinações econômico-sociais.

Segundo a autora, a teoria social marxista permite ao movimento feminista e aos estudos de gênero instrumentalizarem-se para desnaturalizar as diversas opressões a que estão submetidas as mulheres. Essa teoria, ao expor em bases materiais concretas de subordinação da mulher, permite engendrar ações para transformação desta situação, em busca da igualdade substantiva, já que, além de expor em bases materiais, vai à essência dos “fenômenos”, apreendendo as grandes determinações e suas particularidades nas singularidades das condições de vida das mulheres. Argumenta que a teoria marxista vai ao cerne, ao foco das desigualdades sociais, analisando dentro de uma dimensão materialista e de uma perspectiva de totalidade a subordinação da mulher, desnaturalizando-a, como sugere a categoria gênero.

Quanto ao marco inicial da desigualdade feminina, Cisne (2005) salienta um ponto já descortinado nesta dissertação, a respeito da concepção marxista de que a subordinação da mulher foi iniciada com a propriedade privada. Também cita a obra *A origem da família, da propriedade privada e do Estado* (ENGELES, 1984), na qual a condição social da mulher tem um relevo especial, pois a instauração da propriedade privada e a subordinação das mulheres aos homens são retratados como dois fatos simultâneos, marco inicial das lutas de classes.

Partindo do princípio de que a emancipação da mulher está associada à construção de uma nova sociedade, à ruptura com o capitalismo, a teoria marxista se faz indispensável para a luta das mulheres, uma vez que tem como objeto a sociedade burguesa e como objetivo a sua superação. Afinal, é essa teoria que possibilita desvelar as contradições desta sociedade, instrumentalizando a classe trabalhadora para lutar por sua emancipação, pois “nos ajuda a entender a natureza íntima do capitalismo, a lógica de seu desenvolvimento [...]”. Os “estudos de gênero”, se voltados para um real compromisso com a emancipação das mulheres, não devem se limitar a categoria meramente analítica e descritiva, mas possuir um caráter político, que redunde em ações concretas transformadoras (CISNE, 2005, p. 8).

Argumenta, ainda, que o gênero não sobrevive sem o sustentáculo de teorias sociais e, nesta perspectiva, a marxista. Defende como sustentáculo para os “estudos de gênero” a teoria social marxista, por meio do método materialista histórico e dialético, que permite desvendar o real, a sociedade burguesa e seus mecanismos coercitivos. Por ser uma teoria voltada para a transformação da sociedade, afirma ser a única viável para construção de um projeto societário coletivo, que possibilite a emancipação efetiva dos sujeitos. (CISNE, 2005)

Para os autores Montaño e Duriguetto (2011, p. 349-350), a superação da ordem vigente demanda a implantação de um projeto socialista, o qual possui grandes desafios, entre eles:

[...] estabelecer vínculos e conexões entre as várias reivindicações, as diversas lutas sociais, assim como entre estas e o movimento operário, ou seja, vincular as diferentes lutas das organizações e dos movimentos dos trabalhadores e populares a projetos de contra hegemonia, ou seja, a projetos que busquem construir uma visão integrada de necessidades, interesses, reivindicações e ações prático-políticas advindas das lutas sociais, incorporando-as em um quadro mais abrangente e classista.
[...] a ofensiva estratégica da luta pelos direitos, e pelas ideias de justiça e equidade que os revestem, só adquire um sentido emancipatório se estiver em consonância, em sintonia, com a luta por um projeto de superação da ordem social vigente.

Não há, entre os referidos autores, desprezo da importância de uma luta simultânea de caráter reformista e revolucionária. Para eles, os movimentos sociais não podem deixar para segundo plano as lutas pelos direitos de suas pautas, contudo, devem atentar que “a ofensiva estratégia da luta pelos direitos, e pelas ideias de justiça e de equidade que os revestem, só adquire um sentido emancipatório se estiver em consonância com a luta por um projeto de superação da ordem vigente” (MONTAÑO; DURIGUETTO, 2011, p. 351).

Na mesma linha de pensamento, a dupla Pierre Dardot e Christian Laval (2016, p.9), assevera:

Se quisermos ultrapassar o neoliberalismo, abrindo uma alternativa positiva, temos de desenvolver uma capacidade coletiva que ponha a imaginação política para trabalhar a partir das lutas do presente. O *princípio do comum* que emana hoje dos movimentos, das lutas e das experiências remete a um sistema de práticas diretamente contrárias à racionalidade neoliberal e capazes de revolucionar o conjunto das relações sociais. Essa nova razão que emerge das práticas faz prevalecer o uso comum sobre a propriedade privada exclusiva, o autogoverno democrático sobre o comando hierárquico e, acima de tudo, torna a coatividade indissociável da codificação – não há obrigação política sem a participação de uma mesma atividade. Como escrevemos nas últimas linhas deste livro, precisamos trabalhar por uma *outra razão do mundo*.

No mesmo contexto, a Professora Fernanda Barreto Lira (2009, p. 147), cita o ensaio intitulado “*Emancipar o internacionalismo operário*” de Peter Waterman, no qual admite-se estratégias emancipatórias de um movimento social global.

[...] Na medida em que o ataque aos direitos dos trabalhadores é global, a resposta tem que ser tanto internacional como intaeracionalista; uma vez que a repressão está sendo globalizada, os direitos trabalhistas fundamentais tem ser expandidos para incluir, pelo menos, a) o direito à greve, b) o direito ao exercício da solidariedade internacional.

[...] O mais importante é saber que essa articulação em níveis locais, transnacionais e globais já começou.

Do ponto de vista das relações coletivas, o professor Carlo Benito Cosentino Filho (2017) salienta a força explosiva dos trabalhadores do conhecimento e a possibilidade de reinvenção das lutas coletivas processadas, com a ajuda deles, também no meio virtual. Reconhece o “caráter explosivo” das tecnologias da informação e o papel que vem sendo desempenhado pelos usuários, vinculados ou não ao trabalho subordinado.

Para ele está clara a importância dos sistemas comunicacionais contemporâneos na retomada dos movimentos revolucionários, fonte por excelência do Direito do Trabalho, segundo a teoria jurídico-trabalhista crítica. Afirma que a alguns anos a Teoria Social Crítica prognostica a retomada dos movimentos contra hegemônicos, que se articulam simultaneamente nos espaços locais, regionais e em nível global. Diz que esses movimentos emancipatórios já se iniciaram e que não têm volta. (COSENTINO, 2017 p. 346)

As professoras feministas americanas Cinzia Arruzza, Tithi Bhattacharya e Nancy Fraser, em seu manifesto “*Feminismo para os 99%*” (2019, p. 25-29) convocam as mulheres para uma luta planetária como protagonistas para derrubada do capitalismo e ascensão de um modelo pautado pela igualdade de gênero, raça e classe. Na mesma obra, afirmam que:

[...] Reprodução Social se encontra profundamente entrelaçada à dominação – e com a luta contra ela.

[...] a classe trabalhadora global é composta exclusivamente de pessoas que trabalham por salários nas fábricas e nas minas. Igualmente fundamentais são aquelas que trabalham no campo e nas residências particulares;

[...] o precarizado, as pessoas desempregadas e aquelas que não recebem remuneração em troca de seu trabalho. Longe de estar restrita a homens brancos heterossexuais, em cuja imagem ainda é muito frequentemente fantasiada, a maior parte da classe trabalhadora global é constituída de imigrantes, pessoas racializadas, mulheres – tanto cis como trans – e pessoas com diferentes capacidades, cujas necessidades e os desejos são renegados ou deturpados pelo capitalismo. (2019, p. 54 e 55)

As autoras revelam que a lente expande a visão da luta de classes, para que não seja voltada exclusivamente a ganhos econômicos no ambiente laboral, posto

que ocorre também em outros terrenos sociais e não apenas através de organizações oficiais de trabalhadores e sindicatos.

Na mesma linha de pensamento, uma das soluções propostas pelo professor Andrade (2014, p. 144,145), do ponto de vista das relações coletivas, é uma versão analítica que reúna as lutas simultaneamente reformistas e revolucionárias como pressupostos do Direito Coletivo ou Sindical.

A complexidade e as metamorfoses contemporâneas não eliminaram os paradigmas tradicionais vinculados aos movimentos sociais decorrentes do mundo do trabalho. Mas por outro lado, quando o pesquisador se depara com a vasta bibliografia vinculada a teoria social crítica constata uma proposição que se torna uniforme, como pressuposto dos movimentos coletivos: a emancipação social.

[...] Diante das fragmentações e metamorfoses vivenciadas, sobretudo a partir das rupturas introduzidas por meio da nova geopolítica global, promover o ajuntamento das lutas operárias a outras que vem se desenvolvendo em torno deste núcleo comum – emancipação social.

O autor enfatiza que para restaurar epistemologicamente os estudos direcionados aos movimentos coletivos decorrentes das ações sindicais, é preciso posicionar os estudos acadêmicos às seguintes dimensões (2014, p. 145):

- a) Remover as superficialidades encontradas em certos setores da doutrina dominante, no que se refere àquelas atuações coletivas dirigidas ao interior das organizações, a fim de caracterizá-las a partir de sua memória histórica.
- b) Incluir as ações coletivas de natureza política, dirigida à emancipação social, para remover a subordinação da força do trabalho ao capital;
- c) Articular os dois movimentos de natureza propriamente sindical aos demais movimentos libertários desencadeados atualmente, que tem a mesma natureza emancipatória e que se espalham por todo o planeta.

Em resumo, acentua a necessidade de conexão entre as lutas para reduzir a exploração capitalista e as lutas para eliminar a divisão de classe existente na sociedade. Ao mesmo tempo em que critica as lutas de cunho apenas reformistas, as quais renunciam a perspectiva revolucionária para superação do capitalismo, deixando-o intacto em sua estrutura para perpetuação da exploração.

Como uma saída alternativa, considera que mesmo no âmbito de uma sociedade dividida em classes, não há como conferir dignidade à vasta legião de excluídos desta alternativa de relações laborais, sem privilegiar a experiência da Renda Universal Garantida, a qual também problematiza e refuta os fundamentos tradicionais do direito do trabalho e impõe novas alternativas teóricas e filosóficas para este campo do Conhecimento jurídico (ANDRADE, 2014 p. 139)

A tese da professora Juliana Teixeira Esteves conecta os pressupostos para adoção de uma Renda Universal Garantida e uma Ética Universal para a

Governabilidade do Mundo, com base no relatório da UNESCO e na teoria da ética dos mínimos da filósofa Adela Cortina. (ESTEVES, 2020)

Para Esteves uma governabilidade do mundo, centrada nos mínimos éticos a serem compartilhados nesse mesmo espaço, depende, de outro lado, da adoção de um novo modelo de seguridade social que envolva e atinja o coração desse capitalismo desumanizado. Para tanto, a autora propõe a adoção de uma Renda Universal Garantida - RUG, também chamada renda mínima de inserção, a qual é amplamente estudada em vários segmentos da cultura humana.

No Brasil, segundo a referida professora, os estudos sobre a adoção da RUG se intensificam a partir da formação da Rede de estudos denominada “Renda Básica do Brasil” em agosto de 2017. Tal proposta representa a possibilidade de aperfeiçoamento científico de técnicas já adotadas em outros países que a implantaram, ainda que de forma condicionada, a fim de trazer um melhoramento da proposta de lei existente no Brasil, criticada por aspectos econômicos ou por aspectos ideológicos.

O professor Haventós (1999) afirma que a RUG favorece a auto ocupação diante da diminuição dos riscos de empreender. Traria como consequência adicional o aumento salarial de determinadas profissões. Neste sentido, aliás, destaca citação do teórico das classes sociais mais importante da atualidade, o marxista analítico Wright E.O (1995): *“Si un trabajador tiene garantizado un ingreso básico, será más caro subornar a los trabajadores para que acepten un trabajo desagradable”*

No que diz respeito ao trabalho doméstico, o mencionado autor vislumbra que conseguir independência econômica ampliaria o conjunto de oportunidades das mulheres, considerando que muitas mulheres se encontram presas na situação de pobreza, com a implantação do subsídio, poderiam sair dessa condição.

Destaca que a feminização da pobreza restaria claramente amortecida e poderia até, em algumas situações, mudar a distribuição das tarefas domésticas entre homens e mulheres; em que pese reconhecer que também seriam necessárias outras mudanças adicionais do tipo cultural e social para ser possível uma verdadeira igualdade de trato e repartição entre gêneros do trabalho doméstico.

Menciona que a Renda Universal Garantida permitiria que as mulheres tivessem mais oportunidades de escolher um melhor plano de vida, outorgaria às

mulheres um instrumento para evitar a precariedade do mercado de trabalho, pois o subsídio aportaria uma possibilidade adicional de aceitação de qualquer tipo de emprego ou trabalho disponível.

Reforça-se, no entanto, que a sua implementação não será dada por mera deliberação da classe burguesa ou da classe política, mas por meio da reunião dos movimentos sociais e das lutas emancipatórias.

CONCLUSÃO

O estudo procurou seguir as bases analíticas sobre as quais a Linha de Pesquisa Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica estabelecem um diálogo imprescindível com outras ciências sociais.

Embora acentue a diferença entre as correntes do pensamento que cuidaram de estabelecer a crítica filosófica da modernidade, foi capaz de colocar em relevo o ponto de confluência entre elas, na medida em que deixam transparecer o caráter revolucionário da burguesia, que não pode viver sem revolucionar os instrumentos de produção, as relações de produção e todas as relações sociais.

Mas opta por aquela que melhor se encaixa aos pressupostos do Direito do Trabalho, que têm as relações sindicais como prioritárias, diante das relações individuais e consideram a luta e a consciência de classe como fonte prioritária. Bases analíticas que, embora reconheçam a importância das versões pós-estruturalistas acerca do trabalho vendido, comprado, separado da vida na construção de um sujeito neoliberal, admitem os movimentos libertários e contra hegemônicos – com seus caracteres ao mesmo tempo reformistas e revolucionários – como os únicos capazes de unir todos os afetados, em torno de uma emancipação que somente será possível com a abolição de um modelo de Estado, de direito e de sociedade que subordina toda forma de trabalho ao capital.

Ao seguir uma proposição centrada no materialismo histórico-dialético, assegura que, no contexto do pressuposto concreto – abstrato - concreto, reafirma o

seu compromisso no reconhecimento histórico e não transhistórico, para considerar apenas as relações de trabalho forjadas na era moderna – entre proletariado e burguesia.

Do mesmo modo, para considerar as conquistas laborais enquanto advindas da luta e da consciência de classe e apontar com seu antípoda, a sua contrária, a força avassaladora do ultraliberalismo global, na destruição dos direitos sociais, a partir de uma nova engrenagem ideológica: a construção de um sujeito neoliberal, responsável pelo seu sucesso e o seu fracasso; que não admite a presença do Estado e que se contenta em ser “empreendedor de si mesmo”.

Dentro desse contexto estruturado e estruturante é que o estudo ingressa numa experiência inusitada e forjada no espaço nordestino, no Polo de Confecções do Agreste de Pernambuco.

Experiência que impressiona, na medida em que foi capaz de reescrever e desmantelar os fundamentos da terceirização clássica, enquanto relação triangular, chamada na União Europeia de Flexisegurança.

O instituto da terceirização, apesar de todas as reformas, não deixa de conter, dentro de si, elementos de subordinação que se destinam ao contrato de emprego juridicamente protegido. A experiência vivida naquele polo, vislumbrada por cientistas sociais e artistas, revela um ufanismo espantoso, estarrecedor, para aqueles que ‘Esperam o Carnaval Chegar’, enquanto vivenciam rituais de sofrimento e mortes lentas no trabalho.

É exatamente nesse universo de trabalho, em toda sua complexidade e sofisticação demoníaca, que este estudo se dirige à relação entre o mundo do trabalho e a inserção das mulheres neste processo.

Ao analisar a divisão sexual do trabalho, com os recortes de gênero, raça e classe social foi possível entender como a metamorfose do trabalho atinge de forma desigual os trabalhadores e como o capitalismo precariza com intensidade ainda maior as mulheres trabalhadoras.

Foi demonstrado nessa pesquisa o quanto é fundamental aprofundar os estudos sobre o trabalho reprodutivo e de cuidados não remunerados, fomentado pela divisão sexual do trabalho, que está na base social da opressão e da

desigualdade; e o quanto é útil para o capitalismo a permanência da hierarquia entre os sexos, raça e classe social para a sua perpetuação.

Revelou-se que dentro da reestruturação produtiva, a designação do trabalho de homem e trabalho de mulher, nos processos de terceirização, informalidade, jornadas parciais e subcontratações, através de elementos presentes na esfera produtiva, reforçaram as desigualdades de gênero no mundo do trabalho.

No Pólo de Confeção do Agreste, ano após ano, prevalece o trabalho informal, precário e extenuante. Nem mesmo os fundamentos do Direito do Trabalho Clássico vêm sendo respeitados, sobretudo, àqueles que dizem respeito às relações juridicamente protegidas pelo Princípio da Proteção Social, fato que reverbera escandalosamente na experiência jurisdicional de uma justiça que deveria cuidar e reafirmar aquele princípio e seus caracteres – de irrenunciabilidade, inderrogabilidade, indisponibilidade e ordem pública.

A confluência de uma teoria hermenêutica forjada pelos juslaboralistas liberais e uma magistratura descompromissada com os fundamentos do Direito do Trabalho sevem para transformar aquela região em um ambiente laboral de terra arrasada.

As relações de trabalho são interpretadas como relações de trabalhadores autônomos, sob o argumento de que ausência dos requisitos da relação de emprego previstos na legislação, especialmente, o requisito da subordinação, e que a negativa de vínculo de emprego e o desamparo do trabalhador é uma constante nos sentenciamentos dos magistrados do trabalho.

Tal veredicto judicial direciona obrigatoriamente para a teoria jurídico-trabalhista crítica. Na medida em que defende a ampliação do objeto do Direito do Trabalho, ressalta com todas as letras: o contrato de emprego, embora hoje minoria, deve ser ainda mais protegido por tratar-se de uma relação ontologicamente desigual, cujo sistema protetivo surgiu a partir da luta e da consciência de classes.

Bases teórico-filosóficas que devem ser realçadas, no contexto da desigualdade de gênero é que, segundo os pesquisadores mencionados no texto, a Teoria Social Crítica do Direito do Trabalho ganha espaço com uma abordagem emancipatória, não-conformista, que não se sujeita ao molde estrutural atualmente estabelecido.

O estudo reivindica, para efetividade desses direitos vilipendiados, uma proposição hermenêutica que reúna, como *a priori*, o Princípio da Proteção Social – do Direito do Trabalho – e o Princípio da Desigualdade das Partes – do Direito Processual do Trabalho. Por meio dele, atrai o Princípio do não Retrocesso dos Direitos Sociais para, de forma estruturante, desmascarar e excluir todas as formas disfarçadas de terceirizações, de negativa de vínculo de emprego e de proteção social, especialmente a dignidade da pessoa humana, trabalhadores daquele polo empresarial contumaz no desrespeito a esse ramo do direito.

Os estudos apontam que o capital oprime de forma diferente os homens e as mulheres devido à interseccionalidade de suas vulnerabilidades. E que é necessário abolir a opressão do capital contra o ser humano em geral, rompendo-se, necessariamente, com a opressão patriarcal e do capital infligidas sobre a mulher trabalhadora, ainda mais agravada quando se considera a mulher negra e pobre.

A autora procurou desenvolver a pesquisa e o estudo a partir das bases teórico-metodológicas disseminadas pela Linha de Pesquisa Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica, a partir de três fundamentos: a) o diálogo do direito com a teoria social crítica; b) a confluência entre Direito Material e de Direito Processual do Trabalho, por meio de uma teoria de justiça que abarque os seus princípios; c) propor, a partir do Princípio do Não Retrocesso dos Direitos Sociais, resgatar os próprios fundamentos desses ramos do direito e redirecionar as práticas judiciais prevalentes, frustrantes que se instituíram naquela região.

Um trabalho de cunho dialógico e sempre aberto a questionamentos, como convém à teoria crítica.

Espera ter cumprido o seu compromisso acadêmico, seguido a trilha insurgente e emancipadora da mencionada linha de pesquisa, dos seus mestres e de todos os que ali produzem conhecimentos e orgulham à comunidade acadêmica do país.

REFERÊNCIAS

ABRAT, 2013. **A importância da Igualdade de Gênero no Mundo do Trabalho**. Disponível em: <http://www.abrat.adv.br/index.php/noticias/3499-oit--a-importancia-da-igualdade-de-genero-no-mundo-do-trabalho?highlight=WyJnXHUwMGVhbmVybyJd>

ABREU, Alice Rangel de Paiva. **O avesso da moda: trabalho a domicílio na indústria de confecção**. São Paulo: Editora Hucitec. 1986.

ACIOLI, José Adelmy da Silva. **Fundamentos teórico-dogmáticos do princípio da proteção social: busca de sua efetivação a partir da economia social e solidária, de uma renda universal garantida e das teorias dos movimentos sociais**. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-graduação em Direito da UFPE, 2018.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito Processual do Trabalho. Estudos**. Recife: Editora Nossa Livraria, 1992

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho e pós-modernidade: Fundamentos para uma teoria geral**. São Paulo: Ltr, 2005.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **O Direito do Trabalho na Filosofia e na Teoria Social Crítica: Os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações**. São Paulo: LTr, 2014

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 11ª ed. São Paulo: Cortez, 2006.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo. **A nova morfologia do trabalho no Brasil: reestruturação e precariedade**. In: Revista Nueva Sociedad (especial em português), Junho de 2012, ISSN: 0251-3552. Disponível em: <https://nuso.org/articulo/a-nova-morfologia-do-trabalho-no-brasil-reestruturacao-e-precariedade/>. Acesso em: 11 set 2023.

ARUZZA, Cinzia. **Feminismo para 99%: Um manifesto**. 1ª. Ed. São Paulo: Boitempo, 2019.

BARROS, Alice. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª Edição. São Paulo: LTR, 2006.

BATISTA, Erika. **A Dialética da Reestruturação Produtiva: a Processualidade entre Fordismo, Taylorismo e Toyotismo**. Artigo originalmente publicado em 2014. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/aurora/article/view/3848/2876>. Acesso em: 13 ago. 2023.

BATTACHARYA, Thiti. **O que é a Teoria da Reprodução Social?**: Artigo originalmente publicado em 10 set. 2013 no periódico Socialist Worker. Tradução de Maíra Mee Silva e revisão técnica de Mariana Luppi. http://outubrorevista.com.br/wp-content/uploads/2019/09/04_Bhattacharya.pdf. Acesso em: 14 Jan. 2021.

BEAUVOIR, Simone. **O segundo Sexo: Mitos e Lendas**. 3ª. Rio de Janeiro: Ed. Nova Fronteira, 2016.

BEZERRA, E. M. **O trabalho a domicílio das mulheres do Cariri Paraibano no Polo de Confeções do Agreste de Pernambuco**. 2011. 132f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, Universidade Federal de Campina Grande.

BIROLI, Flávia. **Gênero e Desigualdades. Limites da Democracia no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. 7ª. ed.. São Paulo: Método, 2012.

BRONZO, Carla. SILVA, Marina. **Desigualdade de Gênero na Pobreza e três pontos para o seu enfrentamento**. Disponível em: <http://observatoriodesigualdades.fjp.mg.gov.br/?p=1534>. Acesso em: 3 out. 2021.

BRUSCHINI, C. **"Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação?"** (Brasil, 1985/95)". In: M. I. B. da Rocha (Org.). Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios. Campinas: ABEP: NEPO: UNICAMP, Ed. 34, 2000.

BRUSCHINI, C. & LOMBARDI, M. R. Instruídas e trabalhadeiras: trabalho feminino no final do século XX. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 17/18, 2002.

CAMARGO, Carina. **Mulheres Dominam o Setor Têxtil e de Confeção no Brasil e Ocupam 76% das Vagas**. 2013. Disponível em:

<https://www.modaworks.com.br/site/mulheres-dominam-o-setor-textil-e-de-confeccao-no-brasil-e-ocupam-76-das-vagas-levantamento/>). Acesso em: 15 jan. 2021.

CAMPELLO, G. M. C. **A Atividade de Confecções e a Produção do Espaço em Santa Cruz do Capibaribe**. 1983. 157f. Dissertação (Mestrado em Geografia) – Programa de Pós-Graduação em Geografia, Universidade Federal de Pernambuco.

CARLOTO, Cassia Maria, 2002. **Gênero, Reestruturação Produtiva e Trabalho Feminino**. Serviço Social em Revista. Disponível em: https://www.uel.br/revistas/ssrevista/c_v4n2_carlotto.htm. Acesso em: 2 out. 2021

CASARA, Rubens Roberto Rebello, 2019. **O Poder Judiciário em tempos de Estado-Empresa: o caso da 'saúde pública'**. Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro (TJRJ) – Rio de Janeiro (RJ), Brasil. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sdeb/a/PFGydRjKjcZD43MR7ds7qHj/?lang=pt#> Acesso em: 22 out.2023

CEDAW, 2012. **Comitê para a Eliminação da Discriminação contra a Mulher, Observações Finais sobre o Brasil**, UN Doc. CEDAW/C/BRA/CO/7, 23 de março de 2012, par. 26

CIDH, 1969. **Convenção Americana sobre Direitos Humanos**. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm. Acesso em: 2 out. 2021.

CDIH, 1994. **Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher – Convenção Belém do Pará**. Disponível em: <http://www.cidh.org/basicos/portugues/m.belem.do.para.htm>. Acesso em: 20 nov 2021

CISNE, Mirla. **Gênero, divisão sexual do trabalho e Serviço Social**. 2ª. ed. São Paulo: Outras Expressões, 2015.

CISNE, Mirla. 2005. **Marxismo: Uma teoria indispensável à Luta Feminista**. Disponível em: <https://www.unicamp.br/cemarx/ANAIIS%20IV%20COLOQUIO/comunica%E7%F5es/GT4/gt4m3c6.PDF>. Acesso: 30 out. 2023

COLLI, Juliana Marília, O Faconismo pelo avesso: Um estudo das formas de organização do trabalho à feição no ramo de tecelagem no pólo têxtil de Americanas-SP. **Dissertação** (Mestrado) – Unicamp. Campinas, SP, 1995

COMPROMISSO E ATITUDE, 2012. **Convenções e Tratados Internacionais**. Disponível em: <http://www.compromissoeatitude.org.br/category/legislacao-convencoes-e-normas/convencoes-e-tratados-internacionais/>. Acesso em: 26 set. 2021.

CORECON_PE, 2020. **Boletim do Observatório Econômico**. Disponível em: <https://www.cofecon.org.br/wp-content/uploads/2020/04/Boletim-Econ%C3%B4mico-2020-N.2.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2021

COSENTINO, Carlo. **O direito do Trabalho na Revolução Informacional e das Teorias dos Movimentos sociais: Impactos no postulado autonomia, nas relações individuais e coletivas do trabalho**. Recife. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) – Programa de Pós-Graduação em Direito da UFPE, Recife, 2017

COSTA, A. F., & FILHO, M. Z. **A busca pela fertilidade das utopias na discriminação por identidade de gênero: Análise do panorama jurídico no Brasil e as questões irrespondidas**. Revista Paradigma, 28(1), 34–56 PDF. Recuperado de <https://revistas.unaerp.br/paradigma/article/view/1132>, 2019.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. FILHO, Hugo Cavalcante Melo. **O Ativismo Judicial do TST como fator de flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil. / O Mundo do Trabalho**, v. 1, 2017.

D'ANGELO, Isabele de Moraes. **A subordinação da força de trabalho ao capital. Para ampliar os cânones de proteção e os princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

D'ANGELO, Isabele de Moraes.. **A reconfiguração teórico-dogmática das teorias jurídicas do salário: para além da subordinação e da compra e venda da força de trabalho**. Recife: Programa de Pósgraduação em Direito. Tese (Doutorado) Recife: Programa de Pós-Graduação em Direito, Recife: UFPE, 2016

DELGADO, Mauricio. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: LTR, 2006.

DAVIS, Angela. **Mulheres, Raça e Classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.

EMPREENDER 360, 2020. **Case e Diagnóstico: Polo de confecção têxtil do Agreste Pernambucano**

Disponível em: https://empreender360.org.br/case-e-diagnostico-polo-de-confeccao-textil-do-agreste-pernambucano/#_ftn1. Acesso em: 20 nov. 2021.

ENGELS, Friedrich. **A Origem da Família, da Propriedade Privada e do Estado**. Trad. Leandro Konder. 9ª.ed.. Rio de Janeiro. Civilização Brasileira, 1984

ESTEVES, Juliana. **Las Deudas Abiertas de América Latina. Problemática do objeto dos sistemas de previdência e a financeirização dos direitos sociais**. Napoli. Itália. La Città Del Sole. Vol 2. 2020

SULLEROT, Evelyne. **A mulher do Trabalho**. Rio de Janeiro: Expressão e Cultura, 1970.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a Bruxa. Mulheres, corpo e acumulação primitiva**. São Paulo: Ed. Elefante, 2017.

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

FEDERICI, Silvia **O Patriarcado do Salário. Vol. I.** São Paulo: Boi Tempo, 2021

FERRARI, Francisco de. **Derecho del Trabajo. La relación del trabajo. Su regulamentación. Vol III.** 2ª. Edição. Buenos Aires: Ediciones Depalma, 1977.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho.** 14ª. Edição. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

GRANEMANN, Sara. **Políticas Sociais e Financeirização dos Direitos do Trabalho.** 2007. Disponível em: ISSN: 1414-8609 | e-ISSN: 2238-3786 JournalDOI: <http://doi.org/10.12957/rep>. Acesso em: 20 Ago. 2023.

GUIRALDELLI, R. **Adeus à divisão sexual do trabalho? Desigualdade de gênero na cadeia produtiva da confecção.** Sociedade e Estado, v. 27, n. 3, p. 709-732, 2012.

FUNDARJ. **Produção Domiciliar de Artigos de Vestuário e Condições de Trabalho: um estudo sobre Toritama-PE. Banco de dados de Pesquisa.** 2018. Disponível em: <https://www.fundaj.gov.br/index.php/banco-de-dados-da-dipes/251-o-polo-de-confeco-es-de-toritama-analise-das-relacoes-de-trabalho-e-da-informalidade>. Acesso em 11 out.. 2020.

GALANTINO, Luisa. **Diritto del Lavoro.** Giappichelli Editore: Torino, 1997.

GOMES, Marcelo. **BRASIL / 2005 / Drama. Sinopse disponível em:** <https://www.papodecinema.com.br/filmes/cinema-aspirinas-e-urubus/>. **Acesso em 21 de Novembro de 2023.**

GOMES, Marcelo. **BRASIL / 2019 / documentário. Sinopse disponível em:** http://www.vitrinefilmes.com.br/site/?page_id=5357. **Acesso em 11 Out. 2020.**

HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana (Orgs.). **Organização, trabalho e gênero.** São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2007.

HIRATA, H. & KERGOAT. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho.** Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, 2007, p. 595-609.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. **Lecciones de Derecho Laboral.** 5ª ed. México: Editorial Trillas S.A, 1987

FUDJE, judy; OWES, Rosemary (ed). **Precarious Work, Women, and the New Economy: The Challenge to Legal Norms** Oñati International Series *in Law and Society*, 2006.

LA CUEVA, Mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.** 5ª ed. Mexico: Editorial Porruá, S.A., 1978.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 12^a ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

LEITE, Marcia de Paula. **Tecendo a precarização: trabalho a domicílio e estratégias sindicais na indústria de confecção em São Paulo**. *Trab. educ. saúde* [online]. 2004, vol.2, n.1, pp.57-94. ISSN 1981-7746. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1981-77462004000100005>. Acesso em: 11 out. 2020.

LESSA, Rafaela Ribeiro Zauli. A precariedade está por toda parte: um estudo das origens e consequências da precariedade do trabalho no mundo globalizado. **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS**, Porto Alegre, n. 34, p. 203-217, ago. 2016.

LIRA, F. B. **Meio Ambiente do Trabalho e Enfermidades Profissionais**: os rituais de sofrimento e a morte lenta no contexto do trabalho livre/subordinado. Recife, Programa de Pós-Graduação em Direito, UFPE, 2015, p 150 a 167.

MARQUES, Ana Carolina, VASCONCELLOS, Felipe Gomes, LOPES, Gabriel Franco. **Redemocratização: As mulheres e a Constituição de 1988**. São Paulo: LTR, 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Fundamentos Jurídicos. Direito do Trabalho**. Vol 10. 11^a. Edição. São Paulo: Atlas S/A, 2010.

MARX, K. **O Capital: Crítica da Economia Política, Livro I, Vol. I: o processo de produção do capital**. São Paulo: Boitempo, 2020.

MARX, K & ENGELES, Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista**. Porto Alegre: L&PM, 2012.

MASCARO, Amauri. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 40^a ed. São Paulo: LTR, 2015.

MILANÊS, Renata. **O trabalho das mulheres costureiras na zona rural do Agreste pernambucano**. *Revista IDeAS*, Rio de Janeiro, v. 14, p. 1-29, e020010, jan./dez. 2020.

MONTAÑO, Carlos; DURIGUETTO, Maria Lúcia. **Estado, classe e movimento social**. 3. Ed. São Paulo: Cortez, 2011.

MONTEIRO, F., FORTUNA S. L. de A., NASCIMENTO, S. A. do; PARTIARCHA. T. F. (2020). **A Reforma Trabalhista e a precarização dos direitos das mulheres negras no Brasil**. *Sociedade em Debate*, 26(2), 115-126. Acesso em: <https://revistas.ucpel.edu.br/rsd/article/view/2619>.

MELO FILHO, Hugo. **Judiciário Oligárquico: Déficit democrático e informalidade na administração dos tribunais e no governo da magistratura do Brasil**. São Paulo: LTr, 2014.

MELO FILHO, Hugo. **Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica: homenagem ao professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade**, volume 1. São Paulo: LTR, 2020. MPT. **RELATÓRIO GERAL. Força-tarefa – Confecções do Agreste Pernambucano, 2022.** Disponível em: <https://www.prt6.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-go/2483-mpt-em-pernambuco-realiza-forca-tarefa-em-confeccoes-de-caruaru>. Acesso em: 2 out. 2023.

NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria Andrade. **Código de processo civil comentado e legislação processual civil em vigor**. 4. ed. rev. atual e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. **O Trabalho Duplicado. A divisão sexual no trabalho e na reprodução: um estudo das trabalhadoras do telemarketing**. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

OAS, 1970. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**. Disponível em : <https://www.oas.org/dil/port/1979%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20sobre%20a%20Elimina%C3%A7%C3%A3o%20de%20Todas%20as%20Formas%20de%20Discrimina%C3%A7%C3%A3o%20contra%20as%20Mulheres.pdf>. Acesso em 28 set. :2021

OIT, 1952. **Convenção nº 103 – Amparo à Maternidade**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235193/lang-pt/index.htm. Acesso em: 28 set. 2021.

ONUMULHERES, 2022. **Mulheres na Confecção. Estudo sobre Gênero e Condições de Trabalho na Indústria da Moda**. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2022/09/2022-09-relatorio-mulheres-confeccao.pdf> . Acesso em 1º jan. 2023.

PEREIRA, Juliana. **Mulheres e empreendedorismo: MEI como política de combate à informalidade**. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/einps/article/view/33162>. Acesso em: 15 jan. 2021.

PÉREZ, Benito. **Derecho del Trabajo**. Buenos Aires: Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, 1983.

PERSIANI, Mattia; PROIA, Giampiero. **Manuali Di Scienze Giuridiche. Contratto e Rapporto di Lavoro**. 6ª ed. Itália: Casa Editrice Doit. Antonio Milani, 2009.

PINTO, Jailda Eulidia da Silva. Contribuições para a Construção de uma teoria geral do direito ambiental do trabalho a partir da formulação do seu objeto. Recife: **Tese** (Doutorado) –. PPGD-UFPE, texto avulso, 2020.

PVRA, Lira. 2020. **Superexploração e desgaste precoce da força de trabalho: a saúde dos trabalhadores de confecção**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/jpLw4dXR9yJvzsFJjvNJjJw/?lang=pt>. Acesso em: 26 set.2021

RAMOS, Carlos de Oliveira. **Da proteção legal ao trabalho das mulheres e dos menores; da proteção à maternidade no direito operário**. Fortaleza: Imprensa Oficial, 1937, p.67.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Curso de Direito do Trabalho: Contratos de Trabalho**. Trad. João da Silva Passos. São Paulo: LTR, 1982.

RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge. **Curso de derecho del trabajo y la seguridad social**. 5ª ed. Buenos Aires: Astrea, 2004.

RANGEL, Alice de Paiva Abreu; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa. **Gênero e Trabalho no Brasil e na França: Perspectivas interseccionais**; tradução Carol de Paula: Boitempo, 2016.

RUPI, KAUR. **O que o sol faz com as Flores**. Tradução Ana Guadalupe. 2ª edi. São Paulo: Planeta do Brasil, 2018.

SANSEVERINO, Luisa Riva. **Curso de Direito do Trabalho**. Tradução: Elson Guimarães Gottschalk. São Paulo, LTr, Ed. da Universidade de São Paulo, 1976.

SEBRAE, FADE/UFPE. **Estudo de Caracterização Econômica do Polo de Confecções do Agreste Pernambucano**. Relatório Final apresentado ao Sebrae-PE. 2003. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/poloconfec2003.pdf>. Acesso em: 12 Jan. 2021.

SUSSEKIND, Arnaldo; Maranhão, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. Vol. I, 21ª ed.. São Paulo: Ed. LTR, 2003.

TEIXEIRA, M. Oliveira. **Reforma Trabalhista e as mulheres**. In: TEIXEIRA, Marilane Oliveira et al [org.]. **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas-SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017.

URBINA, Alberto Truerba. **Nuevo Derecho Porcesal de trabajo**. Mexico. Ed. Porrúa, 1978.

VAZQUEZ VIALARD, Antonio. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Tomo I, 4ª.ed. Buenos Aires. Editora Astrea de Alfredo Y Ricardo Depalma, 1991.

VERDIER, Jean-Maurice. **Droit du travail**. Editions Dalloz, Paris, 1996.

WANTIEZ, Claude. **Introduction au droit social**. 4ªed. Bruxelas: De Boeck Université, 1995.

WARAT, Luis Alberto. **Mitos e Teorias na Interpretação da Lei**. Porto Alegre. Síntese, 1979.