

TRABALHO E VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

WORK AND VIOLENCE AGAINST WOMEN

Valdete Souto Severo*

RESUMO: Este artigo se propõe a analisar algumas das violências praticadas contra a mulher e suas imbricações diretas com o mundo do trabalho e, consequentemente, com as possibilidades de sobrevivência digna, bem como discutir brevemente a função que o Direito ainda pode desempenhar diante disso. A pesquisa foi realizada a partir da revisão bibliográfica sobre o tema, da análise de situações concretas e de decisões judiciais que envolvam violência de gênero e condições de trabalho. Conclui-se que a aposta na contaminação do direito brasileiro pelas diretrizes da OIT, especialmente quando fixa patamares de convívio social que são limites à ânsia predatória do capital, é fundamental para o enfrentamento desse momento de retorno à barbárie. O primeiro passo é superar uma jurisprudência refratária à aplicação imediata e plena das normas internacionais sobre direitos humanos, fazendo valer em âmbito interno as diretrizes de proteção à mulher.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do trabalho. Violência contra a mulher. Violência de gênero. Condições de trabalho. Diretrizes da OIT.

ABSTRACT: This article aims to analyze some of the violences practiced against women and their direct implications with the world of work and, consequently, with the possibilities of dignified survival, as well as briefly discussing the role that Law can still play in this regard. The research was accomplished with bibliographic review on the theme, from the analysis of concrete situations and judicial decisions involving gender violence and working conditions. We conclude that the bet on the contamination of Brazilian law by the ILO guidelines, especially when it establishes levels of social coexistence that are limits to the predatory anxiety of capital, is fundamental to face this moment of return to barbarism. The first step is to overcome a jurisprudence that is refractory to the immediate and full application of international human rights standards, enforcing the guidelines for the protection of women internally.

KEYWORDS: Labor Law. Violence against women. Gender violence. Work conditions. ILO guidelines.

SUMÁRIO: Introdução. 1 A violência física que retira a mulher do trabalho. 2 A violência simbólica como discurso oficial. 3 A violência contra a mulher na regulação social do trabalho remunerado. 4 A violência contida na precarização da “reforma”. 5 Tem o direito alguma função nessa história? Conclusão. Referências.

INTRODUÇÃO

A violência contra a mulher é tema que perpassa toda a história de formação da sociedade brasileira, atravessada que é por uma cultura patriarcal, eurocentrista e machista¹.

* Doutora em Direito do Trabalho pela USP/SP. Pos-doutoranda no Programa de Ciências Políticas da UFRGS. Pesquisadora do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital (UFRGS/FEMARGS) e RENAPEDTS - Rede Nacional de Pesquisa e Estudos em Direito do Trabalho e Previdência Social. Professora e Pesquisadora da FEMARGS - Fundação Escola da Magistratura do Trabalho do RS. Juíza do trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região. Especialista em Processo Civil pela UNISINOS, Especialista em Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito Previdenciário pela UNISC, Master em Direito do Trabalho, Direito Sindical e Previdência Social, pela Universidade Europeia de Roma - UER (Itália), Especialista em Direito do Trabalho e Previdência Social pela Universidade da República do Uruguai (UDEAR), Mestre em Direitos Fundamentais pela Pontifícia Universidade Católica - PUC do RS.

¹ Em suas obras, a autora italiana Silvia Federici aborda a violência histórica contra as mulheres, trazendo o exemplo da caça às bruxas e sua intersecção com o momento de consolidação do sistema do capital e, mais recentemente, de aguçamento de suas características. Demonstra, assim, a imbricação entre a violência de gênero e o mundo do trabalho. FEDERICI, Silvia. *O Calibã e a Bruxa*. São Paulo: Coletivo Sycorax, 2004 e FEDERICI, Silvia. *Mulheres e Caça às Bruxas*. São Paulo, Boitempo, 2019.

Essas características são bem identificadas quando examinamos, por exemplo, que algumas atividades seguem sendo predominantemente femininas, porque identificadas com o espaço doméstico, como é o caso da limpeza e conservação e do cuidado com o corpo.

Se ainda hoje temos que enfrentar preconceitos na discussão de temas como o estupro, o aborto, a liberdade sexual, a igualdade no ambiente de trabalho ou a necessidade de respeito mútuo, é por conta dessa cultura misógina reproduzida nos diferentes espaços de convívio social, desde antes do nascimento (com a escolha da cor do quarto e das roupas, por exemplo), passando pela escola, pela família, pela universidade e pelo ambiente de trabalho.

Nesse contexto, o feminismo apresenta-se como expressão da luta histórica das mulheres pelo reconhecimento de que somos diferentes uns dos outros, mas todos destinatários do mesmo respeito, e de que *ser mulher* tem implicações que precisam ser reconhecidas, discutidas, ressignificadas e claramente enfrentadas, para que nossas filhas, filhos, netas e netos finalmente avancem para uma cultura mais horizontal nas relações sociais².

Este artigo se propõe a analisar algumas das violências praticadas contra a mulher e suas imbricações diretas com o mundo do trabalho e, conseqüentemente, com as possibilidades de sobrevivência digna, bem como discutir brevemente a função que o Direito ainda pode desempenhar diante disso. A pesquisa foi realizada a partir da revisão bibliográfica sobre o tema, da análise de situações concretas e de decisões judiciais que envolvam violência de gênero e condições de trabalho.

252

1 A VIOLÊNCIA FÍSICA QUE RETIRA A MULHER DO MUNDO DO TRABALHO

A violência física contra a mulher interfere diretamente nas possibilidades de acesso e de manutenção do trabalho remunerado. Questões como estupro e aborto, portanto, podem parecer desconectadas do mundo do trabalho, mas não estão. De acordo com o IPEA/2014, mais de 70% das mulheres estupradas o foram quando tinham menos de 18 anos; a maioria absoluta delas é preta ou parda; 96,69% dos agressores são homens. Em caso de estupros cometidos contra crianças, por pessoas que a vítima já conhecia, 79% ocorreram dentro de casa.

² Nesse sentido, “A luta das mulheres vem sendo não só uma luta por identidade mas de reconstrução e transformação das identidades históricas que herdaram”. CASTILHO, Ela Wieko Volkmer de; OMOTO, João Akira; VIEGAS E SILVA, Marisa; LEIVAS, Paulo Gilberto Cogo (org). *Perspectivas de gênero e o sistema de justiça brasileiro*. Brasília: ESMPU, 2019, p. 204.

Além disso, “entre as mulheres que têm filhos pequenos (de 0 a 6 anos), 48,3% deles não frequentam escola ou creche. Ou seja, quase metade das mulheres com filhos pequenos não contam com o auxílio de creches ou escola para desafogar o tempo de atenção e cuidado de crianças”³.

Além disso, em 2013, segundo o PNAD, 38,3% das brancas e 42,2% das negras que trabalham por conta própria o fazem dentro de casa⁴, o que certamente dificulta a adequada vigilância e cuidado em relação às filhas e às expõe à violência de gênero. O trabalho, portanto, tem direta relação com a realidade da violência contra a mulher. A necessidade de colocar os filhos sob os cuidados de terceiros, de ausentar-se e mesmo de permanecer trabalhando enquanto está em casa, é fator relevante para o aumento da violência em âmbito doméstico.

Em 2018, 66 mil mulheres foram vítimas de estupro no Brasil⁵. Além disso, de acordo com estudo realizado em 2017, pelo menos 71% das mulheres ouvidas conhece uma mulher vítima de violência doméstica e 94% referiu já ter sido alvo dessa violência. Quanto ao agressor, apenas 10% das mulheres indicaram alguém fora do convívio familiar. A maioria delas referiu que o agressor foi o companheiro/marido/namorado ou o ex-companheiro/marido/namorado (70%)⁶.

O que se pretende evidenciar aqui é que a mulher e a criança que permanecem confinadas ao ambiente doméstico são mais suscetíveis à violência, seja porque seus corpos estão longe do espaço público, seja porque a ausência de condições adequadas para o trabalho acaba dificultando as possibilidades de se livrar, por exemplo, de um casamento abusivo. Como consequência dessa violência física, muitas mulheres engravidam e acabam optando por abortar⁷. A ausência de políticas públicas que coíbam a violência de gênero, previnam e/ou assistam em caso de opção pela interrupção da gravidez também interfere diretamente nas

³ Disponível em: < http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/140327_notatecnicadiest11.pdf>. Acesso em: 08 dez. 2019.

⁴ Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/190215_tema_f_esfera_produtiva_e_reprodutiva_dimensoes_e_desafios_para_as_mulheres.pdf>. Acesso em: 08 dez. 2019.

⁵ Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-09/estupro-bate-recorde-e-maioria-das-vitimas-sao-meninas-de-ate-13-anos>>. Acesso em: 08 dez. 2019.

⁶ Disponível em: <2.senado.leg.br/institucional/datasenado/arquivos/aumenta-numero-de-mulheres-que-declaram-ter-sofrido-violencia>. Acesso em: 08/12/2019.

⁷ O aborto é apontado como o quinto maior causador de mortes maternas no Brasil, pelo IPEA/2014. A Pesquisa Nacional de Aborto 2016 revela que das 2.002 mulheres alfabetizadas entre 18 e 39 anos entrevistadas pela PNA 2016, 13% (251) já fez ao menos um aborto. Na faixa etária de 35 a 39 anos, aproximadamente 18% das mulheres já abortou. Em 2016, aos 40 anos de idade, “quase uma em cada cinco mulheres já fez aborto (1 em cada 5,4). Disponível em <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-03/uma-em-cada-cinco-mulheres-fara-um-aborto-ate-os-40-anos-indica-pesquisa>>. Acesso em: 08 dez. 2019.

possibilidades de inserção da mulher no mercado de trabalho e na manutenção dos vínculos de emprego.

A relação entre violência doméstica e mercado de trabalho foi demonstrada na Pesquisa de Condições Socioeconômicas e Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, realizada em 2016, segundo a qual “ser vítima de violência doméstica impacta negativamente em várias dimensões relacionadas à capacidade laboral e produtividade como autonomia, capacidade decisória, nível de stress”. O estudo aponta, ainda, que ser vítima de violência doméstica acentua a instabilidade no emprego⁸. A pesquisa revela o que é mesmo evidente: uma mulher que sofre violência física ou emocional tem mais dificuldades em manter a concentração, ser assídua ou ter um rendimento adequado no ambiente de trabalho⁹.

Revela, ainda, o que já há muito vem sendo denunciado em estudos feministas: a existência de estratégias de reprodução da violência de gênero, diretamente relacionadas à forma de exploração do trabalho pelo capital, cujo objetivo é “disciplinar e apropriar-se do corpo feminino”, de tal modo que “os corpos das mulheres constituíram os principais objetivos – lugares privilegiados – para a implementação das técnicas de poder e das relações de poder”¹⁰.

É nesse contexto que a PEC 181/2015, buscando alteração da Constituição para “proteger a vida” desde a concepção, qualifica-se como política de incentivo à violência contra a mulher, seja a violência simbólica que busca impedi-la de exercer suas escolhas, seja a violência física que resulta das sequelas e da morte que decorre de procedimentos realizados em clínicas clandestinas¹¹. A criminalização do aborto é um fato emblemático da violência

254

⁸ Disponível em: <<http://www.justicadesaia.com.br/wp-content/uploads/2017/08/Relatorio-Violencia-Domestica-e-seu-impacto-no-Mercado-de-Trabalho-e-na-Produtividade-das-Mulheres.pdf>>. Acesso em: 08 dez. 2019.

⁹ Há também estudo do IPEA, feito a partir dos dados do PNAD 2009, que apontam que a cada ano, “cerca de 1,3 milhão de mulheres são agredidas no Brasil”, analisando o efeito da participação da mulher no mercado de trabalho sobre a violência doméstica. Conforme a pesquisa, “o índice de violência contra mulheres que integram a população economicamente ativa (52,2%) é praticamente o dobro do registrado pelas que não compõem o mercado de trabalho (24,9%)”. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34977&catid=8&Itemid=6>. Acesso em: 08 dez. 2019.

¹⁰ FEDERICI, Silvia. *O Calibã e a Bruxa*. São Paulo: Coletivo Sycorax, 2004, p. 28.

¹¹ Isso em uma realidade na qual o Código Penal ainda criminaliza o aborto (Art. 124 - Provocar aborto em si mesma ou consentir que outrem lho provoque: Pena - detenção, de um a três anos. Art. 126 - Provocar aborto com o consentimento da gestante: Pena - reclusão, de um a quatro anos). Esse discurso absolutamente conservador é um inegável retrocesso. Trata-se de resposta às recentes decisões do STF, como no Habeas Corpus n. 124.306, em que consta: “é preciso conferir interpretação conforme a Constituição aos próprios arts. 124 a 126 do Código Penal – que tipificam o crime de aborto – para excluir do seu âmbito de incidência a interrupção voluntária da gestação efetivada no primeiro trimestre. A criminalização, nessa hipótese, viola diversos direitos fundamentais da mulher, bem como o princípio da proporcionalidade. 4. A criminalização é incompatível com os seguintes direitos fundamentais: os direitos sexuais e reprodutivos da mulher, que não pode ser obrigada pelo Estado a manter uma gestação indesejada; a autonomia da mulher, que deve conservar o direito de fazer suas escolhas existenciais; a

contra o corpo feminino, que condena à morte ou à vida em condições desumanas e precárias, um número significativo de mulheres e crianças brasileiras. O ataque à educação e às creches e escolas públicas é a outra face dessa mesma moeda. Também está intimamente relacionado a uma política de discriminação e violência contra a mulher, inclusive em relação às possibilidades de inserção no mundo do trabalho¹².

Em regra, são as trabalhadoras que precisam das creches para poder trabalhar e só o trabalho permite que muitas delas se livrem de um ambiente de violência doméstica¹³. É no espaço de aprendizagem, também, que se torna viável a construção de uma cultura de promoção da igualdade de gênero¹⁴.

A intersecção entre trabalho e violência de gênero é reconhecida pelo Estado, quando estabelece o direito à “manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses”, em casos de violência doméstica, no art. 9º da Lei 11.340/2006 (Lei Maria da Penha). Ainda assim, por não disciplinar quem se responsabiliza pelo pagamento dos salários no período de afastamento e por não garantir contra a despedida, após o retorno ao trabalho, a regra acaba tornando-se inócua. A maioria das trabalhadoras acaba silenciando ou simplesmente abandonando o trabalho em situações de violência.

Soma-se a esse cenário de violência física, a violência simbólica contra a mulher, que assume em nosso país status de discurso oficial, a partir das eleições de 2018, e que será examinada no tópico que segue.

integridade física e psíquica da gestante, que é quem sofre, no seu corpo e no seu psiquismo, os efeitos da gravidez; e a 2 *igualdade* da mulher, já que homens não engravidam e, portanto, a equiparação plena de gênero depende de se respeitar a vontade da mulher nessa matéria. 5. A tudo isto se acrescenta o *impacto da criminalização sobre as mulheres pobres*”.

¹² Como refere Maria Amélia Teles, “sob o avanço do capitalismo, as mulheres se inseriam no mercado de trabalho assalariado, denunciavam as condições precárias de exploração da mão de obra feminina em empresas nas quais eram obrigadas a exercer a dupla jornada de trabalho (em casa e fora)” e passaram a depender de creches e escolas para poder realizar seu trabalho. A autora faz uma crítica, inclusive, à perspectiva legal de “guardar as crianças”, como se fossem “objetos que pudessem ser guardados enquanto as mulheres trabalhavam”, mas ressalta a importância de um ambiente seguro onde os filhos das trabalhadoras possam permanecer. FINCO, Daniela; GOBBI, Marcia Aparecida; GOULART DE FARIA, Ana Lúcia. (Org). *Creche e feminismo: desafios atuais para uma educação descolonizadora*. Campinas, SP: Edições Leitura Crítica; Associação de Leitura do Brasil – ALB; São Paulo: Fundação Carlos Chagas - FCC, 2015.

¹³ É por isso que a CLT estabelece como obrigação, desde a época da ditadura civil-militar, que os estabelecimentos em que trabalharem “pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação” (Art. 389, § 1º, da CLT).

¹⁴ TELES, Maria Amélia de Almeida; SANTIAGO, Flávio; GOULART DE FARIA, Ana Lúcia (Orgs.) *Por que a creche é uma luta das mulheres? Inquietações femininas já demonstram que as crianças pequenas são de responsabilidade de toda a sociedade*. São Carlos: Pedro & João Editores, 2018. 295p.

2 A VIOLÊNCIA SIMBÓLICA CONTRA A MULHER COMO DISCURSO OFICIAL

É possível pensar a violência simbólica a partir das circunstâncias objetivas da sociedade do capital, baseada que é no desemprego estrutural, na noção de propriedade privada e na concentração da renda nas mãos de poucos¹⁵. O metabolismo do capital alimenta-se de uma série de práticas de violência simbólica¹⁶, capazes de determinar a manutenção de diferenças sociais que, por vezes, implicam o adoecimento e morte das pessoas¹⁷. É também possível examinar a violência simbólica da perspectiva da relação entre capital e trabalho¹⁸. Este artigo pretende um recorte ainda mais específico. A análise da violência simbólica contra a mulher, no discurso oficial do atual governo, e suas interferências no ambiente de trabalho.

Essa violência pode ser emblematicamente simbolizada, no Brasil, pelo fato de que a única mulher eleita Presidenta da República sofreu um processo de ataque sistemático e misógino desde a sua primeira eleição, com episódios inesquecíveis como a campanha contra

256

¹⁵ Marx sintetiza assim a produção de violência simbólica pelo capital: “A grande beleza da produção capitalista consiste em que ela não apenas reproduz constantemente o assalariado como assalariado, mas, em relação à acumulação do capital, produz sempre uma superprodução relativa de assalariados. Desse modo, a lei da oferta e demanda de trabalho é mantida em seus devidos trilhos, a oscilação dos salários é confirmada em limites adequados à exploração capitalista e, por fim, é assegurada a dependência social, tão indispensável, do trabalhador em relação ao capitalista, uma relação de dependência absoluta que o economista político, em sua casa na metrópole, pode disfarçar, com um mentiroso tartamudeio, numa relação contratual livre entre comprador e vendedor, entre dois possuidores de mercadorias igualmente independentes: o possuidor da mercadoria capital e o da mercadoria trabalho”. MARX, Karl. *O Capital. Livro I*. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 839.

¹⁶ “O caráter violento da lei e do aparelho estatal, que boa parte do debate acadêmico recupera de maneira esquemática e abstrata, é percebido diretamente pelos mais pobres, pelos moradores das periferias e pelos negros. O Estado, diante desses grupos, manifesta-se, sobretudo, por meio de seu aparelho coercitivo - que pode faltar quando se trata de protegê-los, mas está sempre presente quando é para reprimi-los. (...) A violência estrutural é tão discricionária, tão física, tão material e tão prenhe de consequências quanto a violência aberta - ou ainda mais. Fazem parte dela, de maneira central, os mecanismos, ideológicos que a invisibiliza”. MIGUEL, Luis Felipe. *Dominação e resistência. Desafios para uma política emancipatória*. São Paulo: Boitempo, 2018, pp. 108-10.

¹⁷ A expressão é utilizada por Mészáros: MÉSZÁROS, István. *Para Além do Capital*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2006, p. 238.

¹⁸ “Nós sabemos bem, na prática, que a empresa é o lugar da produção capitalista; sabemos igualmente bem que o capital exerce na empresa uma violência cotidiana sobre a classe operária (...) Do ponto de vista jurídico, a empresa é um lugar ideológico em que se encontram e se defrontam direitos: direito de propriedade, direito contratual, direito do trabalho. (...) De um lado, o empregador é sujeito do direito de propriedade; de outro, os operários são sujeitos do direito do trabalho. Consequentemente, a relação capital/trabalho transformou-se numa relação jurídica entre direito de propriedade e direito do trabalho. EDELMAN, Bernard. *A legalização da classe operária*. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 72.

o preço da gasolina identificada por adesivos obscenos, retratando-a, com as pernas abertas, e propositadamente afixados na parte de abastecimento do combustível dos veículos¹⁹.

Dilma foi atacada por boa parte da imprensa, não por seus predicados ou falhas políticas, mas por ser mulher. Acusada de histérica e destemperada, teve sua conduta desqualificada por uma campanha misógina que desde a posse em seu segundo mandato, já mirava o impeachment²⁰. Na sessão que definiu por seu impedimento, sem crime de responsabilidade e, por isso mesmo, sem a cassação de seus direitos políticos, um Deputado Federal dedicou seu voto à memória do “Coronel Carlos Alberto Brilhante Ustra, o pavor de Dilma Rousseff”²¹. Em 2003, esse mesmo Deputado já havia afirmado à Deputada Maria do Rosário que não a estupraria porque ela “não merece”. Logo em seguida a empurrou e a chamou de vagabunda, tudo isso dentro do salão verde da Câmara dos Deputados²². A reação ao assassinato de Marielle Franco em 2018, que já completou, em 14 de março, um ano sem que os assassinos e mandantes tenham sido identificados, também é indicativa da violência simbólica, que se instaurou no país como um projeto do governo²³. Assim como o é manifestações preconceituosas, como a que agitaram as redes sociais na semana do carnaval este ano²⁴. A violência contra a mulher como discurso oficial se revela, ainda, nas falas da Ministra Damares Regina Alves, que no último dia 08 de março, dia de luta e discussão acerca do longo caminho a ser trilhado até conseguirmos viver em uma realidade menos desigual, afirmou que “enquanto nossos meninos acharem que

¹⁹ Disponível em: <<https://revistaforum.com.br/noticias/alta-da-gasolina-por-muito-menos-dilma-foi-alvo-de-machismo-e-misoginia/>>. Acesso em: 13 set. 2019.

²⁰ MELO, Elinay; BENDA, Laura. E se fossem um juiz, um presidente e um professor? In: SALVADOR BEZERRA, Andre Augusto (Org). 2016: o histórico ano dos 25 anos da AJD. São Paulo: Grapa Marketing Editorial, 2017, pp. 134-8.

²¹ Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=SroqvAT71o0>>. Acesso em: 14 mar. 2019.

²² Disponível: <<https://www.youtube.com/watch?v=yRV98Im5zRs>>. Acesso em: 14 mar. 2019. Dilma e Maria do Rosário não foram as primeiras mulheres vítimas de violência de gênero nem provavelmente as que mais sofreram por isso, mas sua situação merece destaque, porque seu ofensor, em lugar de ser repreendido e responsabilizado pela misoginia, foi eleito presidente da República em 2018. Jair Bolsonaro fez questão de invocar em Dilma a memória da dor que sofreu, quando presa e torturada. Não mirou atingir, portanto, a PresidentA ou a adversária política, mas sim a mulher presa e torturada pelos agentes da Operação Bandeirantes, comandada por Ustra. À Comissão da Verdade, Dilma contou que teve um dente arrancado a socos e foi submetida a tortura psicológica. Diziam-lhe: “Eu vou esquecer a mão em você. Você vai ficar deformada e ninguém vai te querer. Ninguém sabe que você está aqui. Você vai virar um ‘presunto’ e ninguém vai saber”. Dilma tinha 22 anos de idade quando foi “colocada no pau de arara, apanhou de palmatória, levou choques e socos que causaram problemas graves na sua arcada dentária”. Essa foi a dor e a imagem que Bolsonaro propositadamente invocou em Dilma, naquela fatídica sessão de horrores do parlamento brasileiro em 2016.

²³ Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/politica/a-postura-do-cla-bolsonaro-no-caso-marielle/>>. Acesso em: 13 set. 2019.

²⁴ Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/poder/2019/03/carnaval-de-bolsonaro-teve-defesa-do-filho-bate-boca-e-video-obsceno-entenda-a-polemica.shtml>>. Acesso em: 14 mar. 2019.

menino é igual a menina, como se pregou-se (sic) no passado, algumas ideologias, já que a menina é igual, ela aguenta apanhar”²⁵. Mais recentemente a mesma Ministra disse que o alto índice de estupro contra meninas na Ilha do Marajó se deve à falta de calcinhas e se propôs a corrigir o problema levando uma fábrica de calcinhas para a região²⁶. A Ministra da Mulher, Família e Direitos Humanos atribui a responsabilidade pela violência contra a mulher à própria mulher, negando toda a história de luta contra a opressão machista. Aliás, a própria criação de um Ministério da “Mulher, Família e Direitos Humanos” é já extremamente reveladora dessa violência simbólica.

Esse discurso se reflete nos ambientes de trabalho. Não apenas em salários mais baixos e jornadas mais altas, mas também nos tantos casos de assédio sexual²⁷, no impedimento de exercício de cargos de chefia²⁸ ou na condição de invisibilidade que algumas atividades predominantemente femininas possuem, como é o caso do call center²⁹.

Em decisão recente, o Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região manteve sentença que condenou uma rede de supermercados ao pagamento de R\$ 80.000,00 de indenização, pela prática de assédio sexual no ambiente de trabalho, caracterizada na decisão como “conduta repugnante, de coisificação da mulher, que configura grave violência de gênero, subjugando a autora (o que se estende, no mínimo, também a testemunha Clarisse) em razão da hierarquia funcional do assediador (supervisor do WMS, tomador dos serviços), com inafastáveis consequências nocivas de cunho psicológico”³⁰. São inúmeras as situações trazidas

258

²⁵ Disponível em: <<https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2019/03/08/damare-lanca-campanha-de-protecao-a-mulher-com-ajuda-de-profissionais-de-beleza.ghtml>>. Acesso em: 14/3/2019.

²⁶ <https://www.cartacapital.com.br/politica/damare-justifica-abuso-de-meninas-por-falta-de-calcinhas/>, acesso em 13/9/2019.

²⁷ Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/1-a-cada-5-profissionais-sofreu-assedio-sexual-no-trabalho-veja-relatos/>, <https://oglobo.globo.com/economia/assedio-sexual-no-trabalho-um-caso-por-hora-leonado-justica-no-brasil-22519800>>. Acesso em: 13 set. 2019.

²⁸ De acordo com o Justiça em Números do Conselho Nacional de Justiça, na Justiça do Trabalho 50,5% das juízas são mulheres. Na Justiça Estadual são 37,4%. Nos Tribunais Superiores, cujos cargos não são ocupados como mera decorrência da carreira, mas através de nomeações, as mulheres ocupam apenas 19,6% das vagas. Em relação à ocupação feminina em cargos e funções, o CNJ aponta, ainda, que a Justiça Estadual apresenta os maiores índices com cerca de 60,2% de funções de confiança e cargos comissionados e 58,7% cargos de chefia; por outro lado, os Tribunais Superiores apresentam os menores percentuais, 47% e 43,8% respectivamente. As magistradas ocuparam, em média, de 21% a 30% dos cargos de Presidente, Vice-Presidente, Corregedor ou Ouvidor, nos últimos 10 anos, enquanto que a ocupação feminina nos cargos de Juiz Substituto aproximou-se de 41,9%. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/06/42b18a2c6bc108168fb1b978e284b280.pdf>>. Acesso em: 09 dez. 2019.

²⁹ Sobre o tema, ler: <https://app.uff.br/slab/uploads/2011_d_Bruna.pdf>. Acesso em: 14 set. 2019.

³⁰ TRT da 4ª Região, 3ª Turma, 0020373-91.2016.5.04.0022 ROT, em 25/09/2019, Desembargador Clovis Fernando Schuch Santos. Disponível em www.trt4.jus.br.



ao conhecimento do Poder Judiciário Trabalhista, nas quais a violência simbólica, representada por brincadeiras misóginas, comentários de cunho sexual e mesmo prática de assédio são perpetradas, invariavelmente, contra mulheres.

Em outro caso concreto, o superior imediato obrigada a trabalhadora a abraçá-lo e chegou a dizer-lhe que, se não saísse com ele, não passaria no contrato de experiência. Na decisão, constata-se: “violação da autonomia da vontade na vítima de abuso sexual é capaz de introjetar diversos danos emocionais ao usurpar sua liberdade. O machismo e o sexismo existentes na sociedade dão amparo legitimador a condutas tais como a perpetrada pelo réu. Vigora uma lógica social de negativa de autonomia das mulheres sobre seus próprios corpos, existindo todo tipo de argumento legitimador para tanto. O véu jocoso ou pretensamente inocente de que a violação de intimidade alheia não passa de brincadeira revela o desrespeito pela autonomia dos sujeitos femininos, desconsiderando a necessidade de consentimento para toques e interações físicas. A postura minimizadora dos atos do réu sob o discurso de que eram apenas brincadeiras denota a infantilização e o desrespeito pela vítima. Não se pode tolerar como normal a ideia de que os corpos das mulheres podem ser tratados como objetos, suscetíveis de atos de cunho sexual, independente de consentimento, porquanto importa violação ao direito à autonomia, bem como à dignidade das mulheres, garantidas constitucionalmente”³¹.

259

O número de denúncias de casos de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho tem aumentado³², embora não reflitam mais o crescimento do número de demandas trabalhistas, em razão da “reforma”, que será examinada posteriormente. O fato é que a instauração de um discurso violento contra as mulheres acaba servindo de estímulo para a reprodução de práticas violentas no ambiente de trabalho.

³¹ TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0020384-61.2019.5.04.0331 RORSUM, em 21/11/2019, Desembargadora Brígida Joaquina Charao Barcelos). Disponível em www.trt4.jus.br

³² Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/brasil/2019/05/06/interna-brasil,753261/casos-de-assedio-moral-crescem-no-brasil.shtml>; <https://www.conjur.com.br/2019-jan-25/acoes-pedindo-assedio-moral-despencam-justica-trabalho-sp>; http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-49802019000300641&script=sci_arttext&lng=pt. Acesso em: 10/12/2019.

3 A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER NA REGULAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO REMUNERADO

No campo das relações de trabalho, conseguimos perceber com nitidez que há uma matriz cultural misógina amplamente estimulada pelo atual governo, mas cujas raízes e causas são muito antigas. O trabalho em âmbito doméstico, por exemplo, sempre foi território das mulheres, especialmente das mulheres negras³³. À época da escravidão institucionalizada, as escravas de casa, em sua maioria mulheres que faziam os serviços da casa, criavam os filhos de seus patrões e os acompanhavam em passeios e viagens. Ao serem alforriadas, sem políticas públicas de inclusão social, seguiram realizando as mesmas tarefas, sob a mesma lógica de senhora-escrava que divide a luta feminina, assujeita e impede a emancipação social.

Passado mais de século, essa mesma lógica segue presente no ambiente doméstico. Segundo dados do IPEA/2009, 7,2 milhões de brasileiros trabalham em serviços de limpeza, cozinha e manutenção de casas e escritórios, dos quais 93% são mulheres e 61,6% do total (4 milhões) são negros e negras. Isso sem falar no trabalho doméstico não remunerado. As mulheres que estão no mercado de trabalho “dedicam 22,3 horas semanais ao trabalho doméstico – em oposição a 10,2 horas semanais dedicadas pelos homens –, mas exercem tais atividades na invisibilidade de seus lares, carregando o fardo das jornadas duplicadas”³⁴.

A Lei Complementar 150, aprovada em razão da ratificação, pelo Brasil, dos termos da Convenção n. 189 da OIT³⁵, confirma a violência de gênero como política institucional. Criticada por conferir direitos demais às trabalhadoras e com isso tornar inviável o trabalho doméstico remunerado, a lei em realidade prevê que há vínculo apenas se o trabalho for realizado por mais de 2 dias na semana, admite que alguém contratado com salário relativo a 8h diárias faça acordo individual para entregar mais 4h de graça, por dia, para o empregador,

³³ Para o aprofundamento do tema: FEDERICI, Silvia. *O ponto zero da revolução. Trabalho doméstico, reprodução e luta feminista*. Tradução Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2019.

³⁴ VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Terceirização e o trabalho doméstico não remunerado: imbricações além do que pode parecer. In SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. SEVERO, Valdete Souto. *Resistência III: o direito do trabalho diz não à terceirização*. São Paulo: Expressão Popular, 2019.

³⁵ Essa convenção dispõe que “o trabalho doméstico continua sendo desvalorizado e invisível, feito principalmente por mulheres e meninas, muitas das quais são migrantes ou pertencem a comunidades desfavorecidas e são particularmente vulneráveis à discriminação relativa ao emprego e trabalho, bem como de outras violações dos direitos humanos”.

refere que acompanhar em viagens não implica tempo à disposição e não reconhece a essas trabalhadoras o direito ao pagamento de adicional de insalubridade³⁶.

A discriminação na regulação social do trabalho doméstico remunerado expõe outra chaga social: o preconceito e o machismo que divide mulheres brancas de classe média e alta, das mulheres pobres e negras, maioria absoluta entre as trabalhadoras domésticas. A jurisprudência trabalhista majoritária nega o direito ao adicional de insalubridade às trabalhadoras em âmbito doméstico³⁷. Os empregadores domésticos ainda insistem na tese de que dar roupas usadas ou alimentação é um privilégio e que discutir em juízo direitos que decorrem desse vínculo é ingratidão³⁸.

Algumas atividades terceirizadas também são predominantemente femininas e revelam esse recorte de raça. Os serviços de limpeza e manutenção mantêm a maioria absoluta de mulheres negras como empregadas. Segundo o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio de Janeiro/2012, 92% dos trabalhadores nos serviços de limpeza terceirizados são mulheres, 62% são negras³⁹. As mulheres negras recebem os piores salários, cerca de R\$ 8,35 em média por hora, sendo que um homem negro recebe R\$10,92 e entre não negros as mulheres recebem R\$13,71 e os homens R\$17,43 em média por hora⁴⁰.

Alguns dos espaços de trabalho predominantemente femininos, são simplesmente esquecidos pelo direito do trabalho. É o caso dos ambientes de embelezamento⁴¹, em que a

³⁶ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm>. Acesso em: 09 dez. 2019.

³⁷ Nesse sentido, a Súmula 448 do Tribunal Superior do Trabalho dispõe: “A higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, *por não se equiparar à limpeza em residências e escritórios*, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, incidindo o disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE nº 3.214/78 quanto à coleta e industrialização de lixo urbano”. Disponível em: <www.tst.jus.br>.

³⁸ Compreensão por vezes reproduzida em decisões judiciais, como a que foi objeto dessa notícia: “‘A ingratidão é um direito do qual não se deve fazer uso.’ Foi citando essa frase, atribuída a Machado de Assis, que o juiz do Trabalho substituto Victor Luiz Berto da Silva, da 1ª vara de Passos/MG, julgou improcedente pedido de horas extras feito por uma mulher contra a ex-patroa. O magistrado considerou, na decisão, que a trabalhadora havia recebido um imóvel por meio de doação de sua empregadora, o que demonstra que havia relação de confiança “extraordinária” entre as partes”. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI305152,51045-Direito+de+ingratidao+Trabalhadora+que+recebeu+imovel+da+expatroa+não>>. Acesso em: 09 dez. 2019.

³⁹ Disponível em: <<https://www.hojeemdia.com.br/primeiro-plano/brasil/pesquisa-confirma-que-setor-de-asseio-e-conserva%C3%A7%C3%A3o-concentra-profissionais-com-baixa-qualifica%C3%A7%C3%A3o-1.173058>>. Acesso em: 01 dez. 2019.

⁴⁰ BARROS, Thiago. A situação da população negra no mercado de trabalho da Região do Grande ABC paulista. Disponível em: <<http://www.esquerdadiario.com.br/A-situacao-da-populacao-negra-no-mercado-de-trabalho-da-Regiao-do-Grande-ABC-paulista>>. Acesso em: 04 dez. 2018.

⁴¹ Até 2016, sem regulação alguma, a atividade de cabeleireira e manicure foi regulada pela Lei 13.352/2016, segundo a qual (artigo 1º-A) “os salões de beleza poderão celebrar contratos de parceria”, com os profissionais que desempenham tais atividades. Segundo essa lei, “cota-parte retida pelo salão-parceiro” o é “a título de atividade de aluguel de bens móveis e de utensílios para o desempenho das atividades de serviços de beleza e/ou

presença feminina é dominante, de tal sorte que a língua portuguesa já possui os vocábulos “manicuro” e “manicura”. Trata-se de trabalho desenvolvido, em regra, por mulheres “com baixíssimo grau de instrução, dependente economicamente do marido, com relações de subordinação na vida doméstica, às vezes com violência”⁴². A invisibilidade e a precarização das condições de trabalho dessas mulheres reforçam tal condição social. A atividade da manicure é repetitiva e realizada via de regra em postura inadequada, comprometendo os membros superiores e a coluna⁴³. Essas mulheres estão expostas todos os dias a vírus que podem causar doenças, razão da importância da higienização constante dos instrumentos de trabalho e da utilização de equipamentos de proteção.

A jurisprudência trabalhista majoritária não lhes reconhece direito ao vínculo de emprego⁴⁴. Por consequência, o ônus que decorre dessa necessidade de higienização e proteção

a título de serviços de gestão, de apoio administrativo, de escritório, de cobrança e de recebimentos de valores transitórios recebidos de clientes das atividades de serviços de beleza”. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13352.htm>. Acesso em: 09 dez. 2019.

⁴² OLIVEIRA, Juliana Andrade. Fazendo a vida fazendo unhas: uma análise sociológica do trabalho de manicure. Tese de Doutorado. São Paulo: USP, 2014. Disponível em: <file:///Users/valdetesevero/Downloads/2014_JulianaAndradeOliveira_VCorr.pdf>. Acesso em: 11 jan. 2018.

⁴³ Por isso mesmo, no site do Sindibeza - Sindicato dos Empregados em institutos de beleza e cabeleireiros de senhoras de São Paulo e Região, consta a informação de que ali se “tem recebido um número muito expressivo de profissionais acometidos de doenças ocupacionais, como por exemplo tendinite, LER/DORT e outras, causadas pelos movimentos repetitivos realizados durante a jornada de trabalho”. Disponível em: <<http://sindebeza.g3wsites.com/>>. Acesso em: 22 jul. 2015.

⁴⁴ “RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. VÍNCULO DE EMPREGO. SALÃO DE BELEZA. CABELEIREIRA. 1. Depreende-se do acórdão regional que as partes celebraram um contrato de parceria, mediante o qual a reclamante desempenharia a função de cabeleireira, utilizando-se, na maioria, de materiais próprios, bem como da estrutura física oferecida pela reclamada, recebendo, para tanto, um percentual de 50% a 60% sobre os serviços realizados, sendo o restante destinado à cobertura das despesas do estabelecimento comercial. 2. Ademais, ficou evidenciado que a reclamante possuía clientes exclusivos da sua carteira e tinha certa liberdade na organização da agenda, pois, embora os atendimentos fossem marcados pela reclamada, não era punida em caso de atraso e podia bloquear sua agenda por determinados períodos, tirar férias de uma semana e trocar o dia com outro profissional prestador de serviço ao salão, ocasião em que cada trabalhador permanecia com a remuneração dos serviços prestados, bastando comunicar o fato à recepção para fins de organização das atividades. 3. Outrossim, também se infere do acórdão regional que a reclamante não recebia ordens da proprietária do salão e que o crachá era utilizado apenas para identificação dos trabalhadores para uso dos sanitários e outras dependências do shopping onde se situava o estabelecimento. 4. O recebimento de comissões no percentual de 50% a 60% dos serviços prestados é totalmente incompatível com a relação de emprego, pois inviabiliza o alcance de lucro pelo suposto empregador, com o labor dispensado pelo prestador de serviços, apontado como hipotético empregado. 5. Por outro lado, o simples fato de o agendamento dos serviços ser realizado pela recepcionista do salão não implica em existência de subordinação jurídica, valendo ressaltar que a reclamante tinha certa flexibilidade na organização de sua agenda, consoante supramencionado, sendo certo, ainda, que, embora não tivesse total autonomia em relação ao seu horário de trabalho, não se pode olvidar de que alguns clientes eram do salão, de modo que a sua jornada de trabalho estava atrelada ao horário de funcionamento do estabelecimento. 6. Nos termos do entendimento adotado por esta Oitava Turma ao analisar situação semelhante no julgamento do processo nº TST-RR-1315-96.2014.5.03.0185, “A celebração de contrato de atividade tipo parceria é prática rotineira nesse ramo de prestação de serviços (salão de beleza), em que o proprietário do mesmo coloca à disposição dos profissionais (manicure, massagista, depiladora, cabeleireiro, entre outros), além do espaço físico, sua carteira de clientes e suas instalações com os móveis para serem por eles utilizados no desempenho de tais

acaba ficando a cargo exclusivo da trabalhadora. Soma-se a isso a dificuldade gerada pela própria natureza da atividade, pois ao exigir motricidade fina, o trabalho dificulta ou mesmo impede a utilização de luvas que elidiriam o contato e evitariam, portanto, a contaminação. Às despesas com saúde somam-se outras tantas, que são indevidamente repassadas pelo empregador, como a aquisição e limpeza de uniformes e toalhas, a manutenção/higienização de seus instrumentos de trabalho ou mesmo os gastos com transporte e alimentação⁴⁵.

Esses são apenas alguns exemplos de um espectro bem maior da realidade de que assujeita e violenta as mulheres no mundo do trabalho e que se agravam, em razão de uma política de precarização e retirada de direitos trabalhistas.

4 A VIOLÊNCIA CONTIDA NA PRECARIZAÇÃO DA “REFORMA”

A realidade acima exposta antecede a “reforma” e revela a misoginia e o racismo estrutural⁴⁶. O quadro agrava-se muito com a lógica de precarização introduzida pelas Leis 13.429 e 13.467, cujas regras atingem especialmente as mulheres. Um dos efeitos dessa legislação foi incentivar a terceirização, um trabalho realizado em condições de invisibilidade, com menores salários e jornadas mais extensas, com maior incidência de acidentes e de adoecimento⁴⁷. Um trabalho realizado, sobretudo, por mulheres negras⁴⁸.

A Lei 13.467 também prevê a possibilidade de ajuste individual para regime de 12 x 36 horas de trabalho, inclusive com supressão do intervalo para repouso e alimentação⁴⁹. Há

263

atividades”, o que também ficou demonstrado nestes autos. Recurso de revista conhecido e provido” (ARR-10319-57.2015.5.03.0110, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 26/04/2019). Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em: 09 dez. 2019.

⁴⁵ Disponível em: <http://www.aids.gov.br/sites/default/files/anexos_campanhas/2010/44081/cartilha_manicure_11x21_001_dd2.pdf>. Acesso em 30 ago. 2015.

⁴⁶ Sobre a noção de racismo estrutural na sociedade brasileira: ALMEIDA, Silvio Luiz de. *Racismo Estrutural*. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

⁴⁷ Grijalbo Coutinho Fernandes faz um estudo aprofundado dos efeitos da terceirização na vida de quem vive do trabalho, em suas duas obras: COUTINHO, Grijalbo Fernandes. *Terceirização: máquina de moer gente trabalhadora*. São Paulo: LTr, 2015, e COUTINHO, Grijalbo Fernandes. *Terceirização Bancária no Brasil*. São Paulo: LTr, 2011. Também sobre o tema da terceirização: SEVERO, Valdete Souto. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. (org) *Resistência III: O Direito do Trabalho diz não à Terceirização*. São Paulo: Expressão Popular, 2019; SEVERO, Valdete Souto. *Elementos para o uso transgressor do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2016, p. 278 e seguintes. E ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão*. São Paulo: Boitempo, 2018, pp.169-178.

⁴⁸ WILLY, Nicolas Benkler. Terceirização dos serviços de limpeza e de conservação: a vida proibida de ser vida. In: SEVERO, Valdete Souto. SOUTO MAIOR, Jorge Luis. *Resistência III: o direito do trabalho diz não à terceirização*. São Paulo: Boitempo, 2019.

⁴⁹ Art. 59-A da CLT. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas

estudos que mostram que a mulher ainda é responsável pela realização do trabalho reprodutivo não remunerado, pelo cuidado da casa⁵⁰. Uma jornada de 12h implica, na vida concreta das trabalhadoras, o uso de pelo menos 16h ou mais horas do dia para o trabalho, especialmente se considerarmos o período de deslocamento, o que significa menos ou nenhum tempo para os filhos, para o estudo, para o lazer. A extensão da jornada traz prejuízo à saúde das trabalhadoras, aumentando os casos de afastamento por doença⁵¹, além de prejudicar o convívio familiar.

Ao mesmo tempo em que permite extensão da jornada, a Lei 13.467/2017 revoga os artigos 372 parágrafo único; 384; 385 e 386 da CLT, do Capítulo III: Da Proteção do Trabalho da Mulher, evidenciando a clara opção por eliminar discriminações positivas e tornar a condição de trabalho da mulher ainda mais penosa e nociva à saúde. Ainda, a Lei 13.467 introduz um artigo 394-A para dispor que a gestante ou lactante deverá ser afastada do trabalho insalubre apenas quando levar atestado médico para a empresa. A exigência foi declarada inconstitucional pelo STF, na Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.938⁵², mantendo-se apenas a exigência de afastamento das condições nocivas de saúde, como norma de proteção à mulher e ao bebê. Mantém-se, entretanto, a regra do § 3º do artigo 394, introduzido pela Lei 13.467, segundo o qual “quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento”. Ora, não se trata, evidentemente, de gravidez de risco, mas de ambiente de risco. Em razão da decisão do STF, em lugar de promover a proteção às mulheres, alguns empregadores apenas determinaram o afastamento do trabalho, sem remuneração. Em Porto Alegre, hospitais que haviam determinado o afastamento das gestantes e lactantes, decidiram, sem qualquer alteração de fato que o justificasse, exigir o retorno das trabalhadoras para a mesma condição nociva de

seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

⁵⁰ Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-03/mulheres-trabalham-75-horas-mais-que-homens-devido-dupla-jornada>>; <<https://valor.globo.com/brasil/noticia/2019/04/26/dupla-jornada-faz-mulheres-trabalharem-31-horas-a-mais-que-homens.ghtml>>. Acesso em: 09 dez. 2019.

⁵¹ Disponível em: <<http://www.rbmt.org.br/details/301/pt-BR/os-possiveis-impactos-da-reforma-da-legislacao-trabalhista-na-saude-do-trabalhador>>. Acesso em: 09 dez. 2019.

⁵² Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341223346&ext=.pdf>>. Acesso em: 09 dez. 2019.

trabalho⁵³, revelando que a norma não atinge a sua finalidade, exatamente em razão da falta de medidas que efetivamente protejam contra a perda do emprego no Brasil⁵⁴.

Aliás, a “reforma” facilita ainda mais a dispensa, seja regulando modalidades de trabalho mais precárias (intermitente, tempo parcial, temporário e teletrabalho), que igualmente atingem mais mulheres do que homens⁵⁵, seja possibilitando despedida “por comum acordo”, com perda da metade dos direitos que decorrem da extinção do vínculo⁵⁶ ou a possibilidade de “acordo extrajudicial”⁵⁷, equiparando despedidas individuais e coletivas⁵⁸; seja, ainda, fixando a possibilidade de acordo para despedida com cláusula de impedimento de acesso à justiça⁵⁹.

As formas precarizadas de trabalho constituem modalidades de contrato “apropriadas” a quem, como a maioria absoluta das mulheres, é obrigada a acumular tempo de trabalho com lidas domésticas e cuidados com filhos. A trabalhadora em regime de teletrabalho perde o direito à aplicação de todas as normas de duração do trabalho, e, de acordo com a redação do artigo 75-D⁶⁰ poderá até mesmo ter que ajustar, por meio de negociação coletiva, quem suportará os custos de seu trabalho.

⁵³ Disponível em: <<https://www.correiopovo.com.br/not%C3%ADcias/geral/afastadas-por-decis%C3%A3o-do-stf-profissionais-lactantes-de-hospitais-reclamam-de-retorno-1.373139>>. Acesso em: 08 dez. 2019.

⁵⁴ A questão da ausência de norma de proteção contra a despedida no Brasil está analisada com mais profundidade em: SEVERO, Valdete Souto. *Garantia de Manutenção no Emprego: Condição de Possibilidade da Verdadeira Negociação Coletiva*. *Cadernos da Amatra* 4, 9a edição, out/dez 2008; SEVERO, Valdete Souto. *O DEVER DE MOTIVAR A DESPEDIDA: Argumentos para uma lógica comprometida com a ordem constitucional vigente*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *A convenção nº 158 da OIT e a perda do emprego*. *Jornal Trabalhista Consulex*: Brasília, Brasília, DF, n.1248, 17 nov. 2008 e WANDELLI, Leonardo Vieira. *Despedida Abusiva. O Direito (do trabalho) em busca de uma nova racionalidade*. São Paulo: LTr, 2004.

⁵⁵ Sobre o tema, ver: <<http://www.justificando.com/2018/07/12/a-contrarreforma-na-perspectiva-da-mulher-trabalhadora-quando-reformar-significa-precariizar/>>. Acesso em: 14 set. 2019.

⁵⁶ Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: I - por metade: a) o aviso prévio, se indenizado; e b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1o do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990; II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas. § 1o A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos. § 2o A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego

⁵⁷ Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

⁵⁸ Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

⁵⁹ Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

⁶⁰ Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Por fim, é importante referir que ao dificultar e mesmo impedir o acesso à justiça, a “reforma” trabalhista acaba invisibilizando os casos de assédio sexual, dos quais as vítimas são invariavelmente mulheres. A CLT reformada estabelece a possibilidade de que, em caso de improcedência, as autoras da demanda sejam condenadas ao pagamento de custas, honorários para o advogado da empresa e honorários de perito, mesmo que beneficiárias da gratuidade da justiça⁶¹.

Sabidamente, os casos de assédio sexual via de regra não ocorrem na presença de testemunhas, o que dificulta a produção da prova. Torna-se possível, portanto, que a trabalhadora, em razão da dificuldade de comprovar sua versão dos fatos, não apenas deixe de ser indenizada pela violência sofrida, mas também seja condenada a pagar valores ao seu agressor. Esse fato tem determinado a redução significativa do número de demandas que discutem situações de assédio⁶², sem evidentemente coibir a sua prática.

Recentemente, mais desmanche nas relações de trabalho foi promovida pela Lei 13.874/2019 (MP 881) e pela Medida Provisória 905. Essa última promove, entre tantas coisas, alteração no artigo 67 da CLT, fazendo constar que o descanso semanal, “salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte”. A ideia é justamente eliminar o domingo como dia preferencial do descanso remunerado. Também altera o artigo 68 da CLT, cujo texto dispõe que o trabalho em domingos e feriados depende de prévia permissão da autoridade competente em matéria de trabalho, autorização esta que pode ser concedida a título permanente (nas atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, devem ser exercidas aos domingos) ou transitória (até 60 dias cada autorização).

O repouso semanal remunerado deve coincidir com o domingo, no mínimo, uma vez no período máximo de quatro semanas para os setores de comércio e serviços e de sete semanas para o setor industrial. O trabalho aos domingos e feriados, pelos termos da MP 905, também

⁶¹ Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita. Art. 791-A. § 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

⁶² Disponível em: <<https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/brasil/2019/05/06/interna-brasil,753261/casos-de-assedio-moral-crescem-no-brasil.shtml>>. Acesso em: 09 dez. 2019.

não será mais remunerado em dobro, se o empregador determinar outro dia de folga compensatória.

A tentativa de “normalizar” o trabalho aos domingos, excluindo o direito ao pagamento da dobra legal já havia sido feita por ocasião da MP 881. O Parlamento reconheceu a impossibilidade de examinar uma matéria dessa relevância, de modo açodado e retirou do texto disposição que agora retorna nos artigos acima. Trata-se de disposição que pouco alterará em relação ao resultado financeiro da empresa, mas implicará prejuízo concreto, especialmente, à mulher trabalhadora. A folga aos domingos tem significado que extrapola seu conteúdo econômico, tem relação direta com a possibilidade de convívio social, em atenção, inclusive, ao que dispõe o artigo 226 da Constituição, quando protege a família.

Essas alterações aprofundam ainda mais as desigualdades de gênero e reforçam a divisão sexual do trabalho, pois desconsideram a ausência de creches e escolas abertas em domingos ou feriados, fazendo com que as mulheres trabalhadoras, ainda majoritariamente encarregadas do trabalho reprodutivo, possuam outras questões para administrar, na medida em que dependerão de terceiros para o cuidado dos filhos – em geral outra mulher, que também estará laborando aos domingos, perpetuando essa mesma realidade – ou, ao menos, fazer com que o labor nesses dias não coincida com o de seus companheiros, se os tiver.

Esses exemplos revelam a importância de construirmos uma racionalidade que ao mesmo tempo denuncie o machismo estrutural e determine uma atuação comprometida, a partir de um filtro constitucional e convencional, quando da interpretação/aplicação das normas trabalhistas.

5 TEM O DIREITO ALGUMA FUNÇÃO NESSA HISTÓRIA?

Se estivermos de acordo sobre a existência de misoginia e racismo estrutural, que retroalimenta e conserva relações sociais violentas contra a mulher, teremos de reconhecer as limitações do Direito para dar conta dessa questão social. Qualquer mudança de racionalidade, passa necessariamente por uma educação para a igualdade, pela desconstrução de conceitos seculares e pela ressignificação dos espaços sociais, a partir de uma visão de gênero completamente diferente daquela atualmente reproduzida como discurso oficial.

O Direito não tem condições de transformar a realidade. Isso não significa necessariamente abrir mão do que Pachukanis denominou “as armas do inimigo”⁶³. Há uma função para o Direito, que passa, no caso do Brasil, pela aplicação intransigente e radical da ordem constitucional vigente, cujos valores já propõem essa mudança.

A fundamentalidade dos direitos sociais é explícita na Constituição de 1988 e por mais que estejamos lidando, desde a década de 1990, com o desmanche desses direitos, já passou da hora de retomarmos nosso compromisso radical com essa ordem de valores. A prova de que é preciso uma prática comprometida com a ordem constitucional é o aguçamento do descompromisso com trabalho decente, dignidade humana, solidariedade, cidadania e inclusão social, emblematicamente representado pela “reforma” trabalhista e pelas alterações posteriores produzidas na legislação trabalhista.

Em tempos de exceção, defender a Constituição não é suficiente, pois também seu texto está à disposição de um congresso conservador e ávido em produzir alterações que destruam aquilo que ela tem de mais importante: os valores que preconiza. É nesse contexto que os organismos internacionais e suas normas ganham ainda maior relevância, pois representam uma possibilidade de buscar a efetividade dos direitos sociais a partir de uma lógica que exceda àquela constitucional.

A OIT recentemente editou a Declaração do Centenário para o Futuro do Trabalho, que foi adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em junho de 2019. Nela, foram reafirmados objetivos, como o de “levar a bom termo a luta inacabada pela igualdade de gênero no trabalho através de uma agenda transformadora, que concretize a igualdade de participação e a igualdade de remuneração entre mulheres e homens por trabalho de igual valor”⁶⁴. Pois bem, no mundo das relações do trabalho no Brasil essa luta passa pelo reconhecimento da necessidade de aplicação das recomendações e convenções da OIT, ratificadas ou não.

Isso porque a fundamentalidade das convenções da OIT também decorre da literalidade da nossa Constituição. O artigo 5º, § 3º, refere que “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

⁶³ PACHUKANIS, Evgeni. A teoria geral do direito e o marxismo e ensaios escolhidos (1921 – 1929). Coordenação Marcus Orione, Tradução Lucas Simone. São Paulo: Sundermann, 2017, p. 178,

⁶⁴ Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_706928.pdf>. Acesso em: 12 set. 2019.

constitucionais”. Esse dispositivo não é original, foi incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004. Em regra, tem sido invocado para o efeito de demonstrar a fundamentalidade dos tratados internacionais, mas sua função é apenas emprestar a esses tratados, quando incorporados com quórum especial, status de emenda constitucional.

É o § 2º do artigo 5º, cuja redação foi originalmente construída no processo constituinte, que define 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*”. A escolha de palavras aqui é fundamental. As convenções da OIT versam sobre direitos humanos, portanto, todas elas devem ser consideradas direitos fundamentais, no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro, a partir de 1988, pois são tratados de que o Brasil é parte.

A Convenção 158 da OIT, por exemplo, é condição de possibilidade para a prática de todos os direitos sociais do trabalho. Sua aplicação, portanto, não pode se sujeitar à ratificação ou, especificamente no caso dessa convenção, à inércia do STF em julgar a ADI 1625⁶⁵. E a aplicação imediata dessa convenção, que não trata de estabilidade, mas do dever de motivar a dispensa, interessa especialmente às mulheres, mais afetadas pela recessão e o desemprego. De acordo com o IBGE, elas são a maioria (52,6%) da população desocupada e da população fora da força de trabalho (64,6%). Entre os homens, a taxa de desemprego ficou em 10,9% no 1º trimestre de 2019, e entre as mulheres, ficou em 14,9%. O desemprego de longo prazo atinge mais fortemente as mulheres. Entre as desocupadas, 28,8% estão nessa condição há pelo menos dois anos, contra 20,3% dos homens⁶⁶. Aplicar de modo imediato a convenção 158 da OIT é algo que inclusive pode ser sustentado a partir da redação do art. 477A da CLT. Ao dizer que equiparam-se para todos os fins as dispensas individuais, plúrimas ou coletivas, esse dispositivo, para que possa ser interpretado e aplicado como norma trabalhista e, pois, fundamentada na noção de proteção a quem trabalha⁶⁷, deve ser compreendido como a autorização para que os critérios da convenção 158 da OIT sejam sempre respeitados⁶⁸.

⁶⁵ Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=1675413>>. Acesso em: 13 set. 2019.

⁶⁶ Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/06/18/numero-de-desempregados-ha-mais-de-2-anos-cresce-424percent-em-4-anos.ghtml>>. Acesso em: 11 set. 2019.

⁶⁷ SEVERO, V. S.. A Resistência em tempos de desmanche do Estado Social: a necessidade de proteção jurídica ao trabalho humano subordinado. In: SEVERO, Valdete Souto. (Org.). *FEMARGS: 25 ANOS DE HISTÓRIA*. 1 ed. Porto Alegre: HS Editora, 2018, v. 1, p. 112-124.

⁶⁸ Sobre o tema, ver: SEVERO, Valdete Souto. *A Convenção 158 da OIT: os desafios de construir uma cultura jurídica comprometida com os tratados internacionais*. No prelo.

A Convenção no 111 da OIT, por sua vez, define como discriminação toda “distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, ou, ainda, qualquer outra distinção, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”, exatamente o que faz a “reforma” trabalhista e as alterações antes analisadas.

No mesmo sentido, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial realizada em 1965 e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1969, vão em idêntico sentido de coibir práticas e regulações que coloquem grupos sociais em situações de flagrante desvantagem. A premissa de que trabalho decente é condição de possibilidade para justiça social e convívio democrático foi reafirmada e aprofundada na Declaração de Filadélfia, em 1944, que serviu de modelo à Carta das Nações Unidas e à Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada em 1948⁶⁹. Vários outros dispositivos dessa Declaração reforçam a importância das condições de trabalho para uma vida minimamente digna⁷⁰. No mesmo sentido, o PACTO INTERNACIONAL SOBRE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS - PIDESC, formulado em 1966, ratificado pelo Brasil em janeiro de 1992 (Decreto nº 591/92), estabelece que os Estados devem garantir trabalho decente, elaborando “programas, normas e técnicas apropriadas para assegurar um desenvolvimento econômico, social e cultural constante e o pleno emprego produtivo em condições que salvaguardem aos indivíduos o gozo das liberdades políticas e econômicas fundamentais” (art. 6º)⁷¹.

270

⁶⁹ O Artigo 23 estabelece: 1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego. 2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. 3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de protecção social. 4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao/>>. Acesso em: 08 dez. 2019.

⁷⁰ O artigo 22, por exemplo, refere que “toda a pessoa, como membro da sociedade, tem direito à segurança social”, exatamente o que a MP 905, na linha do que já foi a chamada “reforma” trabalhista (Lei 13.467) e a recente Lei 13.874, tenta suprimir. O artigo 25 dispõe que “toda a pessoa tem direito a um nível de vida suficiente para lhe assegurar e à sua família a saúde e o bem-estar, principalmente quanto à alimentação, ao vestuário, ao alojamento, à assistência médica e ainda quanto aos serviços sociais necessários, e tem direito à segurança no desemprego, na doença, na invalidez, na viuvez, na velhice ou noutros casos de perda de meios de subsistência por circunstâncias independentes da sua vontade”.

⁷¹ No Comentário Geral nº 18, o Comitê sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, intérprete do PIDESC, explicita que o trabalho de que trata esse artigo é trabalho decente, razão pela qual devem ser garantidas condições de trabalho seguras e remuneração digna, capaz de garantir a subsistência da família, de erradicar o trabalho infantil e de estabelecer um parâmetro cada vez maior de proteção para quem vive do trabalho. Nele consta expressamente: “o direito ao trabalho é essencial para a realização dos outros direitos humanos e constitui uma parte inseparável

No artigo 7º do PIDESC está reconhecido o “direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente: a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores: i) Um salário equitativo e *uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção*; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual; ii) Uma *existência decente para eles e suas famílias*, em conformidade com as disposições do presente Pacto;) À segurança e a higiene no trabalho; c) *Igual oportunidade para todos* de serem promovidos, em seu trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade; d) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos”. O artigo 9º, de outra parte, reconhece “o direito de toda pessoa à previdência social, inclusive ao seguro social”.

Esses instrumentos internacionais, somados a nossa Constituição, evidentemente não conseguem, por si só, garantir proteção adequada ao trabalho da mulher. É necessário que haja, por parte dos intérpretes aplicadores do Direito do Trabalho, uma vontade de superação da realidade de violência real e simbólica contra as mulheres, inclusive no âmbito das relações entre capital e trabalho.

271

7 CONCLUSÃO

Há uma misoginia estrutural em nossa história, que se revela na violência real e simbólica contra o corpo, a força de trabalho e a alma das mulheres. Uma cultura que acaba sendo reproduzida nas diferentes instâncias sociais e que hoje foi alçada à condição de discurso oficial do governo.

Essa circunstância nos desafia a tornar ainda mais radical a luta contra toda a forma de discriminação contra a mulher. É nesse contexto que, reconhecendo que a vitória na construção

e inerente da dignidade humana. Todo indivíduo tem o direito de ser capaz de trabalhar, e de modo que lhe garanta viver com dignidade. O direito ao trabalho contribui ao mesmo tempo para a sobrevivência do indivíduo e da sua família, e, conquanto seja o trabalho livremente escolhido ou aceito, para o seu desenvolvimento e reconhecimento dentro de sua comunidade”. Nesse comentário ainda consta: “Medidas específicas para aumentar a flexibilidade dos mercados de trabalho não devem tornar o trabalho menos estável ou reduzir a proteção social do trabalhador”. (UNITED NATIONS. Committee on Economic, Social and Cultural Rights. The Right to Work. General Comment n. 18, adopted on 24 November 2005. E/C.12/GC/18). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em: 08 dez. 2019.

de uma sociedade menos machista passa necessariamente pela educação crítica, pública e de qualidade, devemos também reconhecer a funcionalidade do uso comprometido do Direito como instrumento de resistência.

A aposta na contaminação do direito brasileiro pelas diretrizes da OIT, especialmente quando fixa patamares de convívio social que são limites à ânsia predatória do capital, é fundamental para o enfrentamento desse momento de retorno à barbárie. O primeiro passo é superar uma jurisprudência refratária à aplicação imediata e plena das normas internacionais sobre direitos humanos, fazendo valer em âmbito interno as diretrizes de proteção à mulher.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio Luiz de. *Rascismo Estrutural*. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão*. São Paulo: Boitempo, 2018.

BARROS, Thiago. *A situação da população negra no mercado de trabalho da Região do Grande ABC paulista*. Disponível em: <<http://www.esquerdadiario.com.br/A-situacao-da-populacao-negra-no-mercado-de-trabalho-da-Regiao-do-Grande-ABC-paulista>>. Acesso em: 04 out. 2018.

CASTILHO, Ela Wieko Volkmer de; OMOTO, João Akira; VIEGAS E SILVA, Marisa; LEIVAS, Paulo Gilberto Cogo (org). *Perspectivas de gênero e o sistema de justiça brasileiro*. Brasília: ESMPU, 2019.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. *Terceirização Bancária no Brasil*. São Paulo: LTr, 2011.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. *Terceirização: máquina de moer gente trabalhadora*. São Paulo: LTr, 2015.

EDELMAN, Bernard. *A legalização da classe operária*. São Paulo: Boitempo, 2016.

FEDERICI, Silvia. *O Calibã e a Bruxa*. São Paulo: Coletivo Sycorax, 2004.

FEDERICI, Silvia. *O ponto zero da revolução. Trabalho doméstico, reprodução e luta feminista*. Tradução Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2019.

FEDERICI, Silvia. *Mulheres e Caça às Bruxas*. São Paulo, Boitempo, 2019.

FINCO, Daniela; GOBBI, Marcia Aparecida; GOULART DE FARIA, Ana Lúcia. (Org). *Creche e feminismo: desafios atuais para uma educação descolonizadora*. Campinas, SP:

Edições Leitura Crítica; Associação de Leitura do Brasil – ALB; São Paulo: Fundação Carlos Chagas - FCC, 2015.

MARX, Karl. *O Capital. Livro I*. São Paulo: Boitempo, 2013.

MELO, Elinay; BENDA, Laura. E se fossem um juiz, um presidente e um professor? In SALVADOR BEZERRA, Andre Augusto (Org). 2016: *o histórico ano dos 25 anos da AJD*. São Paulo: Grapa Markenting Editorial, 2017. p. 134-8.

MÉSZÁROS, István. *Para Além do Capital*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2006.

MIGUEL, Luis Felipe. *Dominação e resistência. Desafios para uma política emancipatória*. São Paulo: Boitempo, 2018.

OLIVEIRA, Juliana Andrade. Fazendo a vida fazendo unhas: uma análise sociológica do trabalho de manicure. Tese de Doutorado. São Paulo: USP, 2014. Disponível em: <file:///Users/valdetesevero/Downloads/2014_JulianaAndradeOliveira_VCorr.pdf>. Acesso em: 11 jan. 2018.

PACHUKANIS, Evgeni. *A teoria geral do direito e o marxismo e ensaios escolhidos (1921 – 1929)*. Coordenação Marcus Orione, Tradução Lucas Simone. São Paulo: Sundermann, 2017.

273

SEVERO, Valdete Souto. A Resistência em tempos de desmanche do Estado Social: a necessidade de proteção jurídica ao trabalho humano subordinado. In: SEVERO, Valdete Souto.. (Org.). *FEMARGS: 25 ANOS DE HISTÓRIA*. 1ed.Porto Alegre: HS Editora, 2018, v. 1, p. 112-124.

SEVERO, Valdete Souto. *Elementos para o uso transgressor do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2016.

SEVERO, Valdete Souto. Garantia de Manutenção no Emprego: Condição de Possibilidade da Verdadeira Negociação Coletiva. In: *Cadernos da Amatra* 4, 9a edição, out/dez 2008.

SEVERO, Valdete Souto. *O Dever de motivar a despedida: Argumentos para uma lógica comprometida com a ordem constitucional vigente*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

SEVERO, Valdete Souto. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. (org) *Resistência III: O Direito do Trabalho diz não à Terceirização*. São Paulo: Expressão Popular, 2019.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A convenção nº 158 da OIT e a perda do emprego. *Jornal Trabalhista Consulex*: Brasília. Brasília, DF, n.1248, 17 nov. 2008.

TELES, Maria Amélia de Almeida; SANTIAGO, Flávio; GOULART DE FARIA, Ana Lúcia (Orgs.) *Por que a creche é uma luta das mulheres? Inquietações femininas já demonstram que as crianças pequenas são de responsabilidade de toda a sociedade*. São Carlos: Pedro & João Editores, 2018.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Terceirização e o trabalho doméstico não remunerado: imbricações além do que pode parecer. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. SEVERO, Valdete Souto. *Resistência III: o direito do trabalho diz não à terceirização*. São Paulo: Expressão Popular, 2019.

WANDELLI, Leonardo Vieira. *Despedida Abusiva. O Direito (do trabalho) em busca de uma nova racionalidade*. São Paulo: LTr, 2004.

Submissão: 16/09/2019
Aceito para Publicação: 10/01/2020

