



Livia Mendes Moreira Miraglia
Maria Cecília Máximo Teodoro
Maria Clara Persilva Soares
(Orgs.)

Feminismo, Trabalho e Literatura

Reflexões sobre o
papel da mulher na
sociedade contemporânea



O livro foi dividido em três partes estruturadas a fim de permitir à leitora e ao leitor uma visão ampla e abrangente das diversas discussões que permeiam tema tão múltiplo e complexo - como as próprias mulheres. A primeira parte trata do feminino e do cuidado sob a perspectiva do trabalho, da remuneração e da resistência. O escopo foi oferecer um panorama do trabalho da mulher nos serviços domésticos e da sua função de mãe, filha, esposa e cuidadora, bem como analisar alternativas emancipatórias de resistência que possam permitir à essas mulheres libertarem-se das amarras (in)visíveis do suposto papel que lhe atribuem como inerente. A segunda parte buscou realizar um diagnóstico da mulher no mercado de trabalho, por meio do levantamento de dados sobre a profissão, a ocupação e o reconhecimento. Não por acaso, a análise central dos artigos se deu em torno da advocacia, do teto de vidro e da academia, lugares de fala e de atuação da grande maioria das autoras. O intuito foi dar-lhes asas para que compartilhassem suas experiências e angústias pessoais e, assim, permitissem a tantas outras se reconhecerem em suas palavras. Por fim, a terceira parte pretendeu dar voz aos tantos feminismos que coexistem e resistem. Ao falar de raça, classe e emancipação, pretendeu-se tratar dos movimentos de mulheres feministas, do feminismo decolonial, da mulher negra e com deficiência e da prostituta. O livro pretende-se autoral e emancipatório. Garantiu ampla liberdade às autoras e autores para que pudessem imprimir seu estilo, suas visões de mundo e sua própria vivência aos textos. Um trabalho de busca por autoconhecimento que resultou em artigos que são o retrato da alma, da luta e da resistência das mulheres que os escrevem e daquelas que os lêem.



Feminismo, Trabalho e Literatura

Feminismo, Trabalho e Literatura

**Reflexões sobre o papel da mulher
na sociedade contemporânea**

Organizadoras

Lívia Mendes Moreira Miraglia

Maria Cecília Máximo Teodoro

Maria Clara Persilva Soares



Diagramação: Marcelo A. S. Alves

Capa: Carole Kümmecke - <https://www.behance.net/CaroleKummecke>

O padrão ortográfico e o sistema de citações e referências bibliográficas são prerrogativas de cada autor. Da mesma forma, o conteúdo de cada capítulo é de inteira e exclusiva responsabilidade de seu respectivo autor.



Todos os livros publicados pela Editora Fi estão sob os direitos da [Creative Commons 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.pt_BR) https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.pt_BR



Associação Brasileira de Editores Científicos

<http://www.abecbrasil.org.br>

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira; TEODORO, Maria Cecília Máximo; SOARES, Maria Clara Persilva (Orgs.)

Feminismo, trabalho e literatura: reflexões sobre o papel da mulher na sociedade contemporânea [recurso eletrônico] / Livia Mendes Moreira Miraglia; Maria Cecília Máximo Teodoro; Maria Clara Persilva Soares (Orgs.) -- Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2020.

381 p.

ISBN - 978-65-81512-48-4

Disponível em: <http://www.editorafi.org>

1. Feminismo; 2. Trabalho; 3. Literatura; 4. Mulher; 5. Sociedade; I. Título.

CDD: 172

Índices para catálogo sistemático:

1. Ética e sociedade 172

Sumário

Introdução11

Livia Mendes Moreira Miraglia

Seção 1

O feminino e o cuidado: trabalho, remuneração e resistência

1 17

Emprego doméstico no Brasil: a compreensão das continuidades a partir da colonialidade de gênero

Marcela Rage Pereira

2.....33

A proteção da maternidade no mercado de trabalho: A resistência da empregada-mãe frente a possibilidade de perda do direito à garantia provisória de emprego

Aysla Sabine Rocha Teixeira

3..... 44

Masculinidades pós-feminismo: por uma nova divisão do trabalho doméstico e de cuidado entre os gêneros

Marcelo Andrade Cattoni de Oliveira

Stanley Souza Marques

4.....52

A renda básica universal como mecanismo de empoderamento, autonomia e liberdade das mulheres

Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida

Ana Clara Guimarães Rabêllo de Almeida

5.....72

O novo mundo do trabalho e a necessidade de resignificação e inclusão social: a transformação do mundo virá pelo feminino

Isabele Bandeira de Moraes D'Angelo

George Andre Lando

6..... 93

Uma relação entre amor, trabalho e família

Andrea Aparecida Lopes Cançado

Marcella Pagani

Seção 2

A mulher e o mercado: profissão, ocupação e reconhecimento

7..... 103

A distopia da proteção do mercado de trabalho da mulher e a reprodução do desequilíbrio entre os gêneros

Maria Cecília Máximo Teodoro

8 144

O trabalho como forma de realização pessoal e pertença social e a discriminação da mulher no meio laboral

Taina Meinberg

9..... 159

Mulheres em posições de poder: a difícil ascensão ao topo e os desafios do mercado de trabalho

Larissa Aguilar de Assunção

10 188

Desafios e conquistas na advocacia pelas mulheres

Mariana Cristina Neiva Leijôto Tocafundo

11..... 195

A divisão sexual do trabalho e o desprestígio ao trabalho da mulher

Daniela Miranda Duarte

Flávia Maria da Silva Costa

12 210

Era uma casa muito engraçada: teto de vidro e o mercado da infraestrutura

Maria Gabriela Freitas Cruz

Mariana Magalhães Avelar

13 227

Mulheres no mercado de trabalho: sobre desigualdade e empoderamento

Karina Menezes

Valena Jacob

Seção 3

O feminismo e suas vozes: raça, classe e emancipação

| | |
|---|------------|
| 14 | 269 |
| Feminismo decolonial: Desobediência epistêmica como método de resistência das sujeitas subalternas | |
| Daniela Muradas Antunes Flávia Souza Máximo Pereira | |
| 15 | 286 |
| Paradigmas e paradoxos dos movimentos de mulheres (feministas?) no Brasil | |
| Lutiana Nacur Lorentz | |
| 16 | 314 |
| A prostituição como trabalho digno: Sobre o direito fundamental de exercê-la | |
| Alessandra Margotti dos Santos Pereira | |
| 17 | 330 |
| Put a vida: A construção discursiva judicial de prostitutas | |
| João Felipe Zini Cavalcante de Oliveira | |
| 18 | 351 |
| “Não sou eu uma mulher?” Reflexões sobre interseccionalidade e resistência das mulheres negras | |
| Marianna Gomes Silva Lopes Tamiris Souza Rodrigues | |
| 19 | 364 |
| Vozes deficientes? A vulnerabilidade das mulheres com deficiência | |
| Maria Clara Persilva Soares | |
| Autoras(es) e qualificações..... | 377 |

Introdução

*Lívia Mendes Moreira Miraglia*¹

Dentre muitas coisas que a maternidade me trouxe, uma das mais importantes foi, com certeza, o reforço do meu “feminismo”. O fato de a maternidade me ter sido apresentada por uma menina talvez explique essa necessidade que eu senti, desde o primeiro momento, de criá-la acreditando que ela seria capaz de ser e fazer qualquer coisa, “mesmo que fosse menina”. Porque ser menina não poderia ser uma desculpa para impedi-la ou paralisá-la diante de nada.

Afinal, eu havia sido criada assim, ainda que de forma quase intuitiva por um pai que foi uma das figuras mais feministas da minha infância e adolescência. Ainda que a palavra “feminismo” não fosse explicitada sempre e eu não a compreendesse direito, as suas atitudes e ações me ensinaram a ser, desde pequena, feminista; a acreditar que minha condição de mulher não me limitava e que eu tinha os mesmos direitos e a mesma capacidade do meu irmão.

Ao gerar a Isabela eu me senti compelida a ensiná-la e a prová-la que podemos ser mãe, esposa, amiga, filha, professora, advogada, corretora, seja cada uma de uma vez, sejam todas de uma vez só. Que somos seres completos, independentes e plenamente capazes. Que somos fortes, resilientes, persistentes e determinadas. Que também somos sensíveis, contraditórias, incompletas e falhas como qualquer ser humano. Precisava mostrar para ela que a maternidade nos transforma sim, mas que ela não é nosso único destino e papel. Que somos muitas em uma só. E ao querer ensinar e provar tudo isso para ela eu acabei me (re)descobrimo. E me

¹ Mulher, mãe, filha, esposa, irmã, amiga, feminista, professora, advogada, corretora. Às vezes todas de uma vez; por vezes uma de cada vez. Mas sempre e permanentemente em construção.

percebi ainda mais feminista. Passei a reconhecer mais as mulheres à minha volta e a aprender com as histórias de vida delas.

Apreendi imensamente com as minhas alunas que, sentadas ali diante dos meus olhos eram o reflexo de mim mesma: angustiadas com o futuro, presas às amarras do passado e, por vezes, sentindo-se limitadas pela cultura machista que nos impõe tantos padrões, embora também estivessem transbordando o desejo de serem verdadeiramente livres e iguais.

Nesse ponto da minha vida, eu fui presenteada com uma orientação que me permitiu aprofundar todo meu feminismo em bases sólidas e concretas (obrigada Larissa Assunção, acho que nunca poderei agradecê-la o suficiente). Foi então que decidi oferecer uma disciplina no Programa de Pós Graduação nota 6 da Capes para tratar desses temas com a profundidade e a seriedade que eles merecem, e que foi carinhosamente denominada: “**Feminismo, trabalho e literatura: reflexões sobre o papel da mulher na sociedade contemporânea**”.

E ali, diante de Beauvoir, Soujourney, Djamila, Chimamanda, Badinter, Olsen, Kolontai, Butler, Hirata, Saffioti, Woolf, Davis, Del Priore, Hooks, Larissa, Alessandra, Rayhanna, Aysla, Tainá, Julianna, Ana Clara, João, Stanley, Rosa, Elisa, Sara, Fernanda, Flávia, Marina, Alice, Daniel, Marianna, Marcela, Maria Clara e tantas outras (e outros) eu me transformei.

Na verdade acho que me (re)encontrei.

Foram tantas desconstruções e reconstruções de antigas concepções, de verdades absolutas e de pontos de vista que as leituras e trocas me proporcionaram que foi impossível me manter a mesma. E isso é apenas uma prova de que a vida é um constante aprender e (re)aprender. Que a construção de um mundo mais igualitário é um trabalho permanente e que nós nunca podemos perder de vista a necessidade de reforçamos nosso feminismo por meio de muito estudo sério e muitas trocas sinceras, mas sempre permeados por uma genuína e real sororidade.

Ao longo do semestre, as manhãs de sexta feira se mostraram demasiadamente curtas para a discussão em torno do material básico indicado e das leituras e referências complementares trazidas. Quanto mais a pesquisa

avançava e se aprofundava, mais evidente se tornava a necessidade de trazer o tema da mulher, do feminismo e da ocupação de espaços para o Direito.

Ademais, era imprescindível trazer o assunto para a academia, para dentro da Vetusta Casa de Afonso Pena, para a realidade daquelas alunas e alunos, das professoras e professores, das advogadas e advogados. O semestre se mostrou tão frutífero e intenso que ao final dele, laços indissolúveis de sororidade, amizade e respeito haviam sido firmados. E, para além da terapia matinal em grupo que tanto agregou e confortou, os debates se mostraram tão intensos e profundos que a produção de uma obra conjunta que pretendesse analisar alguns dos aspectos tratados, parecia natural e óbvia. E a partir daí o livro foi tomando forma.

Além dos alunos do Programa da Pós Graduação em Direito da UFMG foram convidados a colaborar professoras e alunas de programas de Pós Graduação de outras universidades que estivessem desenvolvendo pesquisa sobre o tema.

O livro foi dividido em três partes estruturadas a fim de permitir à leitora e ao leitor uma visão ampla e abrangente das diversas discussões que permeiam tema tão múltiplo e complexo - como as próprias mulheres.

A primeira parte trata do feminino e do cuidado sob a perspectiva do trabalho, da remuneração e da resistência. O escopo foi oferecer um panorama do trabalho da mulher nos serviços domésticos e da sua função de mãe, filha, esposa e cuidadora, bem como analisar alternativas emancipatórias de resistência que possam permitir à essas mulheres libertarem-se das amarras (in)visíveis do suposto papel que lhe atribuem como inerente.

A segunda parte buscou realizar um diagnóstico da mulher no mercado de trabalho, por meio do levantamento de dados sobre a profissão, a ocupação e o reconhecimento. Não por acaso, a análise central dos artigos se deu em torno da advocacia, do teto de vidro e da academia, lugares de fala e de atuação da grande maioria das autoras. O intuito foi dar-lhes asas para que compartilhassem suas experiências e angústias pessoais e, assim, permitissem a tantas outras se reconhecerem em suas palavras.

Por fim, a terceira parte pretendeu dar voz aos tantos feminismos que coexistem e resistem. Ao falar de raça, classe e emancipação, pretendeu-se tratar dos movimentos de mulheres feministas, do feminismo decolonial, da mulher negra e com deficiência e da prostituta.

O livro pretende-se autoral e emancipatório. Garantiu ampla liberdade às autoras e autores para que pudessem imprimir seu estilo, suas visões de mundo e sua própria vivência aos textos. Um trabalho de busca por autocohecimento que resultou em artigos que são o retrato da alma, da luta e da resistência das mulheres que os escrevem e daquelas que os lêem.

O objetivo foi “transferir o que sabemos e aprender o que ensinamos”.

Foi dar voz às mulheres, tantas vezes silenciadas pela academia, pelo Direito e pela vida. Por isso também ser um livro eminentemente feminino, além de feminista. Quatro exceções foram feitas a três incríveis homens feministas, companheiros de jornada e que nos provam que podemos sim caminhar juntos em busca da liberdade e da igualdade.

O meu intuito com essa obra é reverenciar todas aquelas que vieram antes de mim e acolher as que virão.

Pessoalmente, desejo que eu possa seguir ensinando e aprendendo tudo isso junto às minhas alunas e alunos, junto à minha filha e ao meu filho, ajudando-os a se perceberem naturalmente como iguais. Pois, se foi a chegada da Isabela que me impeliu a voltar os olhos para o feminismo, foi a chegada do Pedro que me provou a necessidade de sermos cada vez mais feministas.

E foram as minhas alunas que me fizeram acreditar que devemos ser feministas sempre, mas sem nunca nos perdermos de nós mesmas: mulheres completas e imperfeitas; que são múltiplas em uma só; que são mães, esposas, amigas, filhas, professoras, advogadas, corredoras e estudantes; e que um dia serão, afinal, realmente tudo aquilo que quiserem ser!

Setembro de 2019

Seção 1

**O feminino e o cuidado:
trabalho, remuneração e resistência**

Emprego doméstico no Brasil: a compreensão das continuidades a partir da colonialidade de gênero

*Marcela Rage Pereira*¹

1. Introdução

“[...] E fui crescendo, veio a adolescência, e depois chegou a minha idade adulta que eu percebia que os trabalhadores e trabalhadoras tinham direitos, tinha folgas aos domingos e nos feriados, e eu ficava me perguntando por que as domésticas não tinham esses direitos”. Creusa Oliveira, mulher, negra, empregada doméstica, que ainda criança foi morar na casa de uma família branca para supostamente brincar com as crianças e estudar, atualmente Presidente da Federação Nacional de Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad).²

No caso do trabalho doméstico do Brasil, da observação da dinâmica social extrai-se que bastou ter nascido mulher e negra para se encontrar na posição de sujeita expropriada de poder.

Esse segmento é marcado pela colonialidade, não só pelas características de quem desempenha esse trabalho, mas também pela forma que ele é realizado. A desvalorização histórica capitalista do trabalho de cuidado

¹ Advogada. Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Graduada em Direito pela Faculdade de Direito da UFMG). E-mail: marcelarage@gmail.com.

² Trecho (4'55") extraído do documentário “Domésticas” produzido em 2016 pela Themis Gênero, Justiça e Direitos Humanos – Casa de Cinema de Porto Alegre, com apoio da ONU Mulheres, Elas Fundo de Igualdade Social, Fenatrad e MPT. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=BDkAXgGiOoM>. Acesso em 22 jun 2019.

culminou na incidência reduzida de normas jurídicas regulamentadoras da profissão e no tratamento específico das normas de proteção, que servem em muitos casos para manter a lógica colonial que hierarquiza os papéis sociais na sociedade brasileira.

A partir dessas considerações, o presente trabalho tem por objetivo questionar a continuidade da posição de subalternidade presente no trabalho doméstico, a partir da colonialidade de gênero. Pretende-se apontar os modos pelos quais as empregadas domésticas têm seu tempo de vida e de trabalho colonizado por mecanismos próprios da relação, como é o caso do afeto e do tempo à disposição. Para, ao final, concluir em que medida o feminismo decolonial poderá servir para (re)construir o olhar próprio que essa categoria demanda para atingir a plenitude enquanto sujeitas de direitos.

2. Continuidades no trabalho doméstico

“Mucamas eram as mulheres negras trazidas para serem escravas de estimação das Sinhás. Cuidavam do serviço doméstico da casa grande, da criação e amamentação dos filhos das famílias. Cozinhavam para seus donos, mas moravam na senzala com os outros negros. O trabalho doméstico é uma das profissões mais antigas que existem no Brasil, presente no país desde a sua colonização há 515 anos.”

O trecho acima foi extraído do documentário *Mucamas*, produzido pelo “Coletivo Nós, Madalenas” em 2016, que conta a história de vida de mulheres que são ou já foram empregadas domésticas, propondo reflexão sobre suas lutas, desigualdades e representatividade de narrativas populares, na medida em que a direção do filme é das próprias filhas das protagonistas.

O conceito apresentado de mucamas não se afasta da realidade de milhões de empregadas domésticas existentes no Brasil atualmente. O pensamento de casa-grande e senzala permanece enraizado, permitindo a manutenção de forma naturalizada da lógica serviçal e de muros invisíveis, mas gigantes que perpetuam a posição de outro/não humano/inferior.

As relações de poder se manifestam como legado do sistema colonial, em que a divisão do mercado laboral se dava por diferenças fenotípicas e conceitos raciais que denotavam superioridade e inferioridade (GUTIÉRREZ-RODRÍGUEZ, 2012, p. 129).

Ao tratar no presente trabalho do termo colonialidade, faz-se referência ao Grupo colonialidade/modernidade que nasce na década de 1990 nos Estados Unidos e possui como metas a crítica ao ocidentalismo eurocentrado com lócus na América Latina e a reconstrução da sua história (CRUZ, 2016, p. 87).

Para o Grupo - formado por Imanuel Wallerstein, Enrique Dussel, Aníbal Quijano e Walter Mignolo -, a colonialidade se apresenta como continuação das formas de dominação colonial e é perceptível em três dimensões, quais sejam: i) do poder (controle do sistema político e social); ii) do saber (domina conhecimentos e saberes subalternos); e iii) do ser (define subjetividades dos sujeitos subalternos).

Desse modo, como a escravidão por raça em razão da cor da pele foi imposta na América Latina, o grupo adota o critério raça/cor como principal critério de hierarquização e organização das estruturas sociais. A crítica das feministas latino-americanas emerge, a seu turno, no sentido de ter Quijano (2005) – responsável por cunhar o termo colonialidade do poder – se olvidado do princípio de gênero e da própria atuação de uma colonialidade de gênero na construção das relações sociais.

Com efeito, María Lugones define a colonialidade de gênero como a opressão de gênero racializada capitalista e explicada como uma “interação complexa” que oprime “mulheres subalternizadas através de processos combinados de racialização, colonização, exploração capitalista e heterossexualismo.” (LUGONES, 2014, p. 941).

No trabalho doméstico a colonialidade infiltrada em cada aspecto da vida e do corpo das mulheres é gritante. A subjetividade construída a partir de sujeitas inferiores em razão da raça e do gênero representa opressões distintas e determinantes para definir a continuidade nessa posição. A forma como o trabalho é prestado, em condições inferiores em termos de

direitos, para quem é prestado, no que toca à distinção de poder econômico e social, bem como os moldes dessa relação, notadamente marcada por expressões cognitivas de sentimento, contribui para a permanente construção de sujeitas subalternas silenciadas e alijadas de poder.

Transpondo a teoria para números palpáveis, dados de 2017 revelam que o Brasil possui 6,24 milhões de pessoas que realizam empregos domésticos, dentre os quais 4,42 milhões não possuem carteira assinada³, o que reflete o elevado percentual de informalidade, haja vista legislação regulando em minúcia o emprego doméstico desde 2015.

Além disso, o percentual de mulheres no trabalho doméstico representa quase a totalidade da ocupação do setor. Em 2017, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) apresentou o estudo “Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça”, o qual apurou que da população doméstica em 2015 (6,27 milhões), 5,75 milhões (91,7%) eram mulheres e apenas 1,1 milhão, homens. Ainda, dentro da população feminina, 3,7 milhões (60%) eram mulheres negras (IPEA, 2017).

Tais índices auxiliam na percepção de que o trabalho doméstico mantém seu ideário escravagista naturalizado no sentido de não haver necessidade de remunerar, reconhecer o trabalho como relação de emprego ou de encarar aquela mulher como qualquer outra profissional.

Com efeito, ainda parece decorrência lógica da estrutura social associar negros a pessoas dispostas a servir, tal como no período da escravidão institucionalizada. Não só negros, mas, sobretudo, mulheres negras, o que leva a análise ao período histórico da colonização brasileira para compreender o papel da mulher na sociedade desde então.

Nesse diapasão, os discursos sobre o trabalho doméstico revelam, segundo Mariane dos Reis Cruz (CRUZ, 2016, p. 114) continuidade histórica nas relações de trabalho no que tange gênero, raça/cor, trabalho e classe.

³ Os números são da Pesquisa Nacional em Domicílios Contínua de 2018. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2019/02/08/empregada-domestica-recorde-sem-carteira-assinada.htm>. Acesso em 22 jun 2019.

A lógica colonial não só define e hierarquiza os papéis sociais na sociedade brasileira, como também tenta impedir a conquista de direitos dessas trabalhadoras, tanto que até a edição da Lei Complementar 150/2015, jornada de trabalho limitada a 8 horas por dia e normas relativas à saúde, higiene e segurança eram inexistentes no horizonte das domésticas.

Não que a legislação tenha rompido com a base histórico-social de desvalorização do trabalho doméstico, pois o Direito por si só é insuficiente para superar a naturalização de relações exploratórias e posições de subalternidade solidamente construídas socialmente como se assim fossem desde sempre. Contudo, por tal mudança refletir processo de luta e resistência das empregadas domésticas frente às colonialidades, a referida mudança legal e constitucional, aponta para o norte que se pretende alcançar, ainda que no primeiro momento pareça simbolismo jurídico.

Analisar o trabalho doméstico no Brasil demanda análise interseccional, da raça, do gênero e da classe.

De gênero, pois em sua perspectiva histórica, o trabalho doméstico gratuito sempre foi designado às mulheres, sob a justificativa de essas seriam mais aptas ao seu exercício, por ser algo inerente às relações sociais entre os sexos. Desse modo, conforme explica o clássico fenômeno de divisão sexual do trabalho, a responsabilidade pela esfera reprodutiva fica atribuída às mulheres e aos homens pela esfera produtiva (KERGOAT, 2003).

Contudo, longe de ser algo inerente à espécie, a designação às mulheres da limpeza e do cuidado, fez com que elas fossem colocadas numa condição de subalternidade nas relações privadas ao longo da história (SANTOS, 2010). Não só mulheres, mas principalmente no contexto brasileiro, mulheres negras, ao se levar em conta a herança escravagista que atribuía às escravas domésticas – negras africanas – as responsabilidades pela cozinha, limpeza, lavagem de roupas, cuidado das crianças e das necessidades da sinhá.

Além das questões racial e de gênero, a ideologia capitalista que subvaloriza o trabalho doméstico de cuidado, por sua suposta falta de valor econômico, contribui para sua menor remuneração e valorização social,

mantendo, portanto, o trabalho doméstico como algo realizado pelas classes mais pobres da população e instrumento de perpetuação da pobreza e de dominação racial e patriarcal.

Em suma, percebe-se que no Brasil a categoria das trabalhadoras domésticas representa o ponto de confluência de vários aspectos de vulnerabilidade social, econômica, de gênero e de raça, os quais são reflexos das concepções do período escravocrata, usadas como justificativa até o presente tempo para desvalorizar e manter o trabalho doméstico preso no tempo colonial.

Desta feita, enfrentar descolonização do trabalho doméstico, tem como pressuposto a indagação: por que mulheres negras mantêm essa posição estática?

Segundo Mignolo (2003), a matriz de poder colonial utiliza a diferença colonial, que transforma as diferenças culturais em valores e hierarquias sociais, como uma estratégia para discriminação e separação entre sujeitos, povos e culturas, as quais se mantêm nas relações contemporâneas. No trabalho doméstico, por sua vez, observam-se as dicotomias e separações fundadas em relações coloniais e evidenciadas pela divisão sexual e racial do trabalho (CRUZ, 2016, p. 117).

O retorno ao Brasil colonial elucida que a existência social do escravo percorria gradações que estabeleciam hierarquia dentro da própria classe, sendo que dentre os tipos de escravos, os domésticos sempre constituíram uma categoria especial a serviço pessoal da família do senhor (GORENDER, 2011, p.108). No entanto, em que pese composição da “parte aristocrática” da escravatura, conforme aludiu Freyre (2003), os escravos domésticos também sofriam com a crueldade das senhoras das casas-grandes e ficavam reservados a alojamentos deploráveis (GORENDER, 2011).

Nesse ponto, recorre-se à exposição de Rita Laura Segato sobre a inter-relação entre colonialidade e patriarcado, no sentido de que a colonização carregou consigo perda do poder político das mulheres, ao promover sua “domesticação” e sua maior distância do espaço público para facilitar a empreitada colonial (SEGATO, 2015, p. 119).

Isto é, a privatização do ambiente doméstico no movimento de colonização capitalista e o tratamento dado a ele como espaço residual não incluído na esfera das questões maiores consideradas de interesse público (SEGATO, 2015, p. 121), acabou por afastar a possibilidade de formas não produtivas de trabalho de criarem relações próprias atentas às suas peculiaridades, haja vista que “de acordo com o padrão colonial moderno e binário” a plenitude de significado de qualquer elemento deve fazer referência a um equivalente universal (SEGATO, 2015, p. 122).

Dessa maneira, pensar a peculiaridade da escravidão brasileira como do tipo patriarcal, ao considerar a “doçura nas relações de senhores com escravos domésticos⁴” (FREYRE, 2003, p. 434) que, ao mesmo tempo em que os mantinham em relação de maior proximidade, eram igualmente objetificados e alijados ao espaço da senzala, permite perceber o sucesso da empreitada colonial em despolitizar e domesticar o espaço privado.

Ora, a sutileza de tratamento dócil e implacável simultaneamente, as permissões de a mucama se vestir e se alimentar melhor, embora sob a constante vigilância e desconfiança da sinhá e a clara certeza de que não pertencia à casa-grande, embora quase fizesse parte da família e daquele ambiente, serviu de mecanismo para a configuração da especificíssima relação de trabalho doméstico no país.

Assim, na medida em que os escravos domésticos tiveram sua personalidade condicionada pela família do senhor, foram desenvolvidos mais mecanismos de adaptação e ajustamento a essa imbricada relação do que de contradição e conflito por parte do escravo.

Pegando emprestada a ótica de Segato, vê-se no encapsulamento da vida doméstica como privada e no seu tratamento como residual quando comparado ao interesse público geral, o desmoronamento do seu valor e capacidade de participação política em movimentos históricos que afetam a coletividade.

⁴ Embora o foco do presente trabalho sejam as mulheres negras, optou-se por manter a expressão usada por Freyre nessa passagem e a referência a escravos domésticos e não só às mucamas, a fim de não excluir outras figuras que integravam o patriarcalismo da escravidão, como as amas de criar e os irmãos de criação dos meninos brancos, também inseridos nessa mesma lógica de proximidade e exclusão da casa-grande.

A lógica binária moderna, ao relegar o espaço do lar e o cuidado às mulheres, e aqui especificamente no cenário escravocrata brasileiro, nota-se a raiz da continuidade na forma pela qual o trabalho doméstico se desenvolve quase dois séculos depois, fundada nas sementes de aproximação da família e supostas condições menos agressivas de trabalho.

Nessa senda, no caminhar da história, no cenário pós-abolicionista, verificou-se que a configuração do trabalho doméstico em termos de mão de obra pouco se alterou, continuando predominantemente feminina, negra e pobre, vez que várias escravas permaneceram nas casas de seus proprietários, exercendo as atividades domésticas em razão da falta de alternativas de trabalho e sobrevivência.

De certa maneira, isso não deixou de ser espécie de continuidade da condição de escravas, pois inegavelmente elas continuaram expostas a violações de direitos e trocando trabalho por abrigo e comida, além da gratidão presente.

Os dados apresentados no início, a fim provocativo, reforçam nesse momento o fato de que as mulheres negras ainda se encontram em posição de vulnerabilidade social. Refletem a dupla subordinação a que estão submetidas, de raça e de gênero, o que potencializa “sua situação de pobreza e vulnerabilidade, mantendo-as na base da pirâmide social” (SILVA, 2013, p. 247).

Tanto que atualmente a principal ocupação de mulheres negras é o trabalho de cuidado, em especial o doméstico remunerado, marcado pela precarização. As mulheres negras permanecem associadas a ocupações braçais e responsáveis por garantir às classes privilegiadas condições básicas para manterem seus privilégios.

Além do que, a herança escravagista reverbera a noção de que essas mulheres estão permanentemente disponíveis para servir seus empregadores, sem que tenham direito a remuneração e tratamento igual a outro trabalhador amparado pelas leis trabalhistas e, quiçá, a tratamento digno, conforme assegura a Constituição da República de 1988.

No documentário “Domésticas”⁵, a título ilustrativo, Djnaria Correa, doméstica que começou a trabalhar aos 9 anos de idade e assim continua 54 anos após, no ano de 2016, narra que sua mãe, à época viúva com oito filhos e analfabeta encontrou como solução para alimentar as “oito bocas” colocar a filha no trabalho doméstico, já que as famílias queriam “as ne-grinhas” para cuidar das crianças.

A partir desse relato atual, escancara-se as engrenagens sociais que recorrem à lógica da colonialidade de gênero para estabelecer um sistema de diferenciação social que recai sobre a segregação racial e de gênero do mercado laboral (GUTIÉRREZ-RODRIGUEZ, 2012, p. 129). A colonialidade de trabalho, assim, informa a divisão racial hierárquica do mercado de trabalho que arrasta o legado do sistema colonial.

Para melhor compreender esse fenômeno, abordaremos no seguinte tópico como a própria categoria jurídica do emprego doméstico funciona como forma de opressão no que toca ao tempo de trabalho, desdobrando-se na colonização do tempo de vida dessas trabalhadoras.

3. Tempo de vida e de trabalho colonizado

As estruturas do Direito do Trabalho, em especial a relação de emprego padrão, estabilizou-se em torno de regime de horário de trabalho que teve como base o modelo de emprego masculino, cuja única preocupação é a obtenção do salário (VIEIRA, 2018, p. 103).

O regime de tempo de trabalho ignorou o trabalho reprodutivo, tendo se baseado no emprego fundado no contrato sexual (VIEIRA, 2018, p. 103). O trabalho doméstico, diferentemente do emprego padrão ligado à clássica noção de produtividade na relação assalariada, não está sujeito à mensuração, pois está relacionado à afetividade e não à objetificação.

⁵ Trecho (10'55") extraído do documentário “Domésticas” produzido em 2016 pela Themis Gênero, Justiça e Direitos Humanos – Casa de Cinema de Porto Alegre, com apoio da ONU Mulheres, Elas Fundo de Igualdade Social, Fenatrad e MPT. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=BDkAXgGiOoM>. Acesso em 22 jun 2019.

A limitação do tempo representou o ato fundador do Direito do Trabalho, mas estritamente com base no referencial da organização produtivista masculina, ignorando as dimensões qualitativas do tempo, relacionadas em particular às atividades de cuidado direto (VIEIRA, 2018, p. 105).

Joanne Conaghan (2006, p. 108), a seu turno, problematiza que a falta de compatibilidade do tempo do cuidado com o tempo cronológico pode ajudar a explicar a dificuldade de reconhecimento do trabalho de cuidado remunerado ou não, na medida em que as expectativas sobre o cuidado são relativas às tarefas de atenção ao outro e não governadas pelo tempo e demandas de produção.

Com efeito, o tempo gasto no trabalho de cuidado é subjetivo e de difícil medição, por compreender “aspectos intangíveis representados pela subjetividade da própria pessoa e materializados na experiência vivida” (CARRASCO; BORDERÍAS; TORNOS, 2011, p. 64). Além disso, cuidar de alguém não significa apenas realizar atividades, mas é um estado mental, que pressupõe responsabilidade e disponibilidade contínuas, indo além do que uma ação concreta (CARRASCO; BORDERÍAS; TORNOS, 2011, p. 65).

Desse modo, no que tange à dinâmica das empregadas domésticas, dois pontos merecem análise, o primeiro diz respeito ao ritmo de trabalho e às atividades desempenhadas e o segundo está relacionado com a ausência de regulação da duração da jornada e a sua continuidade como requisito para caracterizar a própria relação de emprego doméstico.

Em relação ao ritmo de trabalho, tem-se que esse é variável de acordo com a demanda dos empregadores, embora haja um núcleo comum de tarefas (preparo de refeições, limpeza de dormitórios, banheiros e cozinha, lavagem de roupas), além de tarefas de cuidado no caso de existência de crianças (ÁVILA, 2009, p. 199).

Vale dizer, que as empregadas domésticas assumem a responsabilidade por todas as tarefas domésticas, tal qual às mucamas no período colonial que tinham como função primordial cuidar da casa-grande.

Além disso, também se incluem como obrigação das domésticas demandas que não surgem na duração normal de sua jornada, como o trabalho retroativo, que corresponde a tarefas acumuladas, e o trabalho futuro que objetiva desincumbir os patrões de tarefas que surgirão quando a empregada não estiver à disposição. Dessa forma, nota-se que as empregadas domésticas têm jornadas extensas e variáveis, bem como se utilizam do recurso de intensificar o ritmo da prestação de serviços, não realizando pausas para descanso e alimentação, para poderem terminar as tarefas diárias (ÁVILA, 2009, p. 201).

Nesse ponto, constata-se grande tensão entre a intensividade da jornada e o tempo para se dedicarem às próprias vidas, seja no cuidado de seus filhos e família⁶, seja na busca de sonhos pessoais e profissionais, o quais em muitas histórias de vida restam abandonados.

Dessa feita, tem-se que o tempo no trabalho doméstico remunerado ainda é dominado pelas necessidades dos empregadores, não havendo regras e limites claros. Ademais, ainda há de se pontuar que a exploração do tempo se torna mais intensa quando as empregadas domésticas residem com seus empregadores, hipótese na qual sua presença constante no ambiente de trabalho faz com que seus empregadores exerçam maior domínio sobre seu tempo de vida e de trabalho.

Em suma, nota-se nítida aproximação da realidade das escravas domésticas coloniais que permaneciam na casa-grande de acordo com a conveniência e necessidade de seus senhores, sem jamais pertencerem efetivamente àquele espaço ou se isentarem do tratamento de escravas.

Tal cenário, consubstancia reflexão da naturalização da opressão pelo gênero, como se o trabalho doméstico fosse inerente ao ser mulher, e da naturalização das relações de exploração e associação às mulheres negras, como se seus corpos, seu afeto e seu cuidado estivessem permanentemente disponíveis para servir.

⁶ Por abordar nesse trabalho algumas nuances da colonialidade no emprego doméstico remunerado, não se prestará à discussão acerca do trabalho doméstico gratuito e da dupla jornada em tarefas de cuidado que essas mulheres empregadas domésticas acabam por desempenhar.

“Antes, a relação da trabalhadora doméstica com os patrões ou com as patroas era de casa grande e senzala. Os classificados para contratar pessoa para trabalhar dizia ‘precisa-se de empregada que não estude e more no emprego’⁷. Creusa Oliveira, Presidente da Fenatrad, em referência ao período anterior à PEC das domésticas⁸.

Tal relato servirá de mote à introdução do segundo ponto da análise, qual seja, a ausência de regulação da duração da jornada das domésticas e a sua continuidade como requisito da configuração do vínculo de emprego.

Primeiramente, ressalta-se que até 1988 os únicos direitos regulamentados por lei eram férias remuneradas e obrigatoriedade de anotação da CTPS (Lei n. 5.859/1972). O controle de jornada só foi regulamentado com a Lei Complementar 150/2015 e até a Emenda Constitucional de 2013 - frise-se: há sete anos - não era um direito assegurado às domésticas, que na realidade acabavam por ter mais horas do que os demais trabalhadores à disposição de seus empregadores, atuando como reguladores da jornada as necessidades da família, o senso de humanidade do trabalhador e os costumes locais.

Em segundo lugar, a modalidade empregatícia ora em debate requer um elemento fático-jurídico especial para sua configuração: a continuidade. Diferentemente da relação de emprego urbana que exige a não-eventualidade, a continuidade na legislação atual⁹ - que possui apenas quatro anos - exige o trabalho em mais de dois dias na semana, enquanto os “empregados padrões” se trabalharem um dia na semana com habitualidade ao longo do tempo para o mesmo empregador com subordinação serão considerados empregados para fins da incidência da norma juslaboral.

⁷ Trecho (4’15”) extraído do documentário “Domésticas” produzido em 2016 pela Themis Gênero, Justiça e Direitos Humanos - Casa de Cinema de Porto Alegre, com apoio da ONU Mulheres, Elas Fundo de Igualdade Social, Fenatrad e MPT. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=BDkAXgGiOoM>. Acesso em 22 jun 2019.

⁸ A PEC das domésticas (PEC 66/2012), como ficou conhecida a Emenda Constitucional 72 de 2013 que alterou o parágrafo único do art. 7º da Constituição da República de 1988 para assegurar aos trabalhadores domésticos vários dos direitos já garantidos aos trabalhadores urbanos, rurais e avulsos.

⁹ Referência à Lei Complementar 150/2015 que regulamentou os direitos assegurados pela EC 72 de 2013.

Parece cristalino, a partir dos estudos aqui propostos, que a exigência da efetiva continuidade que por muito tempo conceituou-se como o trabalho ininterrupto, praticamente todos os dias das semanas se assemelha em alguma medida à realidade colonial, em que as escravas ficavam à disposição da vontade e necessidade de seus senhores por toda a vida enquanto tivessem utilidade.

Estar permanentemente ali no lar para atender seus empregadores, mina a possibilidade de as domésticas terem controle sobre o próprio tempo, de desenvolver convivência social para além do trabalho e, sobretudo, de construir sua própria subjetividade.

Afinal, a saída para superar a opressão de gênero racializada capitalizada reside no habitar o lócus fraturado, segundo Lugones (2014), a partir da resistência contínua à presença invasora da modernidade/colonialidade que subjuga e deixa pouco espaço para a preservação de sentidos próprios de si mesmo e do mundo, a fim de manter a lógica dicotômica de dominação.

Por fim, destaca-se que a proximidade estabelecida entre empregadas domésticas e seus patrões por partilharem o ambiente residencial e aspectos íntimos da vida, acarreta no desenvolvimento de vínculos afetivos, os quais também contribuem para a flexibilização da jornada e a dificuldade em separar a vida pessoal e o trabalho, em que pese a existência de distanciamento social e barreiras que não são ultrapassadas pela doméstica, independentemente do tempo que laboram no lar, tal qual ocorria com as sinhás e suas mucamas.

4. Conclusão

Levando-se em conta todo o exposto, perceber a continuidade da imagem de mucamas no cotidiano de vida e de trabalho das trabalhadoras domésticas na contemporaneidade, perpassa pelo entendimento acerca da construção da noção de raça e as formações eurocêntricas-patriarcais de poder que ainda hierarquizam mulheres em eixos de raça, gênero e classe.

Tendo em vista as opressões engendradas por meio de processos de racialização, colonização e exploração capitalista sobre os corpos não humanos de mulheres negras que desde o processo colonizador ocupam posições subalternas, cumpre ao feminismo descolonial fornecer as ferramentas para que a subjetividade e intersubjetividade dessas mulheres sejam (re)moldadas a partir de um pensamento próprio de si mesmas, desconstruindo a internalização da dicotomia imposta pelo colonizador de inferioridade/superioridade que moldaram esses corpos para servirem em silêncio às necessidades humanas do colonizador.

As categorias jurídicas que tratam dessa relação de emprego devem ser lidas tendo em vista as especificidades da relação de cuidado, na qual o tempo não se confunde com o cronológico, bem como a relação de trabalho se estabelece entre sujeitos e não entre sujeito-objeto, acrescentando o afeto como elemento regulador próprio que tanto pode servir para humanizar a relação de trabalho, como para mascarar e perpetuar distâncias entre classes, silenciar a expressão da subjetividade das mulheres e negar-lhes direitos.

“A sociedade diz o trabalho doméstico não gera lucro para patrão, mas gente diz, gera. Gera saúde, educação, limpeza, bem-estar e repõe a força de trabalho do outro ou da outra trabalhadora que sai para trabalhar e deixa a sua casa aos cuidados de uma outra pessoa que está ali cumprindo com o trabalho, fazendo esse trabalho doméstico.”¹⁰

Portanto, perceber o valor do trabalho doméstico e da prestadora desse trabalho para além da subserviência e disposição permanente para servir, atribuindo-lhe valor que rompa com a construção histórico-cultural colonizadora, aparece como o primeiro passo para promover a descolonização do trabalho doméstico, retirando as mulheres negras da posição estática de sujeitas subalternas ao longo da história moderna.

¹⁰ Trecho (8'00") extraído do documentário “Domésticas” produzido em 2016 pela Themis Gênero, Justiça e Direitos Humanos – Casa de Cinema de Porto Alegre, com apoio da ONU Mulheres, Elas Fundo de Igualdade Social, Fenatrad e MPT. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=BDkAXgGiOoM>. Acesso em 22 jun 2019.

Referências

- ÁVILA, Maria Betânia de Melo. **O tempo das empregadas domésticas: tensões entre dominação/exploração e resistência**. 2009. 319f. Tese (doutorado) - Curso de Sociologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2009. Disponível em: https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/9427/1/arquivo4226_1.pdf. Acesso em 22 jun. 2019.
- CARRASCO, Cristina; BORDERÍAS, Cristina; TORNOS, Teresa (ed.). **El trabajo de cuidados: historia, teoría y políticas**. Madrid: Catarata, 2011.
- CONAGHAN, Joanne. **Time to Dream? Flexibility, Families, and the Regulation of Working Time**. In: FUDGE, Judy; OWENS, Rosemary (ed.). *Precarious Work, Women, and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*. Oñati International Series in Law and Society. Onãti: Hart Publishing, 2006. p. 101-129.
- CRUZ, Mariane dos Reis. **Trabalhadoras domésticas brasileiras: entre continuidades coloniais e resistências**. 2016, 201 f. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal de Minas Gerais: Minas Gerais, 2016.
- FREYRE, Gilberto. **Casa-grande & Senzala: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal**. 48 ed. São Paulo: Global, 2003.
- GORENDER, Jacob. **O escravismo colonial**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2010.
- GUTIÉRREZ-RODRÍGUEZ, Encarnación. Trabajo doméstico-trabajo afectivo: sobre heteronormatividad y la colonialidad del trabajo en el contexto de las políticas migratorias de la UE*. **Revista de Estudios Sociales**, n. 45 Bogotá, enero - abril de 2013.
- IPEA. **Retrato das desigualdades de gênero e raça**, 2017. Brasil. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/retrato/index.html> Acesso em 27 jun. 2019.
- KERGOAT, Danièle. **Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo**, 2003. Disponível em: < https://polignu.org/sites/poligen.polignu.org/files/adivisaosexualdo_trabalho_o.pdf> Acesso em 27 jun. 2019.
- LUGONES, María. **Rumo a um feminismo descolonial**. In: *Revista Estudos Feministas*. Florianópolis, set./dez. 2014.

MADALENAS, Coletivo Nós. **Mucamas**. 2016. Duração 15'34". Produção: Coletivo Nós, Madalenas. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=NB1CQU_i3Ek&t=777s. Acesso em 20 jun. 2019.

MIGNOLO, Walter D. **Histórias locais/Projetos globais** – Colonialidade, saberes subalternos e pensamento liminar. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2003.

QUIJANO, Aníbal. **Colonialidade do poder, Eurocentrismo e América Latina**. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales: Buenos Aires, 2005.

SANTOS, Judith Karine Cavalcanti. **Quebrando as correntes invisíveis: uma análise crítica do trabalho doméstico no Brasil**. 2010. 120 f. Dissertação (Mestrado) – Curso de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2010. Disponível em < <http://repositorio.unb.br/handle/10482/8484>>. Acesso em 26 jun. 2019

SILVA, Nilza Iraci. As mulheres negras e as formas de indicadores sensíveis. In: VENTURI, Gustavo; GODINHO, Tatau (Org.). **Mulheres brasileiras e gênero nos espaços públicos e privados: uma década de mudanças na opinião pública**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo e Editora Sesc SP, 2013.

SEGATO, Rita Laura. **Gênero e colonialidade: em busca de chaves de leitura e de um vocabulário estratégico descolonial**. In: Epistemologias feministas: ao encontro da crítica radical. E-cadernos CES, n.18, São Paulo, 2015.

THEMIS, Gênero, Justiça e Direitos Humanos. **Domésticas**. 2016. Duração 15'03". Direção: Felipe Diniz, Casa de Cinema de Porto Alegre. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=BDkAXgGiOoM>. Acesso em 20 mai. 2019.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **O cuidado como trabalho: uma interpretação do Direito do Trabalho a partir da perspectiva de gênero**. 2018, 253 f. Tese (Doutorado em Direito). Universidade Federal de São Paulo: São Paulo, 2018.

A proteção da maternidade no mercado de trabalho: A resistência da empregada-mãe frente a possibilidade de perda do direito à garantia provisória de emprego

*Aysla Sabine Rocha Teixeira*¹

1. Introdução

“Frutificai e multiplicai-vos, enchei abundantemente a terra. Então vem aquele negócio velho e bolorento da Raquel e da Lea que nos martelaram na cabeça no Centro. Dá-me filhos, ou senão eu morro. Estou eu no lugar de Deus, que te impediu o fruto do teu ventre? E ela lhe disse: Eis aqui a minha serva, Bilha; Entra nela para que tenha filhos sobre os meus joelhos, e eu, assim receba filhos por ela.” (ATWOOD, 2017, p. 109)

As mulheres sempre trabalharam. Isso não se discute, apesar de o conceito de trabalho ser constantemente reformulado. O trabalho da mulher não surgiu com as ondas do movimento feminista, nem o capitalismo abriu as portas do mundo do trabalho para as mulheres, como bem aponta Saffioti (2000, p. 73)².

Cláudia Fonseca (2017, p. 516) aponta para a inevitabilidade do trabalho da mulher pobre, a despeito de se colocar em situação de constante necessidade de defesa de sua reputação contra as acusações de ser uma

¹ Mestranda em Direito do Trabalho e graduada pela UFMG. Pesquisadora membro do Grupo de Pesquisas Trabalho e Resistências (UFMG). Advogada Trabalhista. E-mail: aysla.teixeira@gmail.com.

² Muitas outras autoras já questionavam essa premissa universalizante da luta feminina pelo direito ao trabalho, ressaltando que a realidade de um grande número de mulheres – possivelmente a maioria – não era contemplada pelo discurso predominante do feminismo liberal. Cf. TRUTH, 1851; HOOKS, 2015; DAVIS, 2016.

“mulher pública”, especialmente quando fugiam das tarefas consideradas tipicamente femininas.

Mas o que são essas tarefas tradicionalmente atribuídas às mulheres? Estariam essas tarefas, de fato, intimamente ligadas a uma inevitabilidade natural?

Também não se pode negar que as mulheres constituem hoje uma importante força de trabalho, ainda que mascarada, muitas vezes, pela informalidade, pelos baixos salários e pela limitação de espaços que podem ser ocupados por elas³.

Nessa seara, questiona-se o que os instrumentos de proteção dos direitos dos trabalhadores – leis, Poder Judiciário, sindicatos, organizações coletivas, dentre outros – têm feito para assegurar a participação da mulher no mercado de trabalho, especialmente em um contexto pós-maternidade e em pleno exercício da maternagem⁴, em que, a despeito de ser garantida à gestante a estabilidade provisória no emprego, tal garantia se confronta com dados de manutenção das mulheres nos postos de trabalho, bem como com iniciativas legislativas e judiciais de minar os direitos conquistados.

2. Naturalização das atribuições femininas: a maternagem como uma construção social

Os primórdios da divisão sexual do trabalho já atribuíam a função de cuidados domésticos e familiares à mulher, enquanto aos homens, únicos

³ Segundo dados do RAIS (2015), as mulheres ocupavam 20.999.112 postos de empregos formais, todavia recebendo 83% da remuneração média masculina. Ainda, segundo as Nações Unidas as mulheres trabalham cerca de 30 minutos a mais que homens por dia, em países desenvolvidos, e 50 minutos a mais em países em desenvolvimento (UNITED NATIONS, 2015). Também destacam que somente 50% das mulheres em idade laboral estão efetivamente trabalhando, contra 77% dos homens, especialmente em países do norte da África, sul e oeste da Ásia. Esses dados se explicam pela maior probabilidade de mulheres se encontrarem desempregadas ou desempenhando tarefas domésticas, o que indica que não têm qualquer tipo de remuneração. Ainda, estão mais propensas a trabalhos de meio período, geralmente associados a salários mais baixos, menor segurança, treinamento ou oportunidades de promoções.

Para estudos mais detalhados a respeito, ver HOOKS, 1995; GUTIÉRREZ-RODRÍGUEZ, 2013; FALQUET, 2016; OLIVEIRA, 2019.

⁴ A distinção entre maternidade e maternagem consiste na primeira se tratar do estado fisiológico de ser mãe, enquanto a segunda trata do cuidar e nutrir outrem, bem como as construções sociais que a envolvem. (GLENN, 1994, pp. 3 e 16)

provedores do lar, era incentivado que saíssem para explorar e conquistar o mundo.

Ainda hoje, os contornos atuais dessa divisão, embora já facultem à mulher o trabalho externo, continuam por imputar a função considerada como meramente reprodutiva, “inerentes à sua condição”, como as atribuições domésticas e familiares não remuneradas.

Para além da dupla jornada que se impõe à mulher, Elisabeth Badinter ainda destaca que

as mulheres não obtinham, pois, nenhuma glória sendo mães, e no entanto essa era sua função principal. Elas compreenderam que, para ter direito a alguma consideração, deviam seguir outro caminho que não o da maternagem, pela qual ninguém lhes mostrava gratidão (BADINTER, 1985, pp. 99-100).

Betty Friedan, ao apresentar a visão trazida pelas revistas femininas da década de 50 nos Estados Unidos, expõe, da mesma forma, o ideal criado em torno da transformação da mulher em esposa e mãe, sendo esse o final glorioso almejado para sua vida, limitando suas possibilidades de crescimento e confinando-a “às confortáveis paredes do lar” (FRIEDAN, 1971, pp. 40-41).

Esse confinamento, por óbvio, repercutiu nas escolhas da vida profissional da mulher, muitas vezes limitando-a a empregos de horários mais flexíveis ou de meio expediente ou, ainda, levando-a a abandonar a vida profissional para que se dedicasse exclusivamente à prole, nos casos em que não possuem condições de delegar a função de cuidado a outrem.

Machado e Neto apontam, a exemplo, que não apenas aumenta a possibilidade de a mulher encontrar-se desempregada cerca de quatro meses após o fim da licença maternidade, bem como há considerável redução das possibilidades de ser contratada, beirando a zero durante o período da licença (MACHADO; NETO, 2016, p. 11). Ainda, excetuando-se o período de estabilidade garantido à gestante, quase metade das mulheres deixa o mercado de trabalho em até dois anos após a licença maternidade, especialmente para mulheres com menor qualificação profissional (MACHADO; NETO, 2016, p. 1).

Ainda assim, a ideia de abandonar a maternagem de vez parece imprimir nas mulheres um certo grau de patologização e dissintonia com sua própria natureza feminina (MARQUES, 2016, p. 22), não parecendo ser uma opção considerável em virtude de toda a criação social que lhes atribui um amor e instinto maternos desde a primeira infância.

Os encargos femininos atribuídos socialmente acabam por se pautar tanto na ideia da predisposição das mulheres “a uma disponibilidade permanente para servir aos outros” (ÁVILA, 2016, p. 139), como no discurso da felicidade alcançada com o cumprimento das tarefas tipicamente femininas, que tornou muitas sensíveis ao apelo social: “sede boas mães, e sereis felizes e respeitadas” (BADINTER, 1985, p. 146). Ainda, ao assumirem a responsabilidade pelo trabalho familiar, julgavam conquistar o direito ao respeito, desempenhando tarefas que o homem não podia, ou não queria, realizar (BADINTER, 1985, p. 146).

Nesse sentido, Betty Friedan aponta pela promoção geral da ideia de que “o valor mais alto e o compromisso único da mulher é a realização de sua feminilidade”, sendo essa concretizada tão somente na passividade sexual, no domínio do macho, na criação dos filhos e no amor materno, consolidando a ideia da ocupação da mulher como dona de casa, ou esposa-mãe (FRIEDAN, 1971, p. 40).

Essa ideologia da natureza feminina cria uma “cortina de fumaça”, que dificulta a percepção das vivências femininas, especialmente as que destoem das categorias estatísticas marcantes em muitas das produções acadêmicas mais conservadoras (MELO; CONSIDERA; SABBATO, 2007, 438) e que, em especial, busca limitar o acesso feminino aos espaços que não lhe seriam cabíveis em virtude da incompatibilidade com a sua função primária e principal.

Dessa forma, a sociedade mostra-se hostil à mulher que busca sua realização pessoal em situações alheias à maternagem, restringindo sua atuação, em uma tentativa incessante de restaurar o *status quo* desejável pelo patriarcado.

3. A (im) possibilidade de dispensa de empregada gestante

3.1 A decisão do tribunal de justiça da união europeia e suas possíveis implicações no direito brasileiro

Em 22 de fevereiro de 2018 o Tribunal de Justiça da União Europeia decidiu, no julgamento do Processo nº C-103/16, interpretando o art. 10 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho de 19 de outubro de 1992, pela possibilidade de dispensa de empregada gestante quando em contexto de dispensa coletiva.

Tal diretiva traz expressa vedação à dispensa de trabalhadora gestante durante o período compreendido entre o início da gravidez e o término da licença maternidade, prevendo, contudo exceção nos casos não relacionados à gravidez e admitidos pela legislação nacional.

Analisa-se referida previsão em contraponto com o ordenamento jurídico brasileiro, que desde 2013 regulamentou o art. 10, inciso II, alínea “b” do Ato de Disposições Constitucionais Transitórias, incluindo na Consolidação das Leis Trabalhistas, através da Lei nº 12.812/2013, o art. 391-A, assegurando à gestante garantia de provisória de emprego no caso de estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o período do aviso prévio.

Nesse sentido, a Súmula nº 244 do Tribunal Superior do Trabalho regulamentou a temática de forma muito diversa da recente interpretação da Corte europeia, vez que a jurisprudência brasileira pacificou o entendimento de que mesmo nos casos de contrato de trabalho a prazo determinado a empregada gestante faz jus à reintegração ao trabalho ou indenização substitutiva pelo período de estabilidade, ainda que a trabalhadora ou o empregador não soubessem do estado gravídico à época da dispensa ou que a mulher ingressasse em juízo após o fim do período de garantia provisória a que teria direito.

Em um contexto geral de constantes ataques aos direitos dos trabalhadores, principalmente de trabalhadoras, que perderam o direito aos quinze

minutos de intervalo antes do início da jornada extraordinária e viram ser autorizado o labor em condições insalubres para trabalhadoras gestantes e lactantes⁵, bem como que restringiu a atuação do Tribunal Superior do Trabalho no tocante à sua atividade de interpretação dos dispositivos legais⁶, teme-se que seja revisto o atual posicionamento jurisprudencial no tocante à garantia provisória de emprego concedida à gestante e mãe.

O entendimento consubstanciado na Súmula nº 244 do TST possui evidente caráter ampliativo no reconhecimento do direito assegurado no art. 10, II, “b” do ADCT, que veda a dispensa sem justa causa de empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. A Corte Superior trabalhista consolidou que tal garantia de emprego é assegurada também nas hipóteses em que o contrato de trabalho seja por tempo determinado, assegurando ou a manutenção no emprego ou os salários e direitos correspondentes ao período de estabilidade.

Caso o julgado europeu seja utilizado como precedente no Brasil, em uma análise sistemática do ordenamento jurídico-trabalhista nacional, importa destacar que a Lei n. 13.467/2017 também equiparou as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas, não havendo mais qualquer necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Dessa forma, entender pela flexibilização da garantia provisória de emprego da empregada gestante consistiria em um ataque incisivo à proteção do trabalho da mulher, reconduzindo-a, cada vez mais, ao interior do lar.

⁵ Até a vigência da Lei n. 13.467/2017, o trabalho em condições insalubres era absolutamente vedado para gestantes e lactantes. Após 11 de novembro de 2017, foi expressamente autorizado o labor nessas condições, sendo o afastamento exceção que aconteceria tão somente quando apresentasse atestado médico recomendando o afastamento, transferindo para a mulher o ônus da comprovação da lesividade do trabalho em condições degradantes para a saúde.

⁶ Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

3.2 O direito de resistência da trabalhadora decorrente da garantia provisória de emprego

Se a maternidade e a reprodução de modo geral podem ser consideradas a base natural da dominação masculina (TABET, 2016, p. 112), essa dominação, muitas vezes, gera resistência por parte dos dominados.

Como ensina Márcio Túlio Viana, é possível a resistência contra a violação da lei ou mesmo contra a própria lei (VIANA, 1996, p. 24), luta-se tanto pela lei que já se tem, quanto pela lei que se quer ter (VIANA, 1996, p. 42).

Nesse sentido, resiste-se tanto contra a violação aos dispositivos legais vigentes, que já constituem fruto de intenso histórico de lutas dos trabalhadores, quanto contra o ataque às garantias consagradas, seja por meio de reformas legislativas, seja através de decisões judiciais conflitantes com os princípios que envolvem os direitos dos obreiros.

As conquistas asseguradas pelo ordenamento jurídico trabalhista, quer previstas no texto legal quanto no texto constitucional, possuem o status de direito fundamental e, segundo o mesmo autor:

o que a Constituição não diz, mas quer – repita-se – é que todos os direitos fundamentais sejam efetivamente respeitados, ainda que por meios não previstos, desde que não afrontem outros princípios seus (VIANA, 1996, p. 78).

Para tanto, os próprios instrumentos jurídicos de proteção dos direitos fundamentais adquirem a natureza de direito fundamental (VIANA, 1996, p. 78). Nesse sentido, o direito de resistência pode – e deve – ser reconhecido como um direito fundamental que visa assegurar o cumprimento de outras garantias, podendo ser exercido tanto pelo empregado individual, pelo grupo ou por órgão de participação.

Cumprir destacar, no recorte do presente trabalho, a importância da resistência do grupo, que pode ser entendido como um conjunto de trabalhadores, unidos por laços de solidariedade (VIANA, 1996, p. 91).

O grupo, dessa forma, poderia ser formado por um contingente de mulheres, especialmente as que já fossem mães ou que almejassem a

maternidade, que atuassem junto ao sindicato de forma a demandar do patronato e dos Poderes Legislativo e Judiciário um posicionamento que garantisse os direitos fundamentais previstos na Constituição de 1988, na legislação trabalhista e em convenções internacionais.

Especialmente no caso das mulheres gestantes, às quais ainda é assegurada a garantia provisória de emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, essa segurança e estabilidade no posto de trabalho pode ser enxergada como uma possibilidade maior de luta pelos direitos, similar à conquistada pelo dirigente sindical⁷, criando formas de resistência que buscam a proteção de direitos já existentes, a conquista de novos e a recuperação de direitos perdidos pelo desmantelamento da CLT promovido pela Lei n. 13.467/2017.

Isso, claro, desde que essa garantia constitucional não venha a ser mitigada por interpretação jurisprudencial, como o foi no contexto europeu, conduzindo a uma aplicação do direito que venha a legitimar o papel social da mulher e a reproduzir os estereótipos de gênero que tanto se busca derrubar.

4. Conclusão

A ideia de que as mulheres nasceram para ser mães e que em todas elas existe um instinto e um amor materno, tão naturais quanto a própria vida, é plenamente aceita socialmente como uma verdade inquestionável.

A despeito da discussão se esse amor natural seria real ou um mito, tem-se como incontestável que este cause impactos significativos na participação da mulher no mercado de trabalho, limitando as possibilidades de promoção no emprego ou mesmo sua manutenção, vez que quantidade

⁷ Art. 8º, II (CR/88) - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

Art. 543, § 3º (CLT) - Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação. (Redação dada pela Lei nº 7.543, de 2.10.1986)

significativa das mulheres-mães abandona o mercado de trabalho após o nascimento dos filhos.

Aliado a tal cenário, tem-se as afrontas aos direitos das mulheres consistentes na alteração promovida pela Lei n. 13.467/2017 no art. 394-A da CLT, bem como do recente entendimento do Tribunal de Justiça da União Europeia que, conjugado com a inclusão do art. 477-A da CLT, pode dismantlar a rede de proteção do trabalho da mulher, especialmente da mulher gestante, permitindo sua dispensa a par da garantia constitucional à proteção do emprego.

Como salienta Marcio Tulio Viana: “Lembre-se, por fim, que a história da mulher, antes marcada pela submissão, tem sido hoje caracterizada pela luta, tornando regra o que só acontecia excepcionalmente” (VIANA, 1996, p. 41)

Referências

ATWOOD, Margaret Eleanor. **O conto da aia**. Trad: Ana Deiró. Rio de Janeiro: Rocco, 2017.

ÁVILA, Maria Betânia. **O tempo do trabalho doméstico remunerado**: entre cidadania e servidão. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Org.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

BADINTER, Elisabeth. **Um amor conquistado**: o mito do amor materno. Trad: Waltensir Dutra. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**: A experiência vivida. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1967.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. Trad: Heci Regina Candiani. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

FALQUET, Jules. **Transformações neoliberais do trabalho das mulheres**: liberação ou novas formas de apropriação? In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa. *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. São Paulo: Boitempo, 2016.

FONSECA, Cláudia. **Ser mulher, mãe e pobre**. In: PRIORE, Mary Del (org.). História das mulheres no Brasil. São Paulo: Contexto, 2017.

FRIEDAN, Betty. **Mística feminina**. Trad: Áurea B. Weissenberg. Petrópolis: Vozes Limitada, 1971.

GUTIÉRREZ-RODRÍGUEZ, Encarnación. Trabajo doméstico-trabajo afectivo: sobre heteronormatividad y la colonialidad del trabajo en el contexto de las políticas migratorias de la UE*. **Revista de Estudios Sociales**, n. 45 Bogotá, enero - abril de 2013.

HOOKS, bell. Intelectuais negras. **Revista de Estudos feministas**. São Paulo, n. 2, 1995.

HOOKS, bell. Mulheres negras: moldando a teoria feminista. **Revista Brasileira de Ciência Política**, nº16. Brasília, janeiro - abril de 2015, pp. 193-210.

MACHADO, Cecília; PINHO NETO, Valdemar Rodrigues de. **The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil**. 2016. Disponível em <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/17859> >. Acesso em: 02 abr. 2018.

MARQUES, Stanley Souza. **A identidade do sujeito constitucional e o direito fundamental à licença-paternidade**: da paternidade tradicional às paternidades constitucionais. 2016. 163f. Dissertação (Mestrado em Direito). UFMG, Belo Horizonte, 2016.

MELO, H. P.; CONSIDERA, C. M.; SABBATO, A. **Os afazeres domésticos contam**. Economia e Sociedade, Campinas, v. 16, n. 3 (31), p. 435-454, dez. 2007.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DO EMPREGO. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)**. 2015. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/rais?view=default>>. Acesso em: 26 out. 2016.

OLIVEIRA, Rayhanna Fernandes de Souza. **O lugar do feminino negro no mercado de trabalho sob a perspectiva decolonial**: para além do salário e da remuneração. 2019. Dissertação (mestrado) – Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito.

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

TABET, Paola. **Natural Fertility, Forced Reproduction.** In: LEONARD, Diana; ADKINS, Lisa. Sex in question: French materialist feminism. London; Bristol: Taylor & Francis Francis Inc., 2005.

TRUTH, Sojourner. **E não sou uma mulher?** 1851. Trad: Osmundo Pinho. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/e-nao-sou-uma-mulher-sojourner-truth/>. Acesso em 18 mar. 2019.

UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça da União Europeia. **Processo n. C-103/16. Terceira Secção.** Data da publicação: 22 fev. 2018. Disponível em: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=199568&pageIndex=0&doclang=pt&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=81466>>. Acesso em: 08 abr. 2018.

UNITED NATIONS. **The World's Women 2015.** Chapter 4: Work. 2015. Disponível em: <<https://unstats.un.org/unsd/gender/chapter4/chapter4.html>>. Acesso em: 02 abr. 2018.

VIANA, Márcio Túlio. **Direito de resistência:** possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador. São Paulo: LTr, 1996.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Global Gender Gap Report 2016.** Disponível em: <http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf>. Acesso em: 02 abr. 2018.

Masculinidades pós-feminismo: por uma nova divisão do trabalho doméstico e de cuidado entre os gêneros

*Marcelo Andrade Cattoni de Oliveira*¹

*Stanley Souza Marques*²

Uma nova política do gênero para os homens significa novos estilos de pensamento, incluindo uma disposição a não ter certezas e uma abertura para novas experiências e novas formas de efetivá-la. No dia em que fotografias com homens carregando armas se tornarem raras e fotografias com homens empurrando carrinhos de bebê se tornarem comuns, aí saberemos que estamos realmente chegando a algum lugar (CONNELL, 1995, p. 205).

O uso de anticoncepcionais, a postergação do casamento e da maternidade, a queda na média de filhos, a proliferação de mulheres chefes de família, a maior participação feminina na renda familiar, o aumento proporcional de divórcios, a constituição de famílias menores, a subversão relativa das hierarquias de gênero nas relações conjugais, a expansão da escolaridade feminina e o ingresso vertiginoso das mulheres nas universidades e no mercado de trabalho são sintomáticos de uma reorganização do público e do doméstico que, embora expressiva do ângulo da igualdade constitucional, pouco desafia a divisão sexual do trabalho, cujo “princípio de separação” distingue trabalhos de homens de trabalhos de mulheres e cujo “princípio

¹ Professor Titular de Direito Constitucional e Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da UFMG. Bolsista de Produtividade do CNPq (1D). Mestre e Doutor em Direito (UFMG). Pós-Doutorado em Teoria do Direito (Roma TRE).

² Doutorando, com bolsa CAPES, e Mestre em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

hierárquico” estabelece que trabalho de homem conta mais do que um trabalho de mulher (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 599). Em números, quer isso dizer que, a despeito das reviravoltas democráticas nas famílias e no mercado de trabalho, as mulheres ainda se dedicam aos encargos domésticos e de cuidado não remunerados, em média, pelo menos duas vezes e meia a mais do que os homens. Eles, porque socialmente desobrigados desse tipo de encargo, podem dedicar mais tempo ao trabalho remunerado. Cenário diverso daquele que contabiliza o trabalho remunerado e o trabalho não remunerado: neste caso, as mulheres trabalham mais do que os homens. Cumulando funções dentro e fora de casa, elas trabalham cada vez mais. E se credita sobretudo a elas as transformações democráticas que se anunciam ainda que timidamente na esfera doméstica (OIT, 2016; BARKER; AGUAYO, 2011; ARAÚJO; SCANLON, 2005).

Precisamente porque desvantajosa para as mulheres, sobretudo para as negras e pobres, gerações de teóricas/os feministas tem feito da divisão sexual do trabalho um de seus alvos prediletos. Por diferentes ângulos de análise, exploram os impactos da dinâmica familiar na socialização dos sujeitos, na formulação e perseguição de seus projetos de autorrealização; explicitam os desdobramentos das relações familiares sobre a integridade, a dignidade e a autonomia de mulheres, homens e crianças. Ao ver de muitas/os daquelas/es teóricas/os, parece difícil imaginar uma esfera pública consistentemente aberta às mulheres enquanto ela conservar sua “predisposição masculina”³ e a esfera doméstica, paralelamente, sua predisposição feminina.

Parece igualmente difícil vislumbrar a subversão de modelos hegemônicos de maternidade e de paternidade, de feminilidade e de masculinidade, que ainda conservam dicotomias reificadoras, como aquela que atribui o cuidado físico-emocional da prole às mulheres e o provimento material da família aos homens⁴, sem a mediação de um arranjo institucional complexo,

³ Expressão tomada de empréstimo de Will Kymlicka (2006, p. 304).

⁴ Se por um lado, dicotomias como homem-provedor/mulher-cuidadora evocam sobretudo formas de privação e de opressão de mulheres brancas e de classe média, por outro, o ideal de domesticidade, que credita o trabalho doméstico e de cuidado da prole às mulheres, alcança todas elas, independentemente de sua classe ou raça e de sua

plurifacetado e particularmente afinado com as exigências democrático-constitucionais de liberdade e de igualdade de gênero. O triunfo da “revolução paternal” de que fala Elisabeth Badinter (1993, p. 182) demanda os impulsos de um arranjo institucional decididamente comprometido com a redivisão democrática dos encargos domésticos e de cuidado com as crianças. Mais adiante, situamos e desdobramos, ainda que de modo provisório e aberto, o direito fundamental à licença-paternidade como eixo de discussão e de proposição de um arranjo institucional desse tipo⁵. Não sem antes ocuparmo-nos, ainda que muito brevemente, das mudanças culturais nas práticas de cuidado, que também explicitariam os potenciais democráticos ainda não desdobrados do direito fundamental à licença-paternidade, consideradas as circunstâncias já disponíveis.

Desde a década de 1980 e, particularmente desde os anos 2000, proliferaram na literatura científica estudos sobre o envolvimento de homens pais de camadas médias e populares no cuidado com as crianças. Segundo esses estudos, a repressão de emoções, necessidades, possibilidades e competências historicamente forjadas como femininas diz muito sobre versões hegemônicas da masculinidade. O estímulo corrente para que eles não estabeleçam conexões físico-emocionais com crianças é elucidativo de experiências correntemente recalcadas. Esses mesmos estudos também apontam que a distribuição convencional das obrigações intrafamiliares concorre com novas práticas de cuidado, o que confirmaria a emergência de modelos alternativos de paternidade e de maternidade (CATTONI DE OLIVEIRA; MARQUES, 2017).

A Constituição de 1988 garante licença de cento e vinte dias à gestante e outorga ao legislador infraconstitucional a iniciativa de definir a duração

participação na esfera pública: “o trabalho doméstico faz parte da condição de *mulher*, o emprego faz parte da condição de *mulher pobre*” (SOUZA-LOBO, 2011, p. 82) ou, na adaptação de Flávia Biroli (2015, p. 245), o emprego “sempre fez parte” da condição de mulher pobre.

⁵ Situar e desdobrar o direito fundamental à licença-paternidade como eixo de discussão e de proposição de um arranjo institucional comprometido com a redivisão democrática dos encargos domésticos e de cuidado com as crianças não esbarra ou rivaliza com demandas pela desprivatização do cuidado e da vida familiar. Trata-se, antes, de uma combinação de esforços mediada por um arranjo institucional complexo e multifacetado e orientada pela desconstrução da divisão sexual do trabalho, cerne da opressão e das desigualdades de gênero.

da licença-paternidade⁶. E o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias fixa em cinco dias a extensão da licença-paternidade, enquanto pendente regulamentação da matéria⁷. Se por um lado, a Constituição reproduz uma articulação historicamente forjada entre maternidade, cuidado e domesticidade, por outro, essa mesma Constituição subverte concepções da paternidade unilateralmente capturadas pelo encargo do provimento material. Dito de outra maneira, a constitucionalização da licença-paternidade desestabiliza em alguma medida a distância historicamente fabricada entre maternidade e paternidade. Mais ainda, o direito fundamental à licença-paternidade pode ser retomado a cada vez que se pretenda explorar os potenciais democráticos abertos pela Constituição ou, mais precisamente, o direito fundamental à licença-paternidade pode ser recuperado a cada vez que se pretenda redistribuir as obrigações intrafamiliares. O Marco Legal da Primeira Infância e o Decreto nº 8.737, como veremos a seguir, são particularmente ilustrativos disso.

A Lei nº 13.257/2016, também conhecida como Marco Legal da Primeira Infância, sancionada pela então Presidenta da República Dilma Rousseff, inova ao traçar princípios e diretrizes para a formulação e implementação de políticas públicas dirigidas à promoção e ao atendimento dos direitos das crianças de até seis anos. Cria a Política Nacional Integrada para a Primeira Infância, de caráter intersetorial, e corresponsabiliza União, Estados, Distrito Federal, Municípios, famílias e sociedade. Altera o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/1990) para, entre outros aspectos, expressamente responsabilizar mãe e pai, ou responsáveis, pelo cuidado e educação da criança. Também modifica a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para assegurar ao empregado, sem prejuízo do salário, até dois dias para acompanhar sua esposa ou companheira,

⁶ “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; XIX – licença-paternidade, nos termos fixados em lei” (BRASIL, 2016, p. 18).

⁷ “1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias” (BRASIL, 2016, p. 143).

quando grávida, em consultas médicas e exames complementares e um dia por ano para acompanhar filho de até seis anos em consulta médica.

O maior destaque fica por conta da alteração da Lei nº 11.770/2008, que cria o Programa Empresa Cidadã, para prorrogar por quinze dias a duração da licença-paternidade, além dos cinco dias já estabelecidos pelo ordenamento jurídico. A prorrogação beneficia pais biológicos ou adotivos empregados de pessoas jurídicas inscritas no Programa Empresa Cidadã. No período de prorrogação da licença-paternidade, semelhantemente ao que já previa a legislação nos casos de prorrogação da licença-maternidade, o empregado, que terá direito à remuneração integral, está proibido de exercer qualquer atividade remunerada, devendo manter a criança sob seus cuidados.

Para Vital Didonet, assessor legislativo da Rede Nacional Primeira Infância, “[a] força maior desta lei e o seu resultado mais profundo, duradouro e transformador está em promover a ‘cultura do cuidado integral’ da criança, da concepção aos seis anos de idade. Todos os seus dispositivos partem de um olhar de cuidado, no sentido amplo do termo, dirigido às crianças como sujeitos singulares e diversos, pessoas e cidadãs, capazes e participantes daquilo que lhes diz respeito, porém necessitadas, como direito, da atenção mais terna, mais competente e mais responsável” (REDE NACIONAL PRIMEIRA INFÂNCIA, 2016). O Marco Legal da Primeira Infância vai ainda mais longe, porque reconhece o pai como agente do processo de promoção da “cultura do cuidado integral da criança”, o que implica dizer que contribui para um processo de desconstrução de representações convencionais, como aquela que confina a paternidade ao provimento material e aquela que credita preferencialmente senão exclusivamente às mães o cuidado físico-emocional da prole.

O Decreto nº 8.737/2016, que institui o Programa de Prorrogação da Licença-Paternidade para os servidores regidos pela Lei nº 8.112/1990, também editado pela então Presidenta da República Dilma Rousseff, é outro exemplo de impulso institucional que desdobra os potenciais

democráticos abertos pela constitucionalização da licença-paternidade. Semelhantemente ao Marco Legal da Primeira Infância, o Decreto prorroga a licença-paternidade por quinze dias, além dos cinco dias já assegurados pelo ordenamento jurídico (artigo 208, Lei 8.112/1990). O Decreto também alcança os casos de adoção e de obtenção de guarda judicial para fins de adoção de criança. Quando do anúncio da ampliação da licença-paternidade para servidores federais como parte de um pacote de reajuste de programas sociais e direitos trabalhistas, em São Paulo, no Dia do Trabalhador, Dilma Rousseff enfatizou a importância de pais e mães se comprometerem com o cuidado da prole: “estamos propondo a ampliação da licença-paternidade para os funcionários públicos, em vez de cinco, [vão] gozar de 20 dias. Estamos incentivando os homens funcionários públicos desse País a ajudar as mulheres” (HONORATO, 2017). Muito embora o verbo “ajudar” implique atuação secundária, à sombra do protagonismo materno, e, nesse sentido, a fala da então Presidenta possa se chocar, em algum nível, com as exigências de liberdade e de igualdade de gênero, que reclamam antes a redivisão dos encargos domésticos e de cuidado das crianças do que a mera ajuda ou apoio paterno, o discurso é revelador das tensões e contradições que atravessam a realidade social.

Ainda que a prorrogação promovida pelo Marco Legal da Primeira Infância e pelo Decreto nº 8.737/2016 seja modesta, sobretudo se comparada à extensão da licença-maternidade, e mais, ainda que se restrinja a um universo particular de pais e dialogue em primeiro lugar com um arranjo familiar específico, o heterossexual, é um passo importante no processo irremediavelmente inacabado de densificação e de complexificação da liberdade e da igualdade. E isso porque subverte representações naturalizadas do masculino, do feminino, da paternidade e da maternidade; porque atribui novas dimensões à masculinidade e à paternidade; porque transpõe a dicotomia reificadora homem-provedor/mulher-cuidadora; porque recupera e reconstrói a historicidade da paternidade e da maternidade; porque explicita e desdobra os potenciais democráticos

abertos pela constitucionalização da licença-paternidade; porque desestabiliza em algum nível a divisão sexual do trabalho, um dos eixos fundamentais da opressão e das desigualdades de gênero; porque contribui para um projeto de justiça social mais amplo e mais intrincado nas relações de gênero, onde os corpos não aparecem como limites senão como possibilidades mais ou menos inexploradas. Quer isso dizer que a redistribuição democrática do trabalho doméstico e do cuidado com as crianças também implica novas experiências corporais para os homens: “o trabalho com bebês depende muito do sentido do tato, desde preparar o leite, trocar fraldas, balançar uma pessoa pequenina para que durma. Envolver-se nesta experiência supõe desenvolver nos corpos masculinos”, escreve Rawlyn Connell (2005, p. 233), “capacidades diferentes das que se desenvolvem para a guerra, o esporte e o trabalho industrial. Também supõe experimentar outros prazeres”.

Referências

- ARAÚJO, Clara; SCALON, Celi. *Gênero, família e trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.
- BARKER, Gary; AGUAYO, Francisco (Coord.) *Masculinidades y políticas de equidad de género: reflexiones a partir de la encuesta IMAGES: una revisión de políticas en Brasil, Chile y México*. Rio de Janeiro: Promundo, 2011.
- BIROLI, Flávia. Redefinições do público e do privado no debate feminista: identidades, desigualdades e democracia. In: MIGUEL, Luis Felipe (org.); *Desigualdades e democracia: o debate da teoria política*. São Paulo: Editora Unesp, 2015, p. 223-257.
- CATTONI DE OLIVEIRA, Marcelo Andrade; MARQUES, Stanley Souza. “Direito fundamental à licença-paternidade e masculinidades no Estado Democrático de Direito”. *Revista Culturas Jurídicas*, Rio de Janeiro, v. 4, n. 9, p. 222-248. 2017.
- CATTONI DE OLIVEIRA, Marcelo Andrade; MARQUES, Stanley Souza. “Paternidades e a identidade do sujeito constitucional no Brasil: um estudo a partir do direito fundamental à licença-paternidade”. *Revista da Faculdade de Direito UFPR*, Curitiba, PR, v. 63, n. 2, p. 9-38, ago. 2018.

BADINTER, Elisabeth. *XY: Sobre a Identidade Masculina*. Tradução de Maria Ignez Duque Estrada. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1993.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, 2016.

CONNELL, R. W. *Masculinities*. Berkeley: University of California Press, 2005.

CONNELL, Robert W. Políticas da masculinidade. *Educação & Realidade*, n.20, v.2, p.185-206, 1995, p. 204.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Caderno de Pesquisa*, São Paulo, v. 37, n.132, p.595-609, set/dez. 2007.

HONORATO, Ludimila. Licença-paternidade ampliada é mudança de paradigma social. *Estado*, 2017. Disponível em: <<https://emails.estadao.com.br/noticias/comportamento/licenca-paternidade-ampliada-e-mudanca-de-paradigma-social,70001823770>>. Acesso em: 16 abr. 2019.

KYMLICKA, Will. *Filosofia política contemporânea*. Tradução de Luís Carlos Borges e revisão da tradução de Marylene Pinto Michael. São Paulo: Martins Fontes, 2006.

MARQUES, Stanley Souza. Ampliar a licença-paternidade para despatriarcalizar o Estado e a Sociedade. *Gênero & Direito*, Paraíba, n. 01, p. 241-260, 2015.

OIT. *Mulheres no trabalho*. Tendências 2016. Genebra: OIT, 2016.

REDE NACIONAL PRIMEIRA INFÂNCIA. RNPI pede à Presidenta Dilma Rousseff que sancione integralmente o Marco Legal da Primeira Infância. *Rede Nacional Primeira Infância*, 2016. Disponível em: <<http://primeirainfancia.org.br/rnpi-pede-a-presidenta-dilma-rousseff-que-sancione-integralmente-o-marco-legal-da-primeira-infancia/>>. Acesso em: 16 abr. 2019.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. *A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2011.

A renda básica universal como mecanismo de empoderamento, autonomia e liberdade das mulheres

*Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida*¹
*Ana Clara Guimarães Rabêllo de Almeida*²

É no plano econômico e não no sexual que a mulher sofre a opressão.
(Simone de Beauvoir)

1. Introdução

No patriarcado capitalista, os corpos e a subjetividade das mulheres estão a serviço de seu companheiro e/ou de seu empregador.

Segundo Pierre Bourdieu, a dominação masculina reúne todas as condições plenas para seu exercício, já que

se afirma na objetividade de estruturas sociais e de atividades produtivas e reprodutivas, baseadas em uma divisão sexual do trabalho de produção e de reprodução biológica e social [...] eles funcionam como matrizes das percepções, dos pensamentos e das ações de todos os membros da sociedade (BOURDIEU, 2019, p. 61-62).

O novo cenário mundial de autoritarismo o qual carrega em suas raízes a “certeza do privilégio masculino, a banalização da violência contra a mulher e a tentativa de sua objetificação sexual” (SCHWARZ, 2019, p. 186),

¹ Pós-doutora em Direito pela *Universidad Nacional* de Córdoba. Doutora e mestra em Direito Privado pela PUC-MG. Professora de Direitos Humanos e Coordenadora do Núcleo da Diversidade da Faculdade Milton Campos. Advogada.

² Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Advogada.

tornando urgente uma reflexão sobre formas de distribuição de renda numa busca por liberdade e autonomia femininas.

O que se indaga é se a Renda Básica Universal pode ser um mecanismo de resistência e luta, de empoderamento e de garantia de liberdade e autonomia para as mulheres?

Observe-se que Thomas Paine, que migrou da Europa para os Estados Unidos a pedido do Presidente Thomas Jefferson, propôs — em um ensaio chamado *Justiça Agrária*, de 1797 — a tributação de grandes propriedades fundiárias, de modo que cada indivíduo recebesse uma "subvenção de capital" que lhe permitiria "fugir à indigência e exercer os direitos declarados universais". (BBC, 2017, *on line*). As ideias iluministas de Thomas Paine, dentre elas a garantia de renda mínima aos cidadãos, foi considerada importante para o país à época recém-fundado. Segue a mesma lógica aplicada durante o *New Deal*, visto que o empobrecimento da população não somente fere a dignidade humana, como também é nocivo para a economia. Tratar o trabalho de modo justo é um importante elemento da estabilidade de um país porque disparidades extremas, como existem em certos pontos do Brasil, têm por resultado de médio e longo prazo o comprometimento do desenvolvimento sustentável.

Podem ser citados alguns exemplos de implantação da Renda Básica Universal: *Alaska Permanent Fund Dividend* (Dividendo do Fundo Permanente do Alasca), que é distribuído pelo governo dos Estados Unidos da América desde 1982; os projetos experimentais atualmente em andamento na Holanda e na Finlândia; o apoio para obtenção de renda mínima em Ontário, no Canadá.

É neste contexto que se apresenta o presente artigo. Para enfrentamento deste tema será primeiro examinado o trabalho da mulher no sistema patriarcal capitalista para, em seguida, examinar a relação de trabalho na contemporaneidade e, ao final, verificar a possibilidade de utilização da Renda Básica Universal como meio de empoderamento e instrumento de autonomia e liberdade femininas.

2. O trabalho da mulher no sistema patriarcal capitalista

Durante as primeiras eras históricas da Humanidade, a divisão do trabalho no interior do sistema de produção econômica era complementar: se os homens eram responsáveis por caçar, as mulheres eram responsáveis por colher, ou seja, os dois tinham funções econômicas igualmente essenciais à manutenção da sobrevivência do núcleo familiar.

As mulheres tinham o seu trabalho no âmbito doméstico valorizado e respeitado, sendo consideradas como membros produtivos da comunidade, com contribuições iguais às dos homens.

Com o advento da propriedade privada e a produção econômica agora nas fábricas, a importância das mercadorias produzidas residia predominantemente em seu valor de troca e, conseqüentemente, lucro para os empregadores, ocorrendo, portanto, uma separação estrutural entre economia familiar e economia voltada à acumulação de capital.

Como afirma Angela Davis:

À medida que a industrialização avançava, transferindo a produção econômica para as fábricas, a importância do trabalho doméstico das mulheres passou por um desgaste sistemático. Elas foram perdedoras em duplo sentido: uma vez que seus trabalhos tradicionais foram usurpados pelas fábricas em expansão, toda a economia se deslocou para longe de casa, deixando muitas mulheres despojadas de papéis econômicos significativos. Em meados do século XIX, a fábrica fornecia tecidos, vela e sabão. Até mesmo a manteiga, o pão e outros artigos alimentícios começaram a ser produzidos em massa. (DAVIS, 2016, p. 230).

Para Silvia Federici,

se uma mulher costurava roupas, tratava-se de ‘trabalho doméstico’ ou de ‘tarefas de dona de casa’, mesmo se as roupas não eram para a família, enquanto, quando um homem fazia o mesmo trabalho, se considerava ‘produtivo’. A desvalorização do trabalho feminino era tal que os governos ordenaram às guildas que ignorassem que as mulheres (especialmente as viúvas) realizavam em suas casas, por não se tratar realmente de trabalho, e porque as mulheres precisavam dessa produção para não depender da assistência pública [...]

Rapidamente, todo o trabalho feminino, quando realizado em casa, seria definido como ‘tarefa doméstica’, e até mesmo quando feito fora de casa era pago a um valor menor do que o trabalho masculino – nunca o suficiente para que as mulheres pudessem sobreviver dele. (FEDERICI, 2017, p.182-184).

Assim, pelo fato de o trabalho doméstico não gerar lucro para os detentores do capital, ele é considerado uma forma inferior de trabalho. O sexismo emergiu como uma fonte de sobrelucro exorbitante para os capitalistas, o que permitiu a divisão das relações sociais entre os gêneros e, conseqüentemente, a divisão sexual do trabalho.

Um exemplo dessa tendência foi o tipo de família que se formou em torno dos trabalhadores da indústria artesanal no sistema doméstico, já que os homens que trabalhavam na indústria artesanal doméstica dependiam do casamento e da formação de uma família, na medida em que “uma esposa podia ‘ajudar-lhes’ com o trabalho que eles realizavam para os comerciantes, ao cuidarem de suas necessidades físicas e do provimento dos filhos, que, desde a tenra idade, podiam ser empregados no tear ou em alguma ocupação auxiliar” (FEDERICI, 2017, p.194).

Segundo Helena Hirata e Danielle Kergoat, a divisão sexual do trabalho, “mediante um processo específico de legitimação, a ideologia naturalista, rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduz as práticas sociais a ‘papéis sociais’ sexuados que remetem ao destino natural da espécie” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 599).

Esta situação conduziu à dominação patriarcal e capitalista, reduzindo as mulheres à condição de dupla dependência: de seus empregadores e dos homens.

A luta feminina por autonomia e liberdade é antiga, como se verá, em breves pinceladas, no item seguinte.

2.1 Breves considerações sobre as ondas do feminismo

Digno de registro inicial que o termo “feminismo”, no Brasil, sempre foi objeto de preconceito. Isto se deve, em parte, porque “a história

do feminismo é pouco conhecida, deve-se também ao fato de ser pouco contada” (DUARTE, 2019, p. 25).

Mas, o feminismo é um movimento legítimo, que atravessa várias décadas e “transformou as relações entre homens e mulheres”, sendo inexplicável o motivo da sua desconsideração pelos “formadores de opinião pública” (DUARTE, 2019, p. 25).

Podem ser enumeradas algumas das várias vitórias do feminismo, como é o caso do direito de as mulheres frequentarem universidades, escolherem a sua profissão e receberem salários.

No entanto, a grande derrota do feminismo “foi ter permitido que um forte preconceito isolasse o termo, sem conseguir se impor com orgulho para a maioria das mulheres” (DUARTE, 2019, p. 25).³

A história do movimento feminino é contada em ondas que guardam muitas semelhanças com os ciclos de protestos e de mobilização, que visam chamar a atenção de vários setores da sociedade para determinado problema. Contudo, o fato de existir mais de uma onda não significa que os problemas abordados em uma tenham sido completamente resolvidos para o surgimento da onda seguinte.

Analisando as ondas do feminismo, mesmo que de forma breve, verifica-se que a sua *primeira onda*, iniciou-se no final do século XIX e foi até o fim da 2ª Guerra Mundial e teve como principais objetivos o sufrágio feminino e a luta por igualdade de direitos no trabalho.

Já as feministas dos anos 60 e 70, na *segunda onda* do feminismo, lutaram pelo trabalho remunerado fora de casa, já que salário, nessa sociedade, equivalia a independência financeira, visibilidade e poder social. Igualdade seria identidade de oportunidade de trabalho, ou o simples fato

³ Para Constância Lima Duarte, “a reação desencadeada pelo antifeminismo foi tão forte e competente, que não apenas promoveu um desgaste semântico da palavra, como transformou a imagem da feminista em sinônimo de mulher mal-amada, machona, feia, em total oposição à ideia do ‘feminismo’. Provavelmente, por receio de serem rejeitadas ou de ficarem ‘malvistas’, muitas de nossas escritoras, intelectuais, e a brasileira de modo geral, passaram enfaticamente a recusar esse título. Talvez seja uma derrota do feminismo permitir que as novas gerações desconheçam a história das conquistas femininas, os nomes das pioneiras, a luta das mulheres do passado que, de peito aberto, denunciaram a discriminação, por acreditarem que, apesar de tudo, era possível um relacionamento justo entre os sexos” (DUARTE, 2019, p. 26).

de poder trabalhar fora, e não paridade efetiva de salários, trabalho doméstico feminino remunerado e melhores condições de vida - ou seja, autonomia e liberdade feminina real.

Anota Jacqueline Pitanguy que:

À medida que a participação da mulher no mercado de trabalho avança, evidenciam-se as discriminações que a afetam em termos salariais e de ocupação, outra bandeira de luta do feminismo. Na universidade, tem início uma extensa produção de pesquisas e estudos sobre a posição da mulher no mercado de trabalho. Mulheres sindicalistas incorporam essa agenda em suas plataformas, em um momento em que o sindicalismo ressurgiu como uma força política no cenário nacional (PITANGUY, 2019, p. 84).

Ainda segundo Jacqueline Pitanguy, no fim dos anos 1970 e início da década seguinte, período em que ocorre a anistia de 1979, no Brasil, “outras forças sociais adquirem visibilidade no país, trazendo, com maior expressão, a defesa dos povos indígenas, do meio ambiente, dos direitos sexuais e a interseccionalidade entre gênero e raça para a área pública, ressaltando essas pautas na agenda política do país” (PITANGUY, 2019, p. 84), surgindo, assim, a *terceira onda* do feminismo.

Conforme Lutiana Nacur Lorentz, infelizmente, a *terceira onda* do feminismo (anos 80/90), marcada pela centralidade da luta no movimento identitário e do feminismo plural (luta por reconhecimento e igualdade de diferença) significou

[...] um declínio do movimento, o que não apenas tem ocorrido com este movimento, mas com todos os movimentos sociais pela ação repressiva do aparelho neoliberal, ideológico, econômico, político etc. Isto porque o ideário (e ideologia) Neo (ou Ultra) liberal propugna pela retirada de Direitos Sociais arduamente conquistados pelos trabalhadores do segundo quartel do século XIX até hoje. (LORENTZ, 2019, p. 21).

Nancy Fraser sustenta que, nesta época,

as três dimensões de injustiça de gênero, econômica, cultural e política, tornaram-se separadas, tanto entre si, quanto da crítica ao capitalismo [...] A volta

para o reconhecimento se encaixou muito nitidamente com um neoliberalismo em ascensão social que não queria nada mais do que reprimir toda a memória de igualitarismo social. Assim, as feministas tornaram absoluta a crítica da cultura precisamente no momento em que as circunstâncias requeriam atenção dobrada à crítica da economia política. (FRASER, 2009, p. 14-34).

O que ocorreu foi a apropriação total da pauta feminista pelo neoliberalismo que, hoje, se estende para toda e qualquer pauta identitária, para que elas ocupem o espaço que seria de qualquer luta econômica.

Importante se valer dos ensinamentos de José Luiz Quadros de Magalhães, para quem, os movimentos realizados pelos movimentos da democracia liberal representativa traduzem a

conversão de direitos, frutos de lutas, em permissões que esvaziam e desmobilizam estas lutas por poder, em uma acomodação, decorrente de uma aparente vitória pelo recebimento de permissões para atuar, fazer, e até mesmo ser feliz, de que não perturbe aqueles que exercem o poder naquilo que lhes é essencial: a manutenção do poder em suas vertentes econômica, cultural, militar e especialmente ideológica (que conecta e sustenta outras vertentes) (MAGALHÃES, 2008, p. 44).

Por volta de 2012⁴, ressurgiu o interesse do feminismo (radical, socialista, liberal, decolonial etc.), ligado ao uso das redes sociais, pela luta por justiça para as mulheres e pelo combate ao assédio sexual, estupro, assassinato, misoginia⁵ e outras formas de violência contra as mulheres e meninas, bem como a interseccionalidade (que luta pelo fim das opressões

⁴ Esta data não é unânime, pois para algumas doutrinadoras a *quarta onda* teria se iniciado por volta dos anos 2005, 2006 e 2008.

⁵ Registre-se que: “Etimologicamente, a palavra ‘misoginia’ vem do grego, *misogynía*, que une o substantivo *misos*, ‘ódio’, e ‘*gyné*’, ‘mulher’. Essa aversão ao sexo feminino, que por vezes ganha formatos mórbidos e patológicos, está diretamente relacionada à violência praticada diuturnamente contra as mulheres. A misoginia é, aliás, a principal responsável por grande parte dos feminicídios no Brasil, os quais têm adquirido múltiplas formas – que vão da agressão física, moral e psicológica a mutilações, abuso sexual, tortura e perseguição –, mas continuam, muitas vezes, acobertados pelo véu da convivência dos consentimentos tácitos e muitas vezes não expressos [...]. Novos governos autoritários têm se apresentado no Brasil a partir da nostalgia do retorno aos ‘bons tempos’, aqueles dos valores da ‘família tradicional e patriarcal’, mas, no fundo, apregoam apenas uma recente distopia: aquela que em vez dos afetos distribui ódios segregativos. Essa não é, porém, uma batalha a ser levada exclusivamente pelas mulheres. Se não combatermos coletivamente a misoginia e os feminicídios, eles continuarão a se manifestar como ‘crônicas de várias tragédias anunciadas’; daquelas que poderiam ser, também coletivamente, evitadas” (SCHWARCZ, 2019, p. 197).

ligadas ao gênero, raça e classe social) e a atuação por meio de coletivos (organizações fluidas e discursivamente distantes das organizações tradicionais), caracterizando a *quarta onda* do feminismo.

O uso da tecnologia de forma massiva, em especial, as redes sociais (*Facebook, Twitter, Instagram, YouTube e Tumblr* e de *blogs* como o *Feministing*), possibilitou a denúncia, mobilização e o combate contra o machismo, o racismo, a *LGBTfobia* (fobia de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transgêneros), aprofundamento de discussões sobre identidade e corpo, como a nova visibilidade da questão da *Gordofobia*, enfim, luta contra o patriarcalismo, “utilizando a expressão no sentido de combate a todo o conjunto de relações opressoras, gênero, sexo, etnia, classe social, conjugadas com a dimensão pública do poder e da exploração do ser humano nas relações sociais” (LIMA; RECKZIEGEL, 2019, p. 284).⁶

Tem-se, assim que um dos objetivos do feminismo “deve ser de cooperação para a construção de uma sociedade sem qualquer tipo de discriminação, não só a de gênero, mas discriminação por idade, identidade, raça, pertencimento cultural ou comunitário ou por desigualdades econômicas”. (LIMA; RECKZIEGEL, 2019, p. 285).

Aliás, neste sentido, é a previsão contida no preâmbulo da *Convenção Internacional de Combate a Toda Forma de Discriminação contra a Mulher (CEDAW)*:

“[...] SALIENTANDO que a eliminação do *apartheid*, de todas as formas de racismo, discriminação racial, colonialismo, neocolonialismo, agressão, ocupação estrangeira e dominação e interferência nos assuntos internos dos Estados é essencial para o pleno exercício dos direitos do homem e da mulher.

⁶ Anote-se algumas características da quarta onda do feminismo: “(1) o alargamento, adensamento e aprofundamento da concepção de direitos humanos (pautado a partir da luta feminista e das mulheres); e (2) a ampliação da base das mobilizações sociais e políticas, sobretudo dentro de um novo enquadramento ou moldura transnacional, global; (3) o reforço do princípio da não-discriminação com base na raça, etnia, nacionalidade, classe ou religião; (4) em relação ao Estado e às dinâmicas vinculadas a este novo formato de teorização feminista, destaca-se, por sua vez, o esforço no sentido de ações transversais, interseccionais e intersetoriais. Também uma nova forma teórica – transversal e interseccional – de compreensão dos fenômenos de raça, gênero, sexualidade, classe e geração desdobram-se na necessidade de se pensar em micro e macroestratégias de ação articuladas, integradas, construídas em conjunto pelo Estado e pela sociedade civil; (5) uma renovada retomada e aproximação entre pensamento, a teoria e os movimentos feministas” (MATOS, 2014, p.10-11).

AFIRMANDO que o fortalecimento da paz e da segurança internacionais, o alívio da tensão internacional, a cooperação mútua entre todos os Estados, independentemente de seus sistemas econômicos e sociais, o desarmamento geral e completo, e em particular o desarmamento nuclear sob um estrito e efetivo controle internacional, a afirmação dos princípios de justiça, igualdade e proveito mútuo nas relações entre países e a realização do direito dos povos submetidos a dominação colonial e estrangeira e a ocupação estrangeira, à autodeterminação e independência, bem como o respeito da soberania nacional e da integridade territorial, promoverão o progresso e o desenvolvimento sociais, e, em consequência, contribuirão para a realização da plena igualdade entre o homem e a mulher. (CEDAW. Disponível no 'site' http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm. Acesso em 23/07/2019).

Analisadas as ondas do feminismo, passa-se, a seguir, à verificação da relação de trabalho das mulheres na atualidade.

3. A relação de trabalho das mulheres na contemporaneidade

A atual fase do sistema neoliberal é marcada por uma profunda reestruturação do processo produtivo, caracterizada pela flexibilidade e descentralização produtiva, individualização e diversificação das relações de trabalho, além do fortalecimento do capital em detrimento do trabalho e pelo enfraquecimento do papel regulador do Estado.

A existência de uma relação de trabalho não significa, necessariamente, ter acesso a condições de vida digna e a efetivação de direitos fundamentais e humanos.

Se já não bastasse a precariedade atual do trabalho, qualquer que seja ele, e a feminização do trabalho tornam ainda mais difícil às mulheres o acesso às boas condições de trabalho, já que, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2019), as mulheres seguem tendo que se adaptar a um mundo de trabalho conformado de homens para homens e que, apesar de terem sido abertas muitas portas para melhorar a participação das mulheres no mercado de trabalho, estas, entretanto, realizam, por exemplo, três quartos dos trabalhos de prestação de cuidados não remunerados em todo o mundo. O trabalho realizado pelas mulheres é

considerado subordinado ao trabalho executado por homens e não está sujeito às mesmas condições – formas marginais e precárias de trabalho (como o trabalho em tempo parcial, bastante comum no setor de serviços, que tem absorvido a maior parte da mão de obra feminina), baixos salários, péssimas condições de trabalho e limitações de direitos.

Além disso, citando Christophe Dejours, Ileana Neiva Mousinho enuncia que “na sociedade extremamente machista, a mulher tende a apresentar um nível de sofrimento do trabalho maior do que em sociedades mais liberais, em decorrência da submissão a cobranças excessivas, recebimento de menores salários, assédio sexual e moral, estigmas de fragilidade e de inferioridade moral” (MOUSINHO, 2019, p. 362).

Não se olvide, outrossim, que, segundo Heleieth Saffioti,

o trabalho, como realização profissional, como enriquecimento de personalidade humana e mesmo como meio de ajustamento social a condições de variável grau de insegurança econômica, não constitui ainda um valor nem para a maioria das mulheres nem para a sociedade quando atribui ao contingente feminino de seus membros papéis sociais bastante femininos. (SAFFIOTI, 2013, p. 416).

Assim, o trabalho feminino é marcado por precariedade, discriminação, insegurança e informalidade.

4. Renda básica universal como meio de empoderamento, autonomia e liberdade das mulheres: *quarta onda* do feminismo

A independência econômica é um fator essencial para a autonomia e liberdade das mulheres, visto que “à medida que o processo econômico alcança relativa autonomia a sociedade oferece a seus membros a possibilidade efetiva de realizar o desmascaramento, isto é, de aprender, na estratificação social, as relações de produção que, ao mesmo tempo, se afirmam e se negam através dela” (SAFFIOTI, 2013, p. 478), e que

[...] o elemento privilegiado da práxis – o trabalho – assume a mesma forma quer para o homem quer para a mulher. Por mais diferentes que possam ser as atividades desempenhadas por um e por outro, os três elementos elementares constitutivos do processo de trabalho – o objeto, seu meio e o próprio trabalho – se efetivam do mesmo modo para um e para outro, uma vez que o trabalho de ambos apresenta uma característica básica comum: insere-se no sistema capitalista de produção. (SAFFIOTI, 2013, p.486-487).

É certo que a violência de gênero, estrutural e institucional, deve ser combatida de toda forma. Mas é importante ressaltar que há que se ter cautela ao combatê-la, na medida em que, uma vez que dissociada da luta econômica e de classe, ela já se tornou, e continua cada vez mais, manobra e estratégia neoliberal.

Diante disso, é necessário encontrar mecanismos de redistribuição de todas as riquezas produzidas pelas mulheres, tanto no âmbito doméstico quanto fora dele, o que exige, segundo Maria Luiza Alencar Mayer Feitosa e Andrezza Rodrigues Nogueira, a adoção de políticas públicas

[...] baseadas na transversalidade de gênero, devem enfrentar o problema da divisão sexual no trabalho, nos espaços domésticos e público, por meio de políticas que propiciem apoio à reprodução social, à autonomia feminina, à igualdade de acessos e ao tratamento equânime entre mulheres e homens, medidas que acionam processos mais democráticos, colaborando para o desenvolvimento multifacetado, encarado em seus aspectos plurais, como processo econômico e como direito. (FEITOZA; NOGUEIRA, 2013, p. 220).

Para a Autora feminista decolonial Sonia E. Alvarez, as políticas públicas “promovem interpretações alternativas dos direitos das mulheres e fomenta o empoderamento das mulheres”, já que “atribui novos sentidos ou significados ao ser mulher de diversas classes, grupos étnicos raciais etc.” (ALVAREZ, 1998).

Não pode ser esquecido que

a proteção social universal é um direito humano e é essencial para que os trabalhadores e suas famílias possam providenciar suas futuras transições. Ela libera os trabalhadores de temores e inseguranças e é um fator produtivo que

ajuda as pessoas e as economias a prosperarem. O futuro do trabalho precisa de uma proteção social sólida e com capacidade de resposta, baseado no princípio da solidariedade e de repartição dos riscos que ajudem a satisfazer as necessidades das pessoas ao longo do ciclo da vida. O governo tem que garantir proteção social universal desde o nascimento até a velhice. Entre outras coisas, com um piso de proteção salarial que oferece um nível básico de proteção a todas aquelas pessoas que necessitam, complementando com regimes de seguro social contributivo que proporcione níveis mais altos de proteção (OIT, 2019, *on line*).

Uma política pública capaz de garantir às mulheres um mínimo de autonomia e liberdade é a Renda Básica Universal que, não pode substituir programas sociais fortes, devendo atuar, ao contrário, como mecanismo de proteção contra os abusos e arbitrariedades do poder estatal e privado.

A Renda Básica Universal consiste em “uma renda paga em dinheiro por uma comunidade política a todos os seus membros individualmente, independentemente de sua situação financeira ou exigência de trabalho [...]. Dá poder de barganha ao mais fraco de uma maneira que uma renda condicionada ao trabalho não dá” (VAN PARIJS, 2000, *on line*).

Ou, nas palavras de Thomas Piketty, “trata-se de pagar a cada indivíduo adulto uma transferência universal, isto é, uma mesma transferência monetária mensal, quaisquer que sejam sua renda e seu *status* no mercado de trabalho”. (PIKETTY, 2015, p. 126).

Para Guy Standing, a Renda Básica Universal constitui “um pagamento mensal modesto”, ou seja, “quantia mensal para as necessidades básicas, para gastar como bem entender – sendo que haveria um acréscimo para necessidades especiais, como deficiência” (STANDING, 2017, p. 256).

A Renda é Universal porque “seria paga a todos os residentes legais”, em forma de dinheiro, “permitindo ao receptor decidir como usá-lo, não de uma forma paternalista, tal como um vale-refeição ou outros itens pre-determinados”, devendo promover a “livre escolha” e não ser um meio de corromper as pessoas. (STANDING, 2017, p. 256).

Portanto, a Renda Básica Universal consiste na renda propiciada em bens e serviços, paga pelo Estado, ou seja, seria uma política pública social.

A Renda Básica Universal tem como objetivo criar condições de autonomia e liberdade, individuais e coletivas, para ampliar o autodesenvolvimento das pessoas, libertando-as do medo, um dos afetos que vem sendo utilizado como meio de controle social.

Como dito por Guy Standing, “em princípio, as transferências de renda libertam; dão segurança econômica com a qual é possível fazer escolhas sobre como viver e desenvolver as capacidades de cada um”, não podendo se transformar em “uma armadilha de pobreza, em que o benefício é perdido na medida em que a renda sobe, agindo como um desincentivo ao trabalho” (STANDING, 2017, p. 256-257).

A Renda Básica Universal é um instrumento de contrapoder político, isto é,

contribuiria não só para reduzir a corrupção, a estigmatização e a ineficácia que a intermediação partidária sem controles pode gerar nas políticas sociais, mas também a repolitizar a sociedade, isto é, liberar os cidadãos da dependência estatal, devolvendo-lhes as condições formais e materiais para deliberar e, sendo o caso, adotar decisões em torno das questões fundamentais de seu autogoverno (PISARELLO, 2002, p. 7-8).

A Renda Básica Universal é também um contrapoder econômico, posto que permite às mulheres assalariadas “melhorar suas condições de negociação frente ao poder cada vez mais unilateral dos empresários e liberando-os, por conseguinte, da coerção do trabalho precário, coagido e predeterminado”. (PISARELLO, 2002, p. 8).

A Renda Básica Universal atua como contrapoder de gênero, contribuindo para a diminuição da violência, inclusive patrimonial, e da desigualdade de gênero, tanto no âmbito laboral quanto no âmbito doméstico, permitindo o compartilhamento de atividades e responsabilidades, o que acarreta também na diminuição da reprodução de construções e padrões sociais que acentuam as disparidades econômicas entre os gêneros.

Neste sentido, “poderia melhorar também o contrapoder de organização em torno de moldes de vida alternativos e a formas de produção e consumo não alienantes” (PISARELLO, 2002, p. 8), permitindo substituir

os dogmas neoliberais da concorrência e da competição por solidariedade e cooperação e, o agronegócio, pela agroecologia e economia familiar, por exemplo.

A Renda Básica Universal representa uma análise crítica do valor do trabalho humano, atuando, neste sentido, como contrapoder simbólico e cultural.

Observe-se que a adoção da Renda Básica Universal não representa uma revolução que afasta o trabalho e o sistema assalariado, mas de uma reforma radical, no sentido de que “não incide de maneira direta na estrutura produtiva da sociedade, mas em sua estrutura distributiva”. Trata-se de uma reforma que não propõe abolir o poder arbitrário do mercado ou subverter as relações de produção existentes, mas “subverter as relações de distribuição existentes, reduzindo a dominação derivada dos poderes burocráticos e mercantis de um modo que resulte incompatível, no curto prazo, com os processos de acumulação e concentração que hoje tem lugar”. (PISARELLO, 2002, p. 9).

No entanto, para que a Renda Básica Universal produza efeitos concretos, ela deve ser:

a) robusta do ponto de vista de seu valor, suficiente e forte “para se converter em autêntico contrapoder cidadão, produto de uma necessária limitação de privilégios, e por via impositivo, de uma inevitável transferência de recursos dos setores mais autônomos aos menos autônomos da sociedade” (PISARELLO, 2002, p.9-10);

b) complementar, não servindo para eliminar outros programas sociais estatais e privados;

c) instrumento de intervenção parcial, não exaustiva, relacionada e em nenhum caso contraditória com outras medidas reformistas radicais (PISARELLO, 2002, p.10).

Trata-se, portanto, de renda suficiente para que uma pessoa possa arcar com as suas necessidades vitais e da sua família, tais como alimentação, saúde, educação, moradia e educação, reconhecida como “um

direito à cidadania igual para todos”, como forma de participação na riqueza comum de nossa nação”. (SUPLICY, 2018, *on line*).

A Renda Básica Universal, na perspectiva aqui adotada, não depende da condição de empregada da mulher, visto que deve ser paga a todas elas, inclusive as empregadas em empregos precários e de baixa remuneração, oferecendo suporte material à trabalhadora sem trabalho, para os movimentos e lutas necessárias, e oxigenação para pensar trabalho e não trabalho de maneira crítica e simbólica, baseada e sentido em outros afetos, ela possibilita outras ações e ideias políticas (contrapoder simbólico e cultural). O intuito é que ela possa proporcionar a qualidade de vida digna, como aquela prevista no Índice de Desenvolvimento Humano (IDH).

A Renda Básica Universal, como movimento social e conquista política, pode proporcionar às mulheres mais autonomia, liberdade, individual e coletiva, no sentido de “resistência, que se transforma em luta por ruptura e reconstrução de sentidos” (MAGALHÃES, 2008, p. 50), tanto de sua existência quanto do sistema capitalista patriarcal que vivem, rumo a uma sociedade “cujos membros gozem de liberdade suficiente para conquistar o *status* social que suas capacidades pessoais permitem, em que o nascimento, a cor, o sexo não decidem os destinos de pessoas e camadas, representando fatores socialmente explorados por formações sociais rigidamente estratificadas” (SAFFIOTI, 2013, p. 520).

A Renda Básica Universal, assim, deve ser objeto de luta pela *quarta onda* do feminismo visando propiciar às mulheres autonomia e liberdade, servindo também como um meio para combater a violência de gênero contra as mulheres e meninas (*Agenda 2030 da ONU*, Objetivo 5 – “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”).⁷

⁷ “Na Agenda 2030 da ONU, aprovada em setembro de 2015 para vigorar a partir de janeiro de 2016, vários Estados, incluindo o Brasil, definiram metas visando o desenvolvimento sustentável, a serem alcançadas até 2030, dentre as quais: combater as desigualdades sociais entre os países, construir sociedades justas e inclusivas, proteger os direitos humanos, promover a igualdade de gênero e o empoderamento de mulheres e criar condições para a garantia de trabalho decente a todos. Ainda segundo a Agenda 2030, as mulheres devem gozar de igualdade de oportunidades com os homens em condições de emprego, liderança e tomada de decisões em todos os níveis, além do que os Estados devem aumentar significativamente os investimentos para superar o hiato de gênero e fortalecer o apoio a instituições em relação à igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres nos âmbitos global, regional e nacional, atuando, também, contra todas as formas de discriminação e violência de gênero contra as mulheres” (ALMEIDAac; ALMEIDAaw, 2019, p. 32).

Digno de registro que “o desenvolvimento das mulheres e a conquista da igualdade entre mulheres e homens são uma questão de direitos humanos e uma condição para a justiça social e, por consequência, para o desenvolvimento sustentável, não podendo ser encarados isoladamente, como um problema feminino, lembrando-se que a justiça social é pressuposto para a paz mundial” (ALMEIDAac; ALMEIDAaw, 2019, p. 33).

Ademais, “a questão da autonomia do indivíduo – tão profundamente valorizada pelo feminismo contemporâneo – como ponto fundamental do exercício da liberdade é a inspiração fundamental para a conformação desse campo do direito” (ÁVILA, 2019, p. 174). Liberdade no sentido de “capacidade de autodeterminação para pensar, querer, sentir e agir [...], como aptidão para transformar os dados brutos de nossa experiência em reflexão sobre sua origem e para lhes dar sentido novo” (CHAUÍ, 1985, p. 26).

Por fim, é necessário a mudança cultural acerca do papel das mulheres na sociedade, como bem anota Nancy Fraser:

O androcentrismo e sexismo predominantes exigem a mudança dos valores culturais (assim como de suas expressões legais e práticas) que privilegiam a masculinidade e negam respeito às mulheres. Exigem o descentramento das normas androcêntricas e a revalorização de um gênero desprezado. A lógica do remédio é semelhante à lógica relativa à sexualidade: conceder reconhecimento positivo a um grupo especificamente desvalorizado. (FRASER, 2001, 287).

O pensamento de Nancy Fraser está em consonância com a previsão contida no artigo 5º da *CEDAW*, qual seja: “Os Estados-Partes tomarão todas as medidas apropriadas para: a) Modificar os padrões sócio-culturais de conduta de homens e mulheres, com vistas a alcançar a eliminação dos preconceitos e práticas consuetudinárias e de qualquer outra índole que estejam baseados na ideia da inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos ou em funções estereotipadas de homens e mulheres”.

Vê-se, assim, que a mudança cultural acerca do papel da mulher na sociedade pode ser obtida também por meio da Renda Básica Universal.

5. Conclusão

Ainda na atualidade a mulher carece de autonomia e liberdade, assim como ao seu trabalho não é reconhecido valor social.

Neste contexto, mulher ainda é submetida a toda forma de violência, inclusive a patrimonial.

O artigo demonstra que a Renda Básica Universal constitui um valioso instrumento voltado à criação de condições que assegurem à mulher um mínimo de autonomia e liberdade. Renda Básica Universal consistente em fornecimento de bens e serviços pelo Estado (políticas públicas sociais).

A garantia da Renda Básica Universal deve se inserir na *quarta onda* do feminismo, como mais um dos instrumentos voltados para a construção de novos direitos humanos, que tenham em conta a situação real das mulheres, superação do patriarcado e redução da violência e exploração nos planos privado e público.

É necessário ter em conta que o feminismo não pode separar a luta por igualdade de gênero, a pauta identitária e a exploração do trabalho e crítica ao regime neoliberal.

Ressalte-se que o que se busca ao contemplar a luta das mulheres é a construção de um feminismo interseccional e radical, não apenas na perspectiva democrático-participativo e popular, mas que se baseie na necessidade de construir uma prática política, através de lutas discursivas e essencialmente culturais, considerando os múltiplos pontos de vista das mulheres, a fim de reinventar e ressignificar o valor social do seu trabalho e possibilitar a sua real intervenção no espaço público, como exigência da democracia.

Lembre-se que a *Agenda 2030 da ONU* estabelece como um dos objetivos para um desenvolvimento sustentável alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas (Objetivo 5). A realização destes objetivos é responsabilidade de todos e de cada um.

Referências

- ALMEIDA, Ana Clara Guimarães Rabêllo de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. O trabalho da mulher à luz da Lei 13.467/2017: o desempoderamento do gênero feminino. In *Feminismo, pluralismo e democracia*. CAMARANO, Alessandra; MESQUITA, Arlete; SOUZA, Karlla Patrícia de (Coords.) Belo Horizonte: RTM, 2019, p. 25-36.
- ALVAREZ, Sonia E. Feminismos latinoamericanos. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v.6, n.2. 1998. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/12008/11293>.
- BBC, BRASIL. *POR QUE milhares de pessoas receberão salários sem trabalhar em 2017*. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/internacional-38489876>>. Acesso em 06 de julho de 2019.
- BOURDIEU, Pierre. *A dominação masculina: a condição feminista e a violência simbólica*. 15ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019.
- CHAUÍ, Marilena. Participando do debate sobre mulheres e violência. In *Perspectivas antropológicas da mulher*. N. 4. Rio de Janeiro: Zahar, 1985, p. 23-52.
- DAVIS, Angela. *Mulheres, raça e classe*. São Paulo: Boitempo, 2016.
- FEDERICI, Sílvia. *Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva*. São Paulo: Elefante, 2017.
- FRASER, Nancy. *O Feminismo, o capitalismo e a astúcia da história*. Mediações. Londrina, v. 14, p. 11/22, jul./dez. 2009.
- HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. *Novas configurações da divisão sexual do trabalho*. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, set./dez. 2007.
- INTERNACIONAL. *Agenda 2030 da ONU*. Disponível em <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/> Acesso em 20.07.2019.
- INTERNACIONAL. *Convenção Internacional de Combate a Toda Forma de Discriminação contra a Mulher (CEDAW)*. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm. Acesso em 20.07.2019.

- LIMA, Luciana Ferreira; RECKZIEGEL, Tânia Regina Silva. Diferentes e equivalentes: feminismo crítico como instrumento de concretização dos direitos humanos. In *Feminismo, pluralismo e democracia*. CAMARANO, Alessandra; MESQUITA, Arlete; SOUZA, Karlla Patrícia de (Coords.) Belo Horizonte: RTM, 2019, p.271-288.
- LORENTZ, Lutiana Nacur. O “8 de Março” – Dia Internacional da Mulher, Análise das Quatro Ondas do Movimento Feminista e Proposições Evolutivas. In: ARAÚJO, Adriane Reis de; LOPES, Andrea Lino; GURGEL, Maria Aparecida; COELHO, Renata. (Org.). *Direitos Humanos no Trabalho pela Perspectiva da Mulher*. Belo Horizonte: RTM, 2019.
- MAGALHÃES; José Luiz Quadros; GORGOZINHO, Mariana Lara. O novo constitucionalismo latino-americano: direito à diversidade como caminho para o diálogo intercultural e a construção de um saber transcultural. In *Interculturalidade, poder, direitos*. BONFIN, Vinícius et al (Org.). Curitiba: Appris, 2019, p. 125-151.
- MATOS, Marlise. *A Quarta onda feminista e o Campo crítico emancipatório*. 38º Encontro Anual da ANPOCS, 2014.
- MOUSINHO, Lleana Neiva. A divisão Sexual do Trabalho e a Necessidade de uma Política Pública de Saúde e Segurança do Trabalho Específico para as Mulheres. In: Adriane Reis de Araujo; Andrea Lino Lopes; Maria Aparecida Gugel; Renata Coelho. (Org.). *Direitos Humanos no Trabalho pela Perspectiva da Mulher*. Belo Horizonte: RTM, 2019.
- PIKETTY, Thomas. *A economia da desigualdade*. Tradução de André Telles. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2015.
- PISARELLO, Gerardo. *La renta básica como derecho y como contrapoder*. Disponível em: <https://www.nodo50.org/redrentabasica/descargas/RBPisarello.pdf>.
- SAFFIOTI, Heleieth. *A Mulher na Sociedade de Classes: mito e realidade*. 3ªed., São Paulo: Expressão Popular, 2013.
- STANDING, Guy. *O precariado. A nova classe perigosa*. Tradução de Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica, 2017.
- SUPLICY, Eduardo Matarazzo. *Renda de cidadania*. Disponível em <https://eduardosuplicy.com.br/o-que-e/> . Acesso em 25/10/2018.

VAN PARIJS, Philippe Van. (2000). Renda básica: renda mínima garantida para o século XXI? *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 14, n. 40, set/dez. 2000. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/eav/article/view/9554>.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. *Sobre o autoritarismo brasileiro*. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

**O novo mundo do trabalho e
a necessidade de ressignificação e inclusão social:
a transformação do mundo virá pelo feminino**

*Isabele Bandeira de Moraes D'Angelo*¹

*Giorge Andre Lando*²

Não te deixes destruir...
Ajuntando novas pedras
e construindo novos poemas.

Recria tua vida, sempre, sempre.
Remove pedras e planta roseiras e faz doces. Recomeça.

Faz de tua vida mesquinha
um poema.
E viverás no coração dos jovens
e na memória das gerações que hão de vir.

Esta fonte é para uso de todos os sedentos.
Toma a tua parte.
Vem a estas páginas
e não entres seu uso
aos que têm sede.

(Cora Coralina. Aninha e suas pedras. In: melhores poemas. São Paulo: Global, 2017.)

¹ Doutora e Mestra em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco - UFPE. Pós-doutoranda pela Universidade do Porto - UP. Email: belebm@hotmail.com

² Pós-Doutor em Direito pela Università degli Studi di Messina - Itália e Doutor em Direito pela Faculdade Autônoma de Direito de São Paulo - FADISP. Email: giorgelando.gl@gmail.com

“(...) uma enorme multidão enfurecida de mulheres esfomeadas avançou sobre Versalhes no ataque pôs fim à monarquia (...). E foram as mulheres que tomaram a iniciativa dos atos mais violentos em defesa do pão para os seus filhos”

(MURARO, Rose M., *A mulher no terceiro milênio*. Rio de Janeiro: Rosados Tempos, 2000, apud CANTELLI, Paula Oliveira. *O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação*. São Paulo: LTr, 2007, p. 77)

1. Introdução

De acordo com o Artigo 5º, inciso I da Constituição Federal brasileira, “todos são iguais perante a lei”. Passados tantos anos, será que o comando constitucional se concretiza na prática? O que se tem constatado ao longo da História é que desde o século XVII, ocasião em que o movimento feminista começou a adquirir feições de ação política, as mulheres vem tentando realmente assumir o protagonismo de suas vidas e colocar em prática a lei.

Nas duas grandes Guerras Mundiais - 1914 a 1918 e 1939 a 1945, respectivamente -, os homens foram para os fronts e às mulheres coube o papel de assumir os negócios da família e a posição dos homens que haviam se retirado do mercado de trabalho.

Essa foi, de fato uma mudança sem volta, no século XIX, quebrou paradigmas e trouxe a consolidação do sistema capitalista de produção. Tal ruptura, acarretou diversas mudanças na produção e na organização do trabalho em geral, sobretudo no feminino.

O ingresso definitivo das mulheres no mercado de trabalho, um universo até então exclusivamente masculino, trouxe para si (seu corpo, sua sociabilidade, suas relações familiares, dentre outros) diversas consequências. Uma delas consiste no paradoxo gerado pelo binômio necessidade de determinadas proteções enquanto trabalhadora, diante da sua condição feminina X discriminação no mercado de trabalho pela mesma razão.

O historiador Harari em sua obra *Sapiens* retira o véu de certas questões antes tidas como indiscutíveis. Infelizmente, reconhece que, em qualquer tempo histórico independentemente da visão social estabelecida

em torno de “homem” e “mulher”, ser homem sempre foi melhor, pois as sociedades patriarcais se esforçam em educar os homens para pensar e agir de modo (que se espera) masculino e as mulheres para pensar e agir de modo (que espera) feminino. Qualquer um que ousar cruzar essas fronteiras deve ser punido. (HARARI, 2011)

Ainda sobre o assunto e mais especificamente no contexto do mercado de trabalho, estão os lúcidos escritos de ACKER:

a estrutura organizacional não é neutra do ponto de vista do género (...) pelo contrário, os pressupostos sobre a dimensão de género estão contidos em documentos e contratos usados para construir organizações e fornecer o entendimento de senso comum básico para a teorização sobre os mesmos, para teorizar sobre os mesmos. A especificidade do género é parcialmente disfarçada ocultando a natureza do trabalho. As hierarquias e os postos de trabalho, quando concebidos de modo abstrato, como é comum no pensamento sobre as organizações, pressupõem um modelo de trabalhador universal e destituído de corpo. Este trabalhador é, na realidade, um homem. O corpo, a sexualidade e a relação dos homens com a reprodução e o trabalho pago estão incrustados na imagem de trabalhador. As imagens dos corpos masculinos e a masculinidade estão impregnados nos processos organizacionais, marginalizando as mulheres e contribuindo para a segregação com base no género nas organizações (ACKER, 1990, p. 139)

Assim, em contexto com o título do presente artigo, foi necessário que algumas leis fossem editadas, em dados momentos históricos e determinados aspectos a tratar de forma diferenciada as mulheres. De tal modo que serão abordados no presente estudo a divisão sexual do trabalho no que tange à questão da proteção à maternidade conforme era prevista no artigo 394-A da CLT de 1934, que dispõem sobre o trabalho da gestante ou lactante em atividades insalubres e o mesmo comando legal modificado pelo legislador reformista, Lei nº 13.467, de 2017.

Para a concretização dos objetivos do presente estudo, o artigo se encontra dividido em 5 títulos (a contar desta introdução) que abordarão, por intermédio da pesquisa qualitativa, a partir de uma análise bibliográfica os seguintes assuntos. O título 2 trata do reconhecimento de direitos inerentes

as mulheres e a necessidade de tratamento equitativo. O título 3 aborda o direito sobre o corpo, as peculiaridades do corpo feminino e autonomia privada como fundamento dos direitos reprodutivos da mulher. Já o 4 apresenta a maternidade e os direitos reprodutivos da mulher com a finalidade de assegurar à saúde e o bem-estar da mulher e do nascituro. O 5º e último título faz uma análise geral do panorama da decretação da inconstitucionalidade do art. 394-A da CLT e traz as conclusões dos autores.

2. Direitos humanos e da personalidade da gestante

Os direitos humanos, foram reconhecidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 – DUDH e, passaram a representar um marco para a proteção dos direitos essenciais do indivíduo em relação ao direito público, com a finalidade de impedir que o Estado cometa arbitrariedades contra os seus cidadãos. As experiências de tirania estatal sobre o indivíduo vivenciadas no passado deixaram cicatrizes indeléveis na história da humanidade.

Para MATTIA (1977, p. 248), mais do que a garantia do direito à vida, a liberdade, a igualdade, a segurança, entre outros direitos essenciais originários ou inatos, a “proteção concedida aos direitos humanos é uma indicação do índice do progresso cultural e moral de um povo”. Todavia, tais direitos da personalidade, foram inicialmente, apenas, tutelados na esfera pública, por intermédio do Direito Constitucional e do Direito Penal, recebendo a nomenclatura de direitos humanos/fundamentais (FRANÇA, 1988).

Contudo, oportuno resgatar que o berço dos direitos da personalidade tem local a Revolução Francesa, no pensamento jurídico quando da elaboração da Declaração dos Direitos do Indivíduo e Cidadão, em 1789, e foram desenvolvidos pela doutrina até a proclamação da DUDH de 1948. Antes disso, no fim do século XIX, os juristas alemães moldaram os seus elementos básicos, o que culminou no reconhecimento dos direitos da personalidade pelo Código Civil alemão de 1.900 (FRANÇA, 1988).

ZEA (1974) sustenta que os direitos humanos são os mesmos direitos da personalidade, porém, o primeiro visa proteger os direitos subjetivos contra os atentados efetuados pelo Estado, e o segundo contra os atentados dos particulares, ou seja, aplicado sob a perspectiva do direito privado. Nesse sentido, percebe-se que a tutela dos direitos subjetivos não poderia ser completa com a regulamentação dos direitos essenciais do indivíduo apenas no campo do direito público. Afinal, “muitos direitos da personalidade, como certos aspectos do direito sobre o próprio corpo, ou o direito à imagem, devido a excessiva gravidade das normas de Direito Público, aí não encontram lugar” (FRANÇA, 1988, p. 1.026).

Portanto, é conveniente explicitar a compreensão de WEILL (1988, p. 167), sobre os direitos da personalidade, ao afirmar que estes concernem às relações entre particulares, ou melhor, constituem os direitos inerentes à personalidade e cabe ao Direito Privado “sancionar toda e qualquer violação a esse respeito dos direitos de terceiro.” E desse modo, faz-se imperiosa a proteção dispensada aos direitos da personalidade na esfera do direito privado, porque “reafirma e completa a política de preservação da dignidade da pessoa humana” (GOMES, 1965, p. 133).

Quando se refere aos direitos humanos e da personalidade da mulher, observa-se que a concretização desses direitos vem ocorrendo através de conquistas. As mulheres tem travadas diversas batalhas para a concessão e garantias de direitos, mas ainda não venceram a guerra. Elas lutaram pelo direito de estudar, de trabalhar, de votar, de administrar o próprio patrimônio, pelo direito de ser sujeito de direitos, pela igualdade de gênero com direito a Convenção Internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (1979), pela liberdade sexual, pela aprovação da Lei n. 11.340/2006 – Maria da Penha para assegurar o direito à vida, a integridade psicofísica e a segurança. Mas alguns desses direitos ainda não foram efetivados, e há outros pendentes de aceitação.

No passado, a procriação era a principal função/dever da mulher na sociedade, sem direitos, suas obrigações se limitavam a maternidade e a de ser uma boa esposa. Entretanto, a realidade atual é outra. As mudanças

sociais e jurídicas alteraram o status da mulher, a qual passou, formalmente, a ter direitos, além dos costumeiros deveres. Dentre os direitos, o de decidir sobre a maternidade com fundamento no princípio constitucional do planejamento familiar (art. 226, § 7º da CF/1988); e, ao optar pela maternidade, viu na Lei n. 9.263/1996, art. 5º o dever do Estado, de promover condições e recursos informativos, educacionais, técnicos e científicos que assegurem o livre exercício do planejamento familiar; e no artigo 1.565, § 2º a proibição de qualquer tipo de coerção por parte de instituições privadas ou públicas.

Mas ainda é pouco, pois a saúde da gestante e da sua prole ainda estão em perigo. A mortalidade materna e a morbidade materna grave são ameaças constantes à vida e saúde das mulheres grávidas. Conforme consta na Declaração do Milênio das Nações Unidas (ONU, 2000), um dos objetivos era a redução, até 2015, da mortalidade materna em três quartos, em relação as taxas atuais. A meta do Brasil era reduzir para 35 mortes por 100 mil nascidos vivos. Contudo, em 2015, esse índice ficou em 62 por 100 mil nascidos vivos e, em 2016, 64,4 (GIANNINI, 2019). Os números apresentados demonstram claramente uma incompatibilidade com os direitos humanos e da personalidade da gestante. As motivações para as referidas mortes maternas são inúmeros, dentre elas é possível notar as ações e omissões do Estado, mas por vezes, também estão relacionadas a interferências de instituições privadas, como as empresas empregadoras que expõem as trabalhadoras gestantes a trabalhos que oferecem risco para a sua saúde e do nascituro.

3. O corpo, os direitos sobre ele e a autonomia pessoal da mulher (grávida)

O direito ao próprio corpo confere ao seu titular a proteção da integridade física e moral do seu corpo. Quanto à estrutura física, o corpo deve ser compreendido como corpo humano, seja na situação de estar vivo ou morto,

e estão inseridos os tecidos, órgãos e partes suscetíveis de separação e individualização. No entanto, o direito ao próprio corpo se estende à proteção da integridade psíquica, com a finalidade de preservação do conjunto psicológico da estrutura humana. O direito ao próprio corpo visa tutelar o corpo e a alma da pessoa humana, vedando qualquer conduta própria do titular ou de outros indivíduos que tenha como objetivo a violação desse direito.

É importante mencionar que o titular do direito ao próprio corpo não tem sobre ele um direito de propriedade ou mesmo um direito patrimonial. Não é lícito ao titular realizar a alienação do próprio corpo, da mesma forma que outros indivíduos também estão proibidos de fazê-lo com o corpo alheio. O direito ao próprio corpo pertence aos direitos da personalidade, é verdade que, somente, a bem pouco tempo, criou-se o referido entendimento. SCHREIBER (2011, p. 32) conta que o “[...] corpo humano sofreu, ao longo da história, profunda influência do pensamento religioso.” O corpo era considerado uma dádiva divina, e toda penitência deveria recair sobre ele.

Todavia, quando “[...] passou-se a falar em ‘direito ao próprio corpo’, expressão que procura enfatizar que o corpo deve atender à realização da própria pessoa, e não aos interesses de qualquer entidade abstrata, como a Igreja, a família ou o Estado” (SCHREIBER, 2011, p. 32) significou a re-colocação gradativa da integridade corporal no campo da autonomia da pessoa. O direito ao próprio corpo é reconhecido como um direito fundamental da pessoa humana, haja vista que decorre do direito à vida digna e, por conseguinte, à integridade psicofísica, direitos esses tutelados pela Constituição Federal de 1988 (artigo 5.º). Portanto, o corpo humano é considerado um bem jurídico, “mas fora de ‘uma realidade biológica que o direito reconhece e protege em si mesma’, seja o corpo humano nascido, seja apenas concebido” (AMARAL, 2009, p. 263).

A Constituição Federal não faz menção expressa ao direito ao próprio corpo, conforme supracitado, os dispositivos tratam do direito à vida, à integridade física e moral, a vedação a tortura ou tratamento desumano

ou degradante, mas todos tem por objetivo a proteção do corpo vivo. Entretanto, o Código Civil trouxe de forma específica a proteção ao direito ao próprio corpo nos artigos 13, 14 e 15. O artigo 13 trata da disposição do corpo vivo, que proíbe quando a disposição importar em diminuição permanente da integridade física, ou contrariar os bons costumes – porém, abre exceção nos casos de exigência médica; o artigo 14 se refere à disposição do corpo morto e partes do corpo morto, ato permitido desde que gratuito, para fins científicos ou altruístico; e por fim, o artigo 15 que diz respeito a tratamento médico ou a intervenção cirúrgica, as quais não poderão ser realizadas, quando coloca o paciente em risco de vida, sedo para tanto indispensável a sua autorização.

Observa-se, pelos dispositivos mencionados, que a Lei Civil se restringiu a tratar da disposição do corpo vivo e morto, que resultou em sérias críticas realizadas pela doutrina e, especificamente, com relação ao artigo 13, que de acordo com PEREIRA (2009, p. 212-213) “peca de uma incorreção técnica. O médico jamais impõe ou exige a disposição do corpo. O que se pretende enunciar é que pode ser necessária, por indicação médica, a extração ou retirada de uma parte do corpo.” Além da referida, o dispositivo legal recebe três críticas bem contundentes:

(i) primeiro, ao autorizar qualquer disposição do próprio corpo por “exigência médica”, o art. 13 parece elevar a recomendação clínica a um patamar superior a qualquer avaliação ética ou jurídica; (ii) segundo, ao vedar a disposição do próprio corpo que importe “diminuição permanente da integridade física”, o art. 13 sugere, a contrário sensu, que estariam autorizadas reduções não permanentes, o que se mostra extremamente perigoso; (iii) terceiro, o art. 13 alude à noção de “bons costumes”, ideia vaga e imprecisa, que pode causar sérias dificuldades em um terreno que sofre decisiva influência de inovações tecnológicas e científicas. (SCHREIBER, 2011, p. 34).

A partir de agora, fazem-se necessárias certas considerações a respeito do direito ao próprio corpo. A primeira delas, inquestionavelmente, é de que é direito fundamental e irrenunciável de cada pessoa e garante à pessoa a autodeterminação ao seu próprio corpo; o direito ao corpo vivo

assegura ao seu titular a liberdade de escolher o que for mais adequado para a sua saúde e, desse modo, ter uma vida digna; contudo, o direito ao próprio corpo sofre limitações acerca dos atos de disposição, logo, a autodeterminação sobre o corpo não deve ser entendida como um direito absoluto.

São certas as críticas acima apresentadas. A construção do texto legal do artigo 13 remete a falta de regulamentação de situações complexas e sugere a permissão de atos de disposição que pode acarretar violação a integridade psicofísica da pessoa. Embora, pontuadas todas essas críticas, o artigo 13 serve para demonstrar que existem limites que devem ser observados, pois a pessoa não é proprietária do seu corpo, ela é o próprio corpo, e a ofensa a este é na verdade a ofensa à própria pessoa. Mais uma vez, o conteúdo do dispositivo não é o mais eficaz, contudo tem sua significância.

Os excessos aos limites dos atos de disposição do corpo humano são proibidos e punidos pela legislação penal e civil. Para tanto, vale a pena citar as condutas contra à vida que são tipificadas criminalmente, como o homicídio, o auxílio, o induzimento e a instigação ao suicídio, o infanticídio e o abordo, bem como o delito de lesão corporal, que viola a integridade física (artigos 121 a 129 do Código Penal). Na esfera civil, ainda é possível, ao ofendido e demais interessados, ingressar com reparação de danos, com fundamento no homicídio, na lesão corporal e violação dos direitos da personalidade (artigos 186, 187 a 927 do Código Civil).

A autodeterminação do próprio corpo tem limites impostos pela legislação. Tais limites estão fundamentados no direito à vida, à integridade física e à integridade moral da pessoa humana, e quando esses limites são transpostos seja pelo titular ou por qualquer outro indivíduo, o ordenamento prevê punições aos ofensores. A autodeterminação do próprio corpo deve possibilitar a realização pessoal do seu titular, para que ele tenha condições de viver com dignidade, o que somente se torna eficaz se as condutas praticadas por ele ou pelos outros preservarem a sua integridade psicofísica.

Para as mulheres, a autonomia sobre o corpo é uma conquista que resultou dos movimentos feministas de controle de natalidade que aconteceu no século XIX. As questões relacionadas ao problema do controle de natalidade estavam fundamentadas na necessidade de possuir e controlar seus corpos e obter conhecimentos sobre a sexualidade e satisfação sexual, além da luta por emancipação social e política. Para tanto, os “direitos sexuais e reprodutivos das mulheres consistam de quatro princípios éticos: integridade corporal, autonomia pessoal, igualdade e diversidade” (CORRÊA; PETCHESKY, 1996, p. 160).

A proteção da integridade corporal da mulher significa proporcionar a elas o direito a liberdade sexual e reprodutiva, além de impedir qualquer espécie de violação do corpo, seja por escravidão, tortura, estupro e demais violências. A ideia central é garantir a saúde e bem-estar da mulher, o que certamente irá repercutir nos seus direitos reprodutivos. Não é possível desvincular a saúde da mulher e o seu bem-estar da possibilidade de procriar e ter uma gestação saudável, sem qualquer prejuízo a sua integridade e a integridade do nascituro; mas o bem-estar da mulher também está ligado ao fato de ela não querer procriar, e tal desejo deve ser respeitado. A vontade da mulher de não querer gestar é assegurada pela integridade corporal, da mesma forma que a mulher gestante tem o direito a uma gravidez saudável.

A autonomia pessoal da mulher é implementada quando a sua decisão de procriar, ou não, é respeitada. Não existe, e não deve existir nada que retire da mulher o direito de escolha. Portanto, ao assegurar para as mulheres a integridade corporal se está garantindo a autonomia para decidir sobre o direito à reprodução (LANDO; CARVALHO FILHA, 2018).

4. A maternidade e os direitos reprodutivos da mulher

A maternidade, programada, desejada ou não, representa para a mulher e as pessoas envolvidas o início de um novo ciclo de vida, repleto de alterações físicas, mas principalmente influi no seu modo de ser, pensar e

agir. De acordo com PICCININI et al. (2004), quando efetivada, os laços formados entre mãe e filho, são estabelecidos ainda no período da gestação, onde as expectativas criadas pela mãe promovem a interação com o bebê e servem de prelúdio para o contato real que se estabelece após o nascimento.

Portanto, a gravidez é um período de muito significado na vida da mulher e é permeada por valores e transformações que se constituem como ímpares, e experimentadas de formas diferentes pelas mulheres. É caracterizada por mudanças físicas e emocionais que determinam o acompanhamento pré-natal, com a prioridade do acolhimento à mulher, a oferta de respostas e apoio aos sentimentos de medo, dúvidas, angústias, fantasias ou, simplesmente, a curiosidade de saber o que acontecerá com o seu corpo (SOUZA, 2011).

De fato, a prenhez atinge todo o organismo e as modificações funcionais por ela condicionadas, são imediatas e as anatômicas, gradativas. Quaisquer distúrbios, todas as doenças e enfermidades gerais e do aparelho genital, têm repercussão direta ou indireta na gravidez e podem influenciá-la ominosamente (MONTENEGRO; REZENDO FILHO, 2011).

Ademais, o processo de constituição da maternidade começa muito antes da concepção, a partir do início de suas relações, preferências e identificações, a mulher começa a desenvolver o instinto materno, passando pela atividade lúdica infantil, a adolescência, o desejo de ter um filho e a gravidez propriamente dita. Além disso, aspectos transgeracionais e culturais, associados ao que se espera de uma menina e de uma mulher, tanto na família quanto na comunidade, apresentam-se como importantes contribuintes para esse processo (PICCININI et al. 2008).

Assim, a insegurança desenvolvida pela mulher durante a gestação, pode estar atrelada à grande responsabilidade em gerar e educar um novo ser, com isso o equilíbrio psicológico da mãe pode variar principalmente no final da gravidez e nos primeiros meses de puerpério. A este respeito, BÁRCIA e VERÍSSIMO (2010) afirmam que existem diversos fatores que podem contribuir para estas alterações, como suporte social, satisfação

matrimonial, ansiedade, preocupações inerentes ao bem-estar do bebê, à gravidez e ao parto e a autoconfiança, bem como a procura de informação na gravidez e no puerpério.

Para sustentar tais polêmicas, houve paradigmas estabelecidos a partir da luta feminista ancorada no Brasil em meados dos anos de 1970, no sentido de possibilitar às mulheres a vivência plena da maternidade voluntária, e, para tanto, difundiu-se as questões relacionadas à autonomia, à liberdade e à igualdade para as mulheres, além de aprofundarem debates sobre cidadania e democracia. Ressalta-se que essa tem sido uma luta que traz em si a contestação ao poder do Estado para interferir em questões da intimidade dos/as indivíduos/as, ao mesmo tempo em que é demandado a assegurar direitos e realizar políticas que viabilizem o livre exercício da sexualidade e da reprodução.

A este respeito, conforme STRAPASSON e NEDEL (2010), a atenção à saúde da mulher, historicamente, esteve centrada na função reprodutiva, sobretudo a atenção à gravidez e ao parto. Entretanto, após a criação do Programa de Saúde Materno-Infantil (PMI), que se apresentou como uma política implementada com a pretensão de proteger o binômio mãe-filho, esta assistência passou a ser mais voltada para a própria mulher e suas necessidades, embora timidamente expressas, uma vez que a ênfase ainda era voltada principalmente para o conceito e as questões reprodutivas.

Com o processo de redemocratização ocorrido no país, o governo passou, então, a reconhecer a luta feminista pela ampliação da atenção a esta população, que foi decisiva para a criação do Programa de Assistência Integral à Saúde da Mulher (PAISM), nos anos 1983, voltado para além das questões reprodutoras, ao abranger a assistência de modo integral e igualitário. Portanto, a partir da implantação do PAISM, foram incorporados à atenção à mulher, novos princípios e diretrizes como propostas de descentralização, hierarquização e regionalização dos serviços, bem como a integralidade e a equidade do cuidado, onde a mulher passa a ser vista não apenas como reprodutora, mas também como ser humano com desejos e anseios diversos que precisam ser ouvidos e atendidos (BRASIL, 2009).

GONÇALVES et al. (2008) afirmam que o PAISM, de modo mais abrangente, preconiza assistir às necessidades globais de saúde da mulher, nos aspectos clínico-ginecológicos e educativos, voltados ao aperfeiçoamento do controle pré-natal, do parto e puerpério; mas também direciona a abordagem aos problemas presentes desde a adolescência até a terceira idade; busca o controle das doenças transmitidas sexualmente, do câncer cérvico-uterino e mamário e abrange a assistência para concepção e contraceção, que tem suas bases na luta feminista.

Neste sentido, o descontentamento que gerou o movimento feminista brasileiro incitou a reivindicação de direitos igualitários entre homens e mulheres cuja ideia defendida voltou-se para as diferenças de gênero existentes e a submissão feminina. Desta forma, de acordo com FREITAS et al. (2009), surge um novo conceito voltado para a saúde da mulher, modificando a visão reprodutiva de dever, agora como um direito, que por sua vez, instituiu também a escolha dos casais em terem filhos, bem como a quantidade dos mesmos.

5. Ressignificação e inclusão social: a transformação do mundo virá pelo feminino – uma conclusão

No campo específico do direito laboral, no que diz respeito aos direitos da trabalhadora, o da maternidade comporta certas indagações e proteções.

Para o presente artigo, os autores chamam a atenção para a situação da trabalhadora gestante ou lactante e as consequências jurídicas da reforma trabalhista, tal situação era originariamente tratada pelo artigo 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho, cujo texto publicado em 1943, dizia:

Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre. (BRASIL, 1943, Art. 394-A)

O comando legal originário, se encontrava de acordo com o texto da Constituição Federal brasileira, o qual traz no seu artigo 6º, a proteção à maternidade. A referida proteção é considerada, de modo geral, a ratio para inúmeros outros direitos sociais instrumentais, dentre eles a licença-maternidade, o direito à garantia no emprego, como também a proteção do mercado de trabalho da mulher e a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Todavia, o advento da Lei nº 13.467, de 2017, que instituiu a reforma trabalhista no Brasil, trouxe a esse respeito uma modificação substancial, nos seguintes termos:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
(BRASIL, 2017, Art. 394-A)

As modificações foram tão prejudiciais, que em poucos dias depois deu-se a edição da medida provisória nº 808/2017. Em seu texto – a MP -, dentre outros, revogou expressamente as mudanças acima referidas, voltando a valer o texto original conforme a CLT de 1943. Todavia, a referida medida provisória caducou a 23 de abril de 2018, fazendo ressurgir os absurdos trazidos pela reforma trabalhista no sentido de expor as empregadas gestantes a atividades insalubres de grau médio ou mínimo e as empregadas lactantes a atividades insalubres de qualquer grau. Impondo, ainda, a elas, o ônus de apresentar atestado de saúde, emitido por

médico de sua confiança, que recomende o afastamento durante a gestação ou a lactação, como condição para o afastamento.

A situação acima relatada sofreu forte repúdio pelos juslaboralistas, eis que a norma, conforme trazida pela reforma era flagrantemente inconstitucional. De tal modo que sua inconstitucionalidade foi decretada em maio de 2019. Com o propósito de reafirmar o teor de ressignificação pelo qual passou o instituto, passam os autores a tecer alguns comentários sobre as possíveis motivações.

Inicialmente, é necessário fazer uma análise a partir do estudo dos direitos da personalidade, da teoria da responsabilidade civil, ambas vistas acima, e da hermenêutica estruturante no Direito do Trabalho.

Sobre aquela última, a amplitude imposta pelo Princípio da Proteção no Direito do Trabalho é imprevisível e transformadora da vida social. Encontra-se, pois em constata mutação, na qual diversos direitos são ressignificados. Um grande exemplo disso é o apego histórico e equivocado de que a arcaica relação empregado/empregador seria um mero contrato em que empregado apenas presta serviços e empregador apenas paga salário.

Ser trabalhadora e ao mesmo tempo ser cidadã são condições que caminham juntas com o propósito de concretização da dignidade humana. Sobre o assunto, eis os estudos sempre revolucionários de ANDRADE:

Assim, o Princípio da Proteção, no contexto das relações individuais de trabalho, deveria como se verá adiante, alargar-se para alcançar todos aqueles que pretendem viver de um trabalho ou de uma renda compatíveis com uma vida digna.

O Direito do Trabalho, no contexto da teoria do conhecimento jurídico, enquadra-se dentre os Direitos Humanos Fundamentais. Por isso, aparece ele, aqui, como parte integrante destes Direitos. O Princípio da Proteção, dentro desta perspectiva, está voltado para uma nova concepção de cidadania também de caráter universal. (ANDRADE, 2008, p. 81)

Assim, a relação de emprego, não é restrita ao momento do contrato de trabalho, à sua celebração, porque diversas ocorrências podem ocasionar a mudança de seu percurso inicial e, pode-se dizer, é implícito ao

contrato possível alteração e transformação, quer em razão de mudanças na condição do empregador, quer nas condições de trabalho do empregado com promoções, alterações de jornada, de localidade e tantas outras situações que mantêm íntegro o vínculo de compromisso inicial. Para alcançar a dimensão da proteção ora pretendida é necessário romper com os limites contratuais obrigacionais tradicionais e avançar na promoção de uma proteção social mais ampla, que extrapole a pessoa da trabalhadora.

Além disso, o mesmo contrato possui uma natureza que o difere dos demais contratos conhecidos, que é a responsabilidade social da empresa em relação às condições de vida pessoal do trabalhador, incorporadas ao contrato quando de sua celebração.³ De modo que, as obrigações oriundas ao contrato não são apenas aquelas que estão às vistas e expressas no mesmo. Há também um dever implícito/secundário de acolhimento do trabalhador em sua universalidade, sem exclusão de eventuais dificuldades oriundas de sua vida pessoal e familiar e que são fundamentais para a sua integração na vida em sociedade.

No fluxo contínuo da ressignificação já referida, ao ver dos autores, a decretação da inconstitucionalidade do artigo 394-A da CLT, a partir da procedência da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5938 pelo STF, trouxe uma nova narrativa, que vai além da ideia inicial consagrada há 96 anos quando foram legisladas as primeiras normas de proteção à maternidade.

Na ocasião a intenção era a proteção ao mercado de trabalho da mulher, assim como do aumento de sua vulnerabilidade quando se encontra nesta condição. Mais atualmente, a norma constante da reforma trabalhista se encontra em desacordo com diversos direitos consagrados na Constituição Federal e deles decorrentes, dentre os quais a proteção à maternidade, o direito à licença-maternidade, à segurança no emprego assegurada à gestante, além de normas de saúde, higiene e segurança. Mas

³ Em tempos de desmontes, a propósito do assunto, refere-se o projeto de Lei nº 487/2013, da autoria do Senador Renan Calheiros, que trata sobre a reforma do Código Comercial e traz em seu artigo 8º o entendimento de que, se aprovado o projeto, a função social da empresa passará se encontrar cumprida com a simples geração de empregos. Conferir em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/115437>

vai além, nesta nova tônica, a proteção da mulher gestante ou lactante, no que tange ao trabalho em ambientes insalubres ou perigosos passa a ser entendida como um direito social protetivo tanto da mulher quanto da criança. Sob a nova ótica, de acordo com o relator, Ministro Alexandre Moraes, passa-se a entender “A razão das normas não é só salvaguardar direitos sociais da mulher, mas também efetivar a integral proteção ao recém-nascido, possibilitando sua convivência integral com a mãe nos primeiros meses de vida, de maneira harmônica e segura e sem os perigos de um ambiente insalubre, consagrada com absoluta prioridade, no artigo 227 do texto constitucional, como dever também da sociedade e do empregador” (STF, 2019).

Assim, um direito que tinha originariamente apenas uma destinatária, passou então a ser entendido como um direito de dupla titularidade – da mãe e da criança. Este tem sido o entendimento do Supremo Tribunal Federal brasileiro, no sentido de integral proteção à maternidade e à saúde da criança.

A proteção à maternidade e a integral proteção à criança são direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, pela impossibilidade ou pela eventual negligência da gestante ou da lactante em juntar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido. (STF, 2019)

A proteção da trabalhadora gestante passa a ser recepcionada como um favorecimento que vai além da proteção à mulher em si. O tratamento a ser dado à matéria visa assegurar direitos ao nascituro, afinal, é dever do Estado, da sociedade e da família proteger os direitos das crianças e adolescentes *ex vi* do (art. 227 da CF), bem como, também, é dever do Estado a proteção especial às famílias (art. 226 CF).

A partir deste novo e abrangente ponto de vista, proteger a mulher grávida ou da lactante em relação ao trabalho insalubre, passa a ser caracterizado como importante direito social instrumental protetivo tanto da mulher, quanto da criança, pois a *ratio* das referidas normas passa a ir além de salvaguardar direitos sociais da mulher, para alcançar um objetivo

maior, a efetivação da integral proteção ao nascituro, recém-nascido, ou lactante de modo a promover sua convivência integral com a mãe, nos primeiros meses de vida, de maneira harmônica e segura e sem os riscos e um ambiente insalubre, eis a ressignificação, conforme o quadro abaixo:

| Proteção em 1943 | Proteção em 2019 (de acordo com a ADI 5938) |
|--|---|
| Proteção ao mercado de trabalho e a integridade física da mulher trabalhadora. | Proteção aos direitos sociais da mulher, do nascituro, do recém-nascido, do lactante e da família que se constitui, de modo a promover entre eles a convivência integral, harmônica e segura. |

Fonte: própria dos autores

Como já foi dito, a hipótese agora trata de um direito de dupla titularidade. A proteção da maternidade e a integral proteção à criança são considerados direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, impossibilidade ou a própria leniência da gestante ou lactante em juntar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido.

Em assim sendo, o que se percebe é que, ao longo do tempo, história das mulheres não é apenas delas, mas tem sido também a história da família, das crianças, do trabalho e porque não dizer das transformações sociais. É no itinerário da planta do seu corpo, da vivência da sua sexualidade, das violências sofridas e praticadas, dos amores, dos sentimentos, da luta!

Referências

- ACKER, J. *Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations*. In: **Gender and Society**, Vol. 4, N.º 2, 1990, pp. 139-158.
- AMARAL, Francisco. O dano à pessoa no direito civil brasileiro. In: **Pessoa humana e direito**. CAMPOS, Diogo Leite de; CHINELLATO, Silmara Juny de Abreu (Coord.). Coimbra: Almedina, 2009.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Princípios de Direito do Trabalho**. Fundamentos teórico-filosóficos. São Paulo: LTr, 2008.

BÁRCIA, Sônia; VERÍSSIMO, Manuela. **A importância da massagem do bebê para as atitudes face à maternidade**. *Psic Saúde & Doenças*, Lisboa, v. 11, n. 2, p. 271-281, nov, 2010.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas e Estratégicas. **Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da Mulher: princípios e diretrizes**. Brasília: Ministério da Saúde, 2009.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, 1943.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 5.938 DISTRITO FEDERAL. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticia/NoticiaStf/anexo/ADI5938EmentaeVOTO.pdf> Acesso em: 29/09/2019.

CORA CORALINA. Aninha e suas pedras. *In: melhores poemas*, São Paulo: Global, 2017.

CORRÊA, Sonia; PETCHESKY, Rosalind. Direitos sexuais e reprodutivos: uma perspectiva feminista. **PHYSIS: Revista de Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro, 6 (1/2),1996.

DEL PRIORE, Mary. **A Mulher na História do Brasil**. São Paulo: Contexto, 1988.

DUBY, G. e PERROT, M. Escrever a História das Mulheres. *In: História das Mulheres no Ocidente*. Porto: Lisboa, 1990, v.1.

FRANÇA, Rubens Limongi. **Instituições de direito civil**. São Paulo: Saraiva, 1988.

FREITAS, Giselle Lima de et al. **Discutindo a política de atenção à saúde da mulher no contexto da promoção da saúde**. *Rev Eletr Enf*, São Paulo, v. 11, n. 2, p. 424-428, abr/jun, 2009.

GIANNINI, Déborah. Mortalidade materna avança em 16 estados e volta a subir no Brasil. R7, 2018. Disponível em: <<https://noticias.r7.com/saude/mortalidade-materna-avanca-em-16-estados-e-volta-a-subir-no-brasil-13082018>> Acesso em: maio de 2019.

GOMES, Orlando. **Introdução ao direito civil**. 2.^a ed. Rio de Janeiro: Forense, 1965.

GONÇALVES, Roselane et al. Avaliação da efetividade da assistência pré-natal de uma Unidade de Saúde da Família em um município de Grande São Paulo. **Rev Bras Enferm**, Brasília, v. 61, n. 3, p. 349-353, maio/jun, 2008, p. 351.

MATTIA, Fábio Maria de. Direitos da personalidade: aspectos gerais. **R. Inf. Legisl. Brasília**, a. 14, n. 56, out./dez., 1.977.

HARARI, Yuval Noah. **Sapiens - Uma Breve História da Humanidade**. 29^a Edição. Editora Harper, 2011.

LANDO, Gorge Andre; CARVALHO FILHA, Francidalma Soares Souza. **Responsabilidade Civil da Gestante por condutas prejudiciais à saúde do nascituro**. São Luís: EDUEMA, 2018.

MURARO, Rose M., A mulher no terceiro milênio. Rio de Janeiro: Rosados Tempos, 2000, apud CANTELLI, Paula Oliveira. **O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação**. São Paulo: LTr, 2007, p. 77.

MONTENEGRO, Carlos Antônio Barbosa; REZENDE FILHO, Jorge de. Abortamento. In: MONTENEGRO, Carlos Antônio Barbosa; REZENDE FILHO, Jorge de. **Rezendes: Obstetrícia**. 11. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2011. p. 354-367.

ONU. Declaração do Milênio. Nova Iorque, 6 a 8 de setembro de 2000. Disponível em: <http://www.pnud.org.br/Docs/declaracao_do_milenio.pdf>. Acesso em: maio de 2019.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil**, v.1: teoria geral do Direito Civil. 23. ed. rev. e atual. por Maria Celina Bodin de Moraes, de acordo com o Código Civil de 2002. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

PICCININI, Cesar Augusto et al. **Gestação e a constituição da maternidade**. *Psicol Estud*, Maringá, v.13, n.1, jun/mar, p. 63-72, 2008.

PICCININI, Cesar Augusto et al. Expectativas e sentimentos da gestação em relação ao seu bebê. **Psicologia: teoria e pesquisa**, Rio Grande do Sul, v.20, n.3, set/dez, p.223-232, 2004.

SCHREIBER, Anderson. **Direitos da personalidade**. São Paulo: Atlas, 2011.

SOUZA, Viviane Barbosa de; ROECKER, Simone; MARCON, Sonia Silva. **Ações educativas durante a assistência pré-natal**: percepção de gestantes atendidas na rede básica de Maringá-PR. *Rev Eletr Enf, São Paulo*, v. 13, n. 2, p.199-210, abr/jun, 2011.

STRAPASSON, Marcia Rejane; NEDEL, Maria Noemia Birck. **Puerpério imediato**: desvendando o significado da maternidade. *Rev Gaúcha Enferm, Porto Alegre*, v. 31, n. 3, p. 521-528, set, 2010.

WEILL, Alex. **Droit civil**. Paris: Dalloz, 1988.

ZEA, Arturo Valencia. **Derecho civil, parte general y personas**. Tomo I, 6.^a ed. Bogotá: Editorial Themis, 1974.

Uma relação entre amor, trabalho e família

*Andrea Aparecida Lopes Cançado*¹

*Marcella Pagani*²

1. Introdução

O grande exercício diário que temos feito ultimamente é “não julgar” a vida, o modo de ser, as ideias. Os caminhos trilhados pelas pessoas são diferentes e, assim, as decisões, escolhas e as necessidades também são bastante diferentes. Em geral, não sabemos de quase nada e tendemos a opinar e julgar tudo... Não é diferente na temática “feminismo”.

Quando resolvemos escrever esse artigo, achávamos que sabíamos o que era ser feminista, o que o trabalho significava para as nossas vidas e o lugar e importância da família diante desse contexto.

Cada uma de nós teve uma história de vida, um momento de vida, uma percepção da vida e, aliado a tudo isso, o elo entre família e o trabalho e o nosso papel e lugar nessas esferas sempre foi o amor. Daí, talvez, ser tão difícil estabelecermos os contornos do feminismo. Vamos explicar melhor...

Pela história de vida, não foi preciso lutar para brincar na rua, de shorts, descalça e descabelada. Na maioria das vezes, não houve obstáculos para estar entre os meninos, jogar truco, beber cerveja, dirigir e ser o que simplesmente quisesse ser. Se estivéssemos felizes, era o que importava!

¹ Filha, esposa, mãe, amiga e trabalhadora.

² Filha, irmã, esposa, mãe, amiga, advogada, professora e aluna.

Em casa, um pai que realizava atividades domésticas, encapava cadernos e auxiliava no “para casa” dos filhos, além de sempre ter um livro ou um jornal nas mãos, instigando à leitura. Uma mãe proativa, apesar de não “trabalhar fora”, cuja ordem era desbravar o mundo e, para o irmão, a fala repetida inúmeras vezes que homem deve saber cozinhar e passar roupa e, quando das brigas, era de que “em mulher não se bate nem mesmo com uma flor”. Termos sido criadas em um ambiente assim certamente foi maravilhoso, mas, como não poderia deixar de ser, tem o seu verso, e nos dificultou ou atrasou a visão em alguns pontos.

Talvez, por estarmos centradas na nossa felicidade, sem importar muito com as opiniões alheias, não tenhamos percebido a grandiosidade e a necessidade do feminismo e até mesmo o machismo arraigado, sem permissão ou percepção.

2. Um olhar sobre o amor, a família e o trabalho

Com essas percepções, após muitas conversas, várias xícaras de café e algumas taças de vinho, vimos que ser feminista vai muito além ou muito aquém do que entendíamos.

Quando procuramos o significado de feminismo, encontramos a seguinte definição:

Feminismo é um conjunto de movimentos políticos, sociais, ideologias e filosofias que têm como objetivo comum: direitos equânimes (iguais) e uma vivência humana por meio do empoderamento feminino e da libertação de padrões patriarcais, baseados em normas de gênero. Envolve diversos movimentos, teorias e filosofias que advogam pela igualdade entre homens e mulheres, além de promover os direitos das mulheres e seus interesses. (<https://pt.wikipedia.org/wiki/Feminismo>)

Mas, será que ser feminista ou defender o feminismo é isso mesmo? Será que essa definição pode ser encapsulada? Esse conceito (se é que assim podemos chamar) é estático ou volátil de acordo com a mutabilidade

social? E qual a relação disso com o trabalho e a família e, principalmente, com o amor?

O amor foi, é e sempre será o ponto de intercessão entre o trabalho, a família e a defesa de nossas ideias e ideais.

Servir o outro é um ato anti-feminista? E quando servimos por amor? Qual o limite? Há as histórias de vida, os arquétipos, o inconsciente coletivo, as lutas...

Nos nossos diálogos, foi consenso que nunca fizemos isso ou aquilo pensando se era um ato feminista ou machista. Que o trabalho em nossas vidas nunca esteve numa posição de afirmação ou empoderamento, apesar de nos sentirmos empoderadas pelo nosso trabalho!

O trabalho tem singular importância na vida do ser humano. Não importa o tipo desse trabalho. Se é doméstico, se é executivo, se é manual ou artístico. O trabalho é da essência do ser humano, porque ele norteia, ele dá sentido, ele acolhe. Mas, estamos aqui falando de um trabalho lastreado pelo amor, claro.

O trabalho que não está envolvido no amor não acolhe, não norteia, pois ele angustia, nos entristece e, por vezes, até nos adoecce.

Mas, temos consciência que em determinados momentos da vida ou do lugar em que nos encontramos; muitas mulheres, para não dizer a grande maioria, seja em razão da raça, cor, orientação sexual ou, até mesmo, por questões socioeconômicas precisam se endurecer e tomar posicionamentos, optando por atitudes que lhes deem empoderamento como forma de serem vistas e reconhecidas, mormente se se tratar de ambiente até então ocupado predominantemente pelo masculino.

Por outro lado, será sempre necessário fazer uma opção entre família e trabalho? Serão mesmo inconciliáveis? A mulher que opta pelo lar, pela família, pelo cuidado com os filhos e marido seria menos feminista do que aquela que caminha em direção oposta a tudo isso? Essa mulher “do lar” teria um trabalho menos valioso do que aquela “da fábrica” ou do empreendedorismo?

De repente, percebemos que não há esse ou aquele caminho! Esse é o ponto. Ser feminista é poder exercer livremente o direito de ser o que quiser, trilhar o caminho que quiser, fazer tantas coisas “típicas” de mulher ou se ativar em atividades e modos ditos até então e pela maioria como de homem. É poder escolher o que e como fazer, sem culpa, preconceitos, dúvidas ou tudo mais que se possa sentir, tentando mudar o caminho apenas e porque isso “não é coisa de mulher”. Tudo é coisa de mulher, como de homem. E está tudo bem.

Por aqui a conversa e o café foram terminando.

Em outro encontro, agora regado a um bom vinho (poderia ser também uma cerveja), a conversa foi direta.

Enfim, como é a sua relação mulher, trabalho e família?

Respiramos profundamente pelo coração e expiramos algumas palavras...

Ah, ainda muito jovem, nós queríamos trabalhar e sair para o mundo, trilhar o caminho das Índias. E essa foi a nossa rota, cada uma do seu jeito...

Nesse trabalhar e sair para o mundo, tiveram cores e amores, com pequenas pausas em portos, mas nada encontramos que pudesse inibir o nosso navegar apenas pelo único fato de ser mulher.

O amor, então, floriu e se multiplicou. Com ele, uma parceria de vida e dois saborosos frutos. Então, sem pensar e sem carregar qualquer peso ou pesar, o desejo foi de fixar. O mundo diminuiu, mas não o nosso encanto por ele ou por qualquer outra coisa.

Quando nascem os filhos, surge uma outra mulher. Não sabemos se é uma nova mulher ou uma mulher melhor. Mas, algo se transforma... Porque o filho nos desperta o encantamento antes nunca navegado, um amor absoluto que, de tão profundo, chega a doer. A necessidade de querer viver bem. Mas, junto a esses sentimentos, surgem outros que muitas vezes nos traz angústia, medo, insegurança, raiva, solidão, tristeza...

Como assim? Ter um filho não é a melhor coisa do mundo? E por que surgem esses sentimentos tão antagônicos com esse momento de

tanto amor? Talvez porque se abdicar um pouco do feminino, do seu eu, do seu modo de viver faz brotar essa miscelânea de sentimentos...

E olha que nem estamos falando aqui do turbilhão e reviravolta que aparecem com os enlouquecidos hormônios. Estamos falando do não se reconhecer imediatamente após a maternidade e ter que se encontrar novamente dentro da maternidade.

A mistura do seu perfume com o cheiro do leite materno, a transformação do seu corpo, da sua rotina e do seu lazer... A necessidade de se ter um tempo só para si... A culpa por querer tudo isso...

Mas, aí está o mundo misterioso da mulher, que se reinventa para se entender. Que se recoloca na vida para estar mais confortável. Não estamos dizendo que isso ocorre rapidamente e na mesma velocidade para todas e sequer que ocorre com todas as mulheres. Obvio que não. Cada uma tem seu tempo, tem sua particularidade e, principalmente, tem a sua realidade.

Porém, conseguimos reconhecer que foi ou está difícil. Que não somos a mulher maravilha ou a “super Nanny”. Que somos aquilo que podemos ser e está tudo bem.

E o trabalho? Ah, a sedução por ele também continuou como fonte de renda, de alegria e realização.

Assim, os amores pela vida, marido, filhos e trabalho se misturam e se dividem, em uma completa harmonia.

Até que, em certo dia, o trabalho passou a exigir mais que as horas e a parcela da vida que a ele deveriam ser destinadas, a ideia era sugar a alma, impor admiração única, confinar todos os segundos de um dia exclusivamente para a labuta. Foi aqui, talvez justamente por ser mulher, que o encanto e a harmonia se quebraram. Não dá!

Talvez neste ponto se esteja falando daquela mulher que já se consolidou na profissão, que os filhos já se encontram trilhando o próprio caminho e a cortina da vida se encontra abrindo para outros trajetos. Ou, simplesmente, esteja-se falando da mulher que, mesmo com a profissão instável, com os filhos pequenos e muito dependentes, quer buscar algo

que a torne feliz, para poder buscar o elo entre família e trabalho consolidado no amor.

A reflexão foi de conhecer melhor a nossa essência e saber o que realmente se quer em uma existência. E tudo bem, independentemente de qual fosse a descoberta, nós deveríamos honrá-la.

Sempre quisemos e queremos amor e cor. A alegria do conviver e do produzir.

Depois de muitos anos da vida dedicada ao estudo dos conflitos do mundo do trabalho, às suas teorias e regras que o delineiam, enfim, percebemos que o grande nó, sem dúvida, somos nós, seres humanos.

O foco foi a observação.

De repente, percebemos que é preciso reconhecer a unidade. Somos todas mulheres e deveríamos nos unir em todas as alegrias, lutas e dores.

Ouvimos de mulheres poderosas, capazes, lindas que não se deveria integrar na equipe mulheres com desejos e possibilidade da procriação, mulheres que tivessem interesses outros, como filhos, estudos, família, lazer, maiores ou ao menos iguais ao seu interesse pela labuta.

Conhecemos mulheres que ofenderam a dignidade de outras mulheres, apenas porque a elas estavam subordinadas. Mulheres que eram ríspidas e insensíveis com o sentimento de outras mulheres, porque a vida tinha sido ríspida e insensível com elas próprias. O pior, nos deparamos com mulheres cruéis com a própria vida, abafando a própria história de ser mulher e das mulheres que a antecederam.

Para serem fortes, ocuparem espaços dominados pelos homens e exercerem o poder inerente a qualquer posição profissional, sentiam que era preciso esconder o lado feminino como se algo inferior fosse, principalmente quando o foco é o ambiente de trabalho e se está com outras mulheres.

Claro que no meio dessas mulheres, por vezes, encontramos nós mesmas.

Aprender a receber cuidado, a ser frágil como efetivamente se é em determinadas situações alivia a carga, nos faz mais humanas, permite maior empatia e equilíbrio das energias.

E foi nessa toada que nos descobrimos encantadas por cozinhar, bordar, caminhar, cuidar do marido, brincar com os filhos, arrumar a casa... Estar presente, sem deixar de nos entregar, da melhor forma, ao mundo do trabalho, com foco na melhor satisfação daquele que do nosso trabalho irá se beneficiar, dentro do limite da harmonia, nada mais, nada menos e sempre envolvido no amor.

O nosso melhor para o outro sempre, no trabalho, na família, no amor, nas amizades e para você leitor.

3. Conclusão

Ser mulher é isso, essa mistura e multifaces adoráveis, não raras vezes selvagens, que não negamos e por vezes muito gostamos.

É descobrir que não é preciso estar sempre no controle das emoções porque e simplesmente se é mulher. Não precisamos sentir a dor do parto, ou não querer, por opção, ter filhos e companheiro, não se dedicar a seguir um padrão estético ou se dedicar a seguir um padrão estético, nos definir como feministas ou machistas, enfim, não precisamos nos rotular para sermos mulheres livres e felizes. Afinal, são justamente as nossas emoções que dão aos relacionamentos variedade, colorido e calor.

A conversa está boa e é de mulher, sobre mulher e com mulher. A outra está interrompendo, o desejo é falar...

Referências

A alma

Experiências de vida

Os olhares

Seção 2

A mulher e o mercado: profissão, ocupação e reconhecimento

A distopia da proteção do mercado de trabalho da mulher e a reprodução do desequilíbrio entre os gêneros

*Maria Cecília Máximo Teodoro*¹

1. Introdução: a realidade da mulher no mercado de trabalho

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, reconhece explicitamente que os direitos nela estabelecidos aplicam-se a todos os seres humanos, sem distinção de qualquer espécie, incluindo gênero.

No entanto, em 1979, a mesma Assembleia da ONU sentiu a necessidade de propor aos Estados uma "Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres". Mas, ainda, de maneira persistente, as mulheres vivenciam discriminações, preterições e violência no mercado de trabalho.

Em 1995 foi celebrada a Declaração e criada a Plataforma de Ação de Beijing, pela qual se comprometeram os governos e os povos de todo o mundo a lograr a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres. Em 2015, a ONU Mulheres preparando-se para a celebração de Beijing + 20, lançou a campanha de compromisso político e público intitulada “Empoderando as mulheres, empoderando a Humanidade. Imagine!” (ONU

¹ Pós-Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de Castilla-La Mancha com bolsa de pesquisa da CAPES; Doutora em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela USP- Universidade de São Paulo; Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais; Graduada em Direito pela PUC/MG; Professora de Direito do Trabalho do Programa de Pós-Graduação em Direito e da Graduação da PUC/MG e membro reeleita do Colegiado do Programa de Pós-Graduação em Direito da PUC/MG para o triênio 2014/2016; Professora Convidada do Mestrado em Direito do Trabalho da Universidade Externado da Colômbia. Pesquisadora; Autora de livros e artigos. Advogada.

MUJERES, 2014-2015, p. 4) em razão da necessidade de inúmeros avanços neste campo temático serem ainda urgentes.

Isso acontece em muitas partes do mundo, seja em países ricos ou pobres, estejam em paz ou em guerra. Tudo isso é o resultado de uma cultura antiga, que traz consigo ideologias e estereótipos baseados em tradições que se perpetuam e que só um novo modelo cultural é capaz de modificar.

A existência de um sistema de normas de proteção ao trabalho da mulher é cotidianamente justificada pelas diferenças biológicas e sociais entre homens e mulheres. De fato, este estatuto das mulheres formado pelas normas constitucionais e infraconstitucionais na seara trabalhista reflete uma visão de mundo acerca do papel da mulher na sociedade.

Calil explica que as mulheres sofrem discriminação no mercado de trabalho, pelo fator biológico, em razão da maternidade, enquanto a distinção fundada no fator social dataria da industrialização, desde quando mulheres são discriminadas pelo simples fato de serem mulheres (CALIL, 2007, p. 15)

A igreja católica exerce forte influência da difusão da questão do "gênero", que surge quando a comunidade cristã começa a se organizar e a Igreja, ao se institucionalizar, estabelece os papéis e cria hierarquias. Neste ponto começa a implementar a exclusão das mulheres de papéis de liderança e das tarefas de condução da Igreja. Carmelina Chiara Canta (CANTA, 2007), a propósito da pesquisa de gênero junto a igreja, indaga quantas mulheres santas são conhecidas. O Martirologio romano, que registra o número de "santos oficiais, incluindo os "abençoados", os "servos de Deus" e do "venerável", mostra em torno de um mil e quinhentos santos femininos em comparação com cerca de nove mil e quinhentos santos masculinos: uma minoria que é a consequência lógica da exclusão anterior de mulheres de papéis de controle importantes.

Pela difusão de ideologia, de base patriarcal, machista e até mesmo religiosa, pode-se também “negar à mulher, tanto seu papel histórico no

desenvolvimento sócio-cultural e humano, quanto em seu próprio desenvolvimento pleno”. Parece claro que o “oprimido não deseje e não colabore para a sua opressão, exploração ou discriminação”. Isto porque a opressão por vezes é sutil, utiliza ardis, ideologias e não raro se esconde atrás do nobre fim da norma que se diz protetiva e promocional (HAZAN, 2013, p. 6).

Os estereótipos do que mulheres e homens são e devem fazer são disseminados ainda pelo senso-comum, pela mídia, reproduzidos pela sociedade e também pelas próprias mulheres, ainda que involuntariamente. “Na fronteira entre sexo e gênero, os limites e as origens dessas diferenças são pouco questionados” (CURVO, 2015, p. 88), perpetuando-se a ideia de que os papéis são distintos porque devem ser, mas que se complementam. E assim, homens e mulheres, cada um com suas “funções” seguem reproduzindo esta binariedade social.

Ellen Hazan conclama as mulheres contra os estereótipos:

Por mais que nos neguem um papel relevante na história humana e na atual sociedade;
 por mais que queiram nos colocar como mão-de-obra barata ou como um exército de reserva quando o sistema capitalista quer reduzir o preço que paga pelo trabalho;
 por mais que queiram que acreditemos que o ser humano masculino é o nosso inimigo natural;
 por mais que queiram que acreditemos que somos pessoas invejosas que disputamos entre nós, os homens, o sucesso, a carreira, a roupa mais bonita, somos mulheres o suficiente para sabermos que todo esse discurso é mentiroso, que somos seres humanos e que nosso papel, na história da humanidade, não vai ser apagado como querem algumas instituições (HAZAN, 2013, p. 6).

O poder desta ideologia é nefasto à emancipação das mulheres, na medida em que conceitos machistas e opressores são assimilados e disseminados pelas próprias mulheres. Lya Luft nos explica que “a realidade objetiva – se existe – importa menos: o mundo chega a mim filtrado por minha visão pessoal” (LUFT, 2007, p. 18).

O movimento de emancipação feminina, no último século, busca uma igualdade material e fundamentada entre homens e mulheres. Por uma

questão de fato, a humanidade sempre foi afetada por misoginia. Segunda Anita Amato (AMATO MANGIAMELI, *online*), a emancipação feminina pode ser o ponto de viragem no desenvolvimento da nossa cultura; que poderia oferecer um grande ajuda para se repensar o direito, a política e a religião.

Ademais, a igualdade de gêneros promove a emancipação do próprio homem, na medida em que o liberta de papéis historicamente a ele imputado de que “homem não chora”, não fala de seus sentimentos, deve pagar a conta, abrir a porta do carro, ser forte, bruto, agressivo, “resolver na porrada”, não brinca de boneca, comportamentos que são compreendidos como masculinidade tóxica.

A masculinidade tóxica se refere, portanto, “a características que a sociedade tende a atribuir de maneira estereotipada ao sexo masculino, mostrando-se nocivas ou restritivas aos próprios homens” (NEVES, 2007), além de perpetuarem uma sociedade machista, misógina e patriarcal.

Devido ao fato de o conceito de masculinidade hegemônica ser baseado na prática que permite a continuidade da dominação coletiva dos homens sobre as mulheres, não é surpreendente que em alguns contextos a masculinidade hegemônica realmente se refira ao engajamento dos homens a práticas tóxicas - incluindo a violência física - que estabilizam a dominação de gênero em um contexto particular (CONNELL, 2013, p. 241-282).

Muitas destas ideologias fundam-se, portanto, em estereótipos, em argumentos ignaros advindos da divisão sexual do trabalho, que consistia em reservar aos homens o trabalho produtivo e às mulheres o trabalho doméstico, considerado improdutivo, não gerador de lucro e, portanto, não remunerado (CALIL, 2007, p. 99).

A divisão sexual do trabalho acaba por propiciar uma grave dicotomia, em que se apresenta de um lado a *esfera da produção* - um espaço público, simbolizado pela fábrica e considerado campo masculino -, e *esfera da reprodução* - espaço privado, representado pela casa, território feminino (CURVO, 2015, p. 89).

A ausência de uma divisão harmônica dos afazeres domésticos e dos cuidados com os filhos persiste como obstáculo à emancipação das mulheres e à conquista e à permanência plena do mercado de trabalho, pois a sobrecarga a que se submete a mulher em razão das tarefas domésticas e do cuidado com a prole se traduzem em verdadeira segunda jornada de trabalho, minando sua disponibilidade e capacidade psíquica e física de manutenção do emprego (CALIL, 2007, p. 105).

Estas representações sociais estereotipadas contribuem para a “reprodução da noção da mulher como força e trabalho secundária”, fomentando as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho (ABRAMO, 2007).

Como visto, a divisão sexual do trabalho permeia o imaginário social e produtivo, apresenta-se como argumento persistente na constituição de ações no mercado de trabalho e influi nas próprias políticas públicas do Estado, notadamente na produção de normas, cujo mote é a proteção da mulher no mercado de trabalho, mas que geram impactos adversos.

O Direito do Trabalho da mulher, ao fundamentar-se em pressupostos fáticos equivocados e que retratam a reprodução de ideologias e estereótipos, acaba por perder sua efetividade, tornando-se o próprio algoz da mulher em sua luta por igualdade jurídica no mercado de trabalho em relação aos homens, mostrando-se distópico.

O conjunto de normas de proteção ao trabalho da mulher se apresenta, portanto, como normas que ao protegerem apenas as mulheres enquanto grávidas ou vivenciando a maternidade, não estendendo tais proteções aos homens, acirram sua exclusão do mercado ou sua permanência precária.

2. Participação da mulher no mercado de trabalho

A reprodução desta conformação social, empresarial e pública resiste aos dados objetivos extraídos da participação das mulheres no mercado laboral, num contexto em que o crescimento da população feminina no

mercado de trabalho brasileiro foi uma das mais marcantes transformações sociais ocorridas no país nas últimas décadas.

A divisão sexual do trabalho apresenta-se, assim, inadequada para fundamentar a edição de normas trabalhistas voltadas apenas para as mulheres, na medida em que não representa as distintas realidades da presença feminina no mercado de trabalho, se tornando “um dos elementos sobre os quais se estruturam e se reproduzem as hierarquias entre homens e mulheres e os padrões de discriminação e subordinação de gênero” (ABRAMO, 2007).

A estrutura econômica do mercado, os números da participação em atividades produtivas e acesso a recursos demonstram que as disparidades permanecem. Conforme tabela abaixo², retirada do IBGE, com informações atualizadas até junho de 2018, as mulheres dedicam em média 18,1 horas semanais nos cuidados de pessoas e afazeres domésticos enquanto os homens dedicam 10,5 horas semanais. As mulheres recebem uma média habitual mensal de R\$1.764,00, enquanto os homens percebem R\$2.306,00.

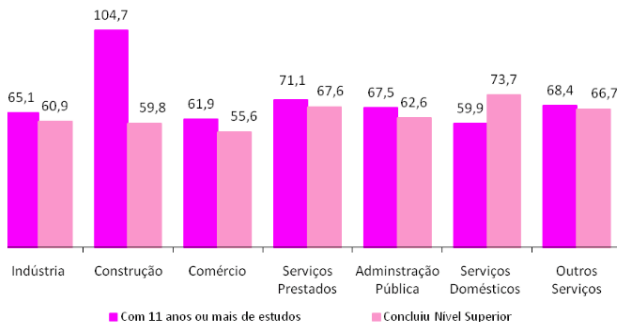


Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais

² Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf> Acesso em 10 out 2019.

O mais curioso é notar que mesmo em diversos grupamentos de atividade econômica, a graduação superior não aproxima os rendimentos recebidos por homens e mulheres, pelo contrário, a diferença acentua-se, conforme se verifica no gráfico abaixo (BRASIL, 2010).

Razão do rendimento médio habitual da população ocupada feminina em relação a masculina, por escolaridade, segundo os grupamentos de atividade – 2009*.



*Média das estimativas mensais.

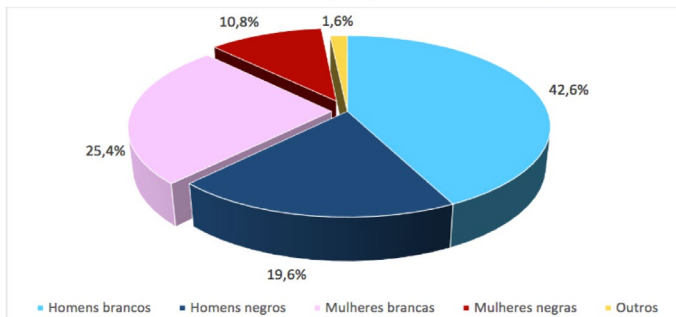
Fonte: PME – IBGE.

O Instituto Ethos e o Banco Interamericano de desenvolvimento traçaram o perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e constatou que as mulheres, embora representem 51,4% da população brasileira, ainda continuam sub-representadas nesse grupo. Além da desigualdade em relação aos homens, enfrentam um afunilamento hierárquico que as exclui, em maior proporção, dos postos mais elevados da escala hierárquica. O quadro executivo apresenta-se como um reduto masculino, ficando as mulheres com uma participação 13,6% (INSTITUTO ETHOS, 2016, p. 15).

O resultado da PNAD de 2012, do IBGE, aponta no mesmo sentido. A pesquisa nacional por amostragem feita em domicílios demonstra que 42,6% dos cargos de direção são ocupados por homens brancos, enquanto mulheres brancas ocupam apenas 25,4% e a situação piora para mulheres negras, com a participação de 10,8%. A pesquisa de 2015 realizada pela

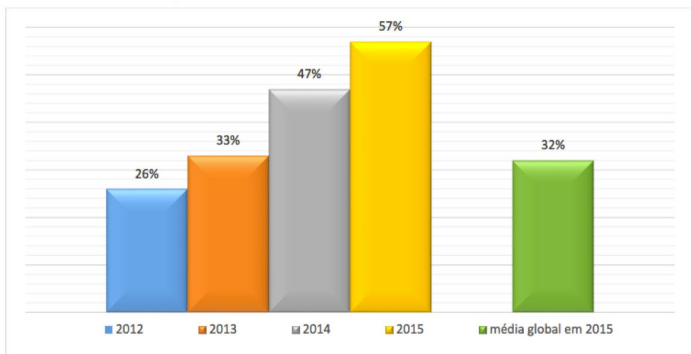
womens in business, realizada pela Grant Thornton aponta que 57% das empresas brasileiras não tem mulheres no comando, conforme se observa dos gráficos abaixo:

Gráfico 2.3 – Distribuição percentual nos cargos de direção, das pessoas com idade de 25 anos ou mais, por gênero e cor – Brasil, 2012



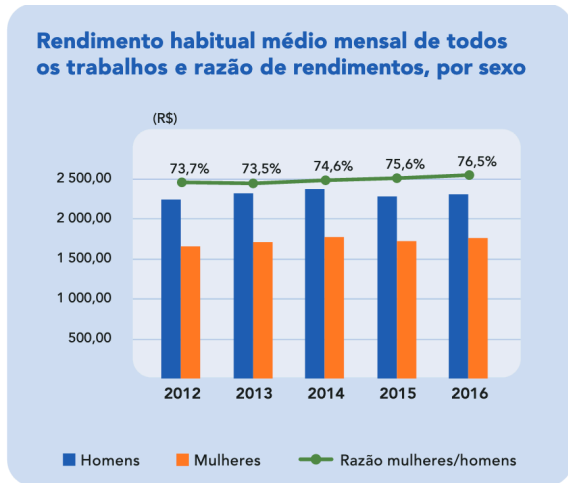
Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do IBGE – 2012.

Gráfico 2.4 – Empresas brasileiras sem mulheres no comando – 2012/2015



Fonte: Relatório "Women in Business 2015", produzido pela Grant Thornton.

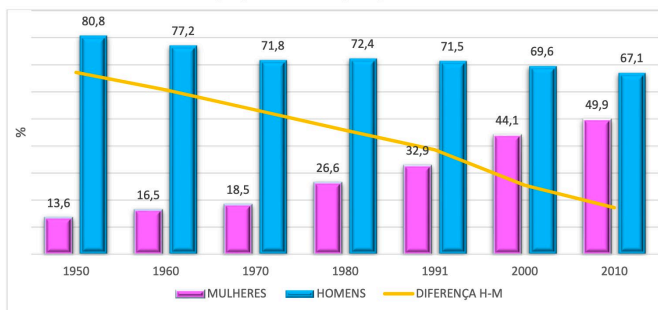
Por fim, pela análise das PNAD's de 2012-2016, do IBGE, o rendimento médio anual habitual de todos os trabalhadores aponta uma discrepância de 23,5 pontos percentuais, sendo que a razão entre os rendimentos recebidos por homens e mulheres é de 76,5%.



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2016.

Hoffmann e Troncoso utilizando-se de dados da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) e analisando a evolução da participação da mulher no mercado de trabalho afirma que, nos anos de 1990, a continuidade da ampliação das taxas de participação feminina, sobretudo entre mulheres não muito jovens, foi o único fator responsável pelo crescimento da PEA (população economicamente ativa) (HOFFMANN; LEONE TRONCOSO, 2004, p. 35-58). E as mulheres ainda continuam representando a maioria na PEA, na proporção de 43,6%, além de representarem 42,6% da população ocupada (BRASIL, 2013).

Entre 1950 e 2010 houve um acréscimo de 36,6 pontos percentuais na taxa de atividade feminina, que passou de 13,6% para 49,9%, enquanto a dos homens neste mesmo intervalo de 60 anos caiu de 80,8 para 67,1%, conforme se observa do Gráfico 1, retirado do Censo Demográfico do IBGE.

Gráfico 1.1 – Participação na PEA, por gênero – Brasil – 1950 a 2010

Fonte: Censos Demográficos do IBGE – 1950 a 2010

Segundo relatório da OIT, de 2016, entre 1995 e 2015, a taxa de atividade global da população feminina diminuiu de 2,8% enquanto a dos homens foi de 3,8%, além disso, a taxa de emprego para as mulheres em 2015 foi bem próxima da de 1995, ficando em torno de 25,5% menor que a dos homens (OIT, 2016, p.13).

Percebe-se assim uma diminuição do distanciamento dos contingentes de gênero no que tange às taxas de atividade, mas permanece uma estagnação na participação das mulheres em relações de emprego. Essa disparidade pode ser explicada porque grande parcela das trabalhadoras estão no mercado de trabalho em atividades informais, não remuneradas ou no trabalho doméstico. A tabela abaixo mostra a aproximação das taxas de atividade, mesmo desconsiderando o trabalho doméstico.

Tabela 1.1 – Taxa de atividade e percentual de empregados, por gênero – Brasil, 1976 a 2002

| Ano | Taxa de atividade | | % de Empregados* | |
|------|-------------------|--------|------------------|--------|
| | Mulheres | Homens | Mulheres | Homens |
| 1976 | 28,8 | 73,6 | 30,3 | 69,7 |
| 1981 | 32,9 | 74,6 | 32,2 | 67,8 |
| 1983 | 35,6 | 74,8 | 33,4 | 66,6 |
| 1985 | 36,9 | 76,0 | 34,4 | 65,2 |
| 1990 | 39,2 | 75,3 | 36,7 | 63,3 |
| 1993 | 47,0 | 76,0 | 31,8 | 68,2 |
| 1995 | 48,1 | 75,3 | 32,6 | 67,4 |
| 1997 | 47,2 | 73,9 | 33,1 | 66,8 |
| 1998 | 47,5 | 73,6 | 33,9 | 66,1 |
| 2002 | 50,3 | 73,2 | 35,8 | 64,2 |

* Excluídos empregados domésticos.

Fonte: Fundação Carlos Chagas, com base em dados da PNAD

Mas o crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho não necessariamente advém de um melhor tratamento entre os gêneros, sendo em grande parte devido à conquista de maior liberdade da mulher com o uso da pílula anticoncepcional e a lei do divórcio.

Heilborn e Brandão (1999, p. 07-17) apontam que o desenvolvimento dos métodos contraceptivos promoveu a clivagem entre reprodução biológica e sexualidade. A disseminação do uso da pílula anticoncepcional possibilitou à mulher, além de maior controle do seu corpo e sua sexualidade, um planejamento familiar, podendo reduzir o número de filhos e permitindo conciliar as responsabilidades domésticas com suas atividades profissionais.

Por fim, a pílula dispensa a negociação com o homem, diferindo-a de outros métodos até então existentes. Essa mudança é relevante pois possibilita à mulher a busca do prazer sexual, desvinculando a sexualidade da reprodução biológica, fazendo com que “os filhos deixem de ser a finalidade, ou a consequência inevitável, dos encontros eróticos” (KEHL, 2003, p. 163 - 176).

Uma vez que as mulheres passam a incluir a necessidade de satisfação sexual como requisito para a escolha dos cônjuges, o casamento passa a ser construído a partir da existência do amor e do desejo sexual, tornando-se passível de dissolução matrimonial. A lógica individualista corrobora com esta situação ao disseminar práticas hedonistas nas quais o sujeito permanece na relação enquanto ela for satisfatória. Tais mudanças na concepção das uniões promovem a reestruturação da legislação e, em 1977, a lei que regulamenta o divórcio é aprovada (ARANTES, 2010, p. 30).

De fato, o número de casamentos caiu e o número de divórcios aumentou. A pesquisa mostra que entre 2016 e 2017 o número de uniões registradas diminuiu 2,3% e o número de divórcios aumentou 8,3%. A gerente da pesquisa, Klívia Oliveira (LOSCHI, 2019, *online*), mostrou que este é o segundo ano consecutivo com aumento do número de divórcios e

diminuição de casamentos e que a proporção é de três casamentos para cada divórcio.



Fonte: Agência de notícias IBGE: www.agenciadenoticias.ibge.gov.br

Os números acima, por outro lado, demonstram que uma maior participação dos pais nas obrigações com a prole pode levar a um crescimento do número de divórcios, denotando os novéis formatos das famílias brasileiras. Há um aumento significativo do percentual de divórcios judiciais com sentença de guarda compartilhada dos filhos: essa modalidade de guarda passou de 7,5% em 2014, para 20,9% em 2017, isto porque desde 2014 a lei define que a guarda dos filhos seja prioritariamente compartilhada, muito embora a mulher ainda seja a responsável pela guarda na maioria dos registros de divórcio.

Meu argumento é que, ao romper com a dicotomia entre público e privado atribuída segundo o gênero, as mulheres desafiam a metanarrativa patriarcal legitimadora de um dos pilares da hierarquia sexual na sociedade moderna.

Com isto, enunciaram a problemática do 'outro' ao nível das relações de gênero. A incredulidade em relação às metanarrativas também atingiu as relações no casamento e na família, quando as mulheres colocaram em xeque a concepção de uma natureza feminina cujo lugar social era exclusivamente o mundo privado. Estas transformações afetaram decisivamente a estrutura patriarcal da família conjugal moderna, pois, quando homens e mulheres passaram a se definir como iguais e autônomos, sua estabilidade tornou-se frágil, uma vez que dependente dos desígnios da individualidade (VAITSMAN, 1994, p. 21-22).

Embora as situações de desigualdade sejam determinadas culturalmente, elas se apresentam, frequentemente, como naturalmente constituídas (COUTINHO, 2015). Assim, as diferenciações biológicas (CALIL, 2007) devem ser consideradas como motivação para diferenciações no trato jurídico e social da condição feminina somente quando visem a proteger a mulher no mercado de trabalho, por exemplo, criando condições para que possam desenvolver suas atividades em condições de segurança para si e para seus filhos, antes e após, durante e período gestacional e não apenas vinculadas à maternidade.

A realidade brevemente analisada demonstra que as mulheres permanecem em pior situação no mercado de trabalho, recebendo em média 23,5% menos do que os homens e ocupando ínfima fatia dos cargos de direção, levando à construção de duas hipóteses:

1. A baixa participação das mulheres no mercado produtivo e o desnível salarial seriam em razão de uma baixa qualificação?
2. A baixa participação das mulheres no mercado produtivo e o desnível salarial seriam em razão do fato das mulheres engravidarem?

A seguir, as duas hipóteses serão tratadas a fim de tentarem explicar o tratamento diferenciado recebido pelas mulheres no mercado de trabalho e se esta diferenciação é discriminatória.

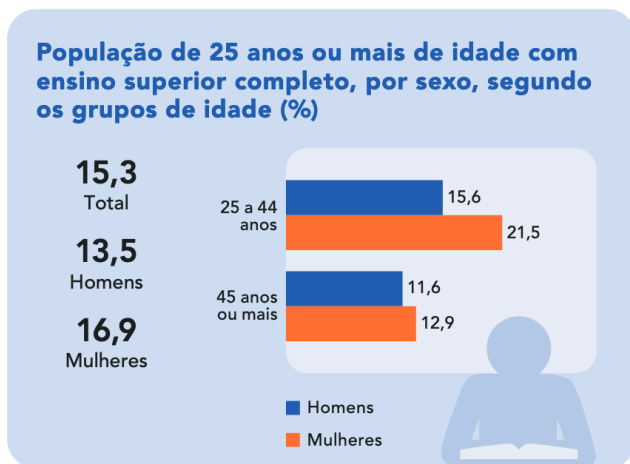
2.1 Taxa de escolaridade e qualificação da mulher

A primeira tentativa de explicar o desnível salarial da mulher no mercado de trabalho em relação ao homem se baseia na hipótese de que talvez as mulheres sejam menos qualificadas para o trabalho do que os homens, o que justificaria salários inferiores.

No entanto, o Censo da Educação Superior, do INEP (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira) demonstrou que o nível de instrução das mulheres é superior ao dos homens. A última edição do levantamento, de 2016, revela que as mulheres representam 57,2% dos estudantes matriculados em cursos de graduação, enquanto no Censo da Educação Superior de 2006, as mulheres representavam 56,4% das matrículas em cursos de graduação (INEP, 2016).

Das 48,6 milhões de matrículas da Educação Básica, 49,1% são de mulheres, revelando o equilíbrio no acesso, segundo o Censo Escolar 2017. O mesmo levantamento mostra que as mulheres representam 80% dos professores dessa etapa, enquanto representam 45,5% dos docentes do Ensino Superior (INEP, 2018). Tal tendência pode ser explicada por dois fatores: o primeiro é que a educação básica exige o exercício do cuidado com menores de idade, característica muito naturalizada como feminina; o segundo fator é que a remuneração do Ensino Superior é mais alta, tornando-se um lugar prioritariamente masculino.

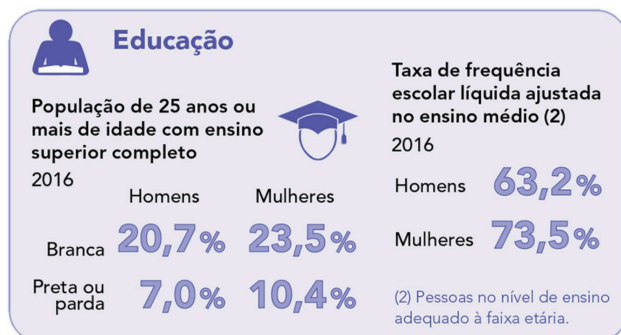
A PNAD de 2016, promovida pelo IBGE, em estudo com recorte que analisou pessoas com idade entre 25 e 44 anos e com ensino superior completo, as mulheres são maioria, representando 21,5%, enquanto os homens da mesma faixa de pesquisa representam 15,6%. A diferença diminui a medida em que a faixa etária analisada aumenta. Na fatia de análise com pessoas acima de 45 anos de idade, as mulheres representam 12,9% e os homens 11,6%, conforme os números abaixo:



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016.

A queda do percentual da diferença de formação em nível superior de 5,9% para 1,3%, pode ser explicada, em parte, porque a medida em que os anos passam aumentam os deveres de cuidados das mulheres, que normalmente passam a encarar dupla jornada, conciliando os afazeres domésticos e da prole com os da atividade profissional.

Não obstante, na análise total dos dados, as mulheres são mais qualificadas, compondo a maioria da população com ensino superior e maioria da taxa de frequência escolar líquida no ensino médio, como pode se observar no quadro a seguir.

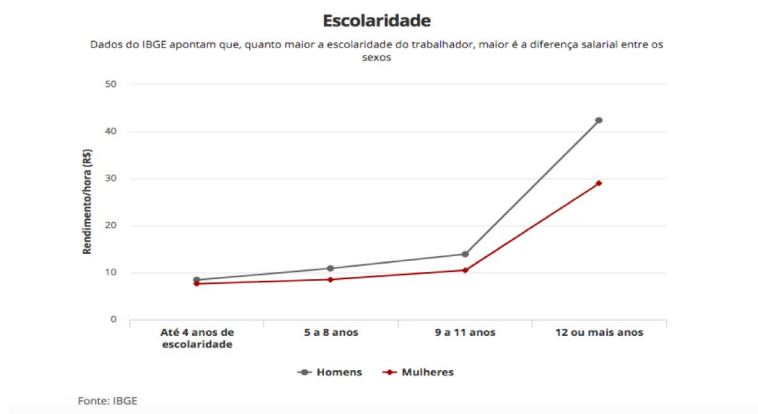


Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais.

Os processos de mudança sociais são inexoráveis, porém muitas vezes se apresentam lentos, notadamente a modificação de padrões de gênero gestados pelas tradições e pela cultura de uma sociedade historicamente conduzida por homens. As conquistas de gênero, tais como a redução da taxa de fecundidade, o uso da pílula anticoncepcional, maior liberdade em razão do divórcio, e a elevação dos níveis de escolaridade amenizaram as dificuldades e as barreiras enfrentadas pelas mulheres para entrarem, caminharem e se manterem no mercado de trabalho.

Nesse sentido, embora os diversos indicadores confirmem essa tendência geral de aumento da escolaridade das mulheres em relação aos homens, a estrutura ocupacional de homens e mulheres permanece ainda bastante desigual (MARUANI; HIRATA, 2003, p.368).

Os resultados mostram que, em média, as mulheres superaram os homens nos indicadores educacionais analisados. Entretanto, há considerável desigualdade, mesmo as estatísticas provando que, independentemente de as mulheres apresentarem os melhores resultados educacionais em média, elas ainda não alcançaram resultados compatíveis com sua qualificação no mercado de trabalho (IBGE, 2018, p. 5), conforme se observa das estatísticas abaixo:



A norma constitucional, como veremos, visa garantir que sejam equitativos o trato e as condições de trabalho das mulheres e dos homens, sem

qualquer discriminação, inclusive impedindo que as políticas de remuneração criem distinções remuneratórias em razão do gênero. Porém, o que se verifica, na realidade, é que ainda que sejam mais qualificadas profissionalmente do que seus colegas homens, as mulheres recebem salários menores, ou quando ocorre uma queda no nível salarial de determinada ocupação, esta passa a ser ocupada predominantemente por mulheres.

As séries estatísticas históricas apresentadas demonstram que o maior acesso à educação conspira para um maior questionamento dos papéis sociais rigidamente estabelecidos para homens e mulheres nas esferas pública e privada, e contribui para a elevação da participação da mulher no mercado de trabalho.

Nota-se que o aumento da participação feminina nas diversas esferas sociais – aumento do número de mulheres nas universidades, no mercado de trabalho, em atividades políticas, artísticas e culturais - desafiou a desigualdade entre os gêneros e ampliou o trânsito de uma parcela das mulheres pela esfera pública. As mulheres, agora com melhor nível educacional e ocupacional, ganham maior independência financeira e acabam se inserindo em postos mais valorizados no mercado de trabalho. Cada vez mais, aspiravam melhores condições, qualificavam suas atuações, promovendo transformações em todo o tecido social (ARANTES, 2010, p. 26).

Vaitsman (1994) relembra que as mulheres sempre exerceram atividades laborativas, mas o reconhecimento só acontece quando participam das esferas culturais e políticas. No entanto, por questionar valores sólidos da sociedade brasileira, essas transformações não acontecem de maneira simples e são fruto de muitos conflitos.

Assim, embora Stengel (2004) ressalte o inegável protagonismo da educação formal como condição necessária para promover a emancipação feminina, pois o conhecimento é um instrumento de empoderamento, o acesso ao ensino superior e à qualificação proporcional ainda não foram capazes de eliminar a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, sendo que certo que esta discriminação salarial não pode ser explicada pela

primeira hipótese levantada, visto que as mulheres representam a maioria no quesito formação e qualificação no mercado de trabalho.

2.2 Mulheres e maternidade

O produto das estatísticas sobre qualificação, por gênero, revelou que as diferenças salariais e desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho não podem ser explicados pela baixa qualificação das mulheres, levando à investigação de questões específicas que afetam apenas as mulheres em relação aos homens.

Construindo uma hipótese estrutural, a próxima hipótese busca entender, a partir dos dados apresentados a seguir, se a maternidade é uma questão biológica e social que impede que as mulheres exerçam seus direitos de forma igualitária no mercado de trabalho.

A história de construção da família nos mostra que ela foi gestada segundo um modelo patriarcal, fixando a maternidade como o componente fundante da construção identitária da mulher. Não obstante, mesmo diante das mudanças e conquistas contemporâneas, pelas quais, notadamente, a desnaturalização da maternidade e sua dissociação da prática sexual (ARANTES, 2010, p. 64), ainda prepondera uma cultura social e jurídica pautada na divisão sexual do trabalho.

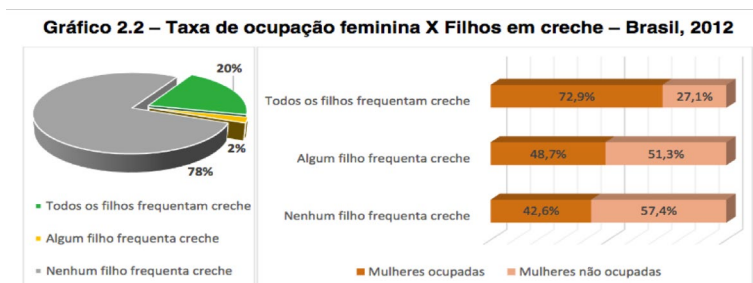
Evidentemente, o fortalecimento deste modelo familiar impactou diretamente na vida de homens e mulheres. Neste arranjo, a mulher considerada frágil e pouco predisposta à atividade intelectual, estaria mais apta a abnegar de seus desejos, ficando encarregada dos filhos e do cuidado com a casa. Isto é, coube às mulheres a responsabilidade pela vida privada da família. Em contrapartida, o homem, visto como mais forte e vigoroso, foi encarregado do provimento material, bem como da direção moral da esposa e de seus filhos, voltando-se, portanto, para a vida pública (Badinter, 1985; Reis, 2010; Roudinesco, 2003 *apud* CUNICO; ARPINI, 2014, p. 37-49, ago. 2014).

Embora a família, enquanto estrutural organizacional, se mantenha após o divórcio, é fato que o divórcio é um fenômeno de transformação e

dissolução da conjugalidade que implica em, pelo menos, uma reorganização do núcleo familiar, que pode passar a assumir um caráter singular - chamada família monoparental³ - ou conjugal - chamada família recomposta⁴ (*apud* CUNICO; ARPINI, 2014, p. 37-49, ago. 2014).

Assim, desde a lei do divórcio observa-se o crescimento do número de família monoparentais, chefiadas por mulheres. Segundo o IBGE o formato de organização familiar monoparental aumentou de 22,2% para 37,3% entre 2000 e 2010, sendo que destas, 17% são chefiadas por mulheres, com filhos e sem cônjuge (IBGE, 2012).

Tal fato reforça a hipótese de que a sociedade ainda atribui à mulher a criação e o cuidado com as crianças, principalmente nos casos de divórcio e/ou separações (ARANTES, 2010, p. 32). Conforme pode-se inferir pela análise dos gráficos abaixo, a proporção entre a taxa de participação feminina no mercado de trabalho e a disponibilidade de creche para deixarem um ou todos os seus filhos é representativa da permanência de uma lógica de divisão sexual do trabalho.



Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do IBGE – 2012.

Cecília Machado e Pinho Neto, em pesquisa realizada no âmbito da FGV, intitulada “as consequências da licença maternidade no mercado de trabalho”, usando dados da RAIS – Relatório Anual de Informações Sociais -, observaram que durante no período de 3 anos anteriores à concessão da

³ O conceito de família monoparental refere-se a uma mãe ou a um pai que vive sem cônjuge e com filhos dependentes.

⁴ O conceito de família recomposta refere-se a novos rearranjos familiares, cuja única exigência é a presença de filhos, seja de apenas um dos pares do casal ou dos filhos de ambos.

licença maternidade a taxa de emprego para as mulheres apresenta a maior alta. Durante o período da licença maternidade, a taxa de emprego feminina se mantém estável, mas declina vertiginosamente após o período de garantia de estabilidade. E o percentual de empregos femininos após três anos do nascimento do filho cai em quase 6,8% abaixo dos níveis apresentados três anos antes da licença (MACHADO; PINHO NETO, *online*).

A lógica aqui é de que a maternidade ainda é atribuída como processo naturalizado e se constrói a partir da capacidade reprodutiva da mulher, enquanto a paternidade se constrói a partir da relação, do vínculo estabelecido socialmente (ARANTES, 2010, p. 32).

De fato, o que se pode observar é que as dificuldades de acesso comumente resultam do próprio modelo de organização social que impõe às mulheres um grande peso quando às obrigações familiares, o que as empurra para trabalhos em tempo parcial ou intermitentes, ou não formalizados, frequentemente mal remunerados.

Apesar disso, de modo equivocado, tanto a ordem jurídica interna quanto a externa tendem a reafirmar o senso comum, estabelecendo ou incentivando o estabelecimento de condições que conduzem as mulheres a ocupações flexíveis, novamente sob a perspectiva de que a mulher deve continuar desdobrando-se em duplas ou múltiplas jornadas, a fim de dar conta das tarefas domésticas e do seu desenvolvimento profissional.

Todavia, o direito a um trabalho decente implica principalmente o direito de acesso da mulher ao mercado de trabalho produtivo. Assim, como veremos, apesar de promulgar direitos especiais somente às mulheres e apenas em razão do fato de serem mães, tais como o aumento da licença maternidade, a criação de creches no ambiente de trabalho e a proibição de horas extras, a legislação também desestimulou os contratantes a optarem pela força de trabalho da mulher, já que tais direitos aumentavam o custo desta mão de obra, sem que, em contrapartida, existisse qualquer tipo de incentivos (ARANTES, 2010, p. 26).

Em seguida, passa-se à demonstração de que direitos previstos no ordenamento jurídico brasileiro como licença-maternidade, alguns horários especiais, assistência em creches, entre outros, não deveriam ser garantidos de modo desigual entre homens e mulheres, já que essa desigualdade acaba por onerar o custo da mão-de-obra feminina, tornando mais caro o preço da contratação do trabalho da mulher, o que, invariavelmente, dificulta seu acesso e sua ascensão no mercado de trabalho.

Tais diferenciações legislativas, adotadas pela perspectiva das relações sociais de sexo, reforçam a divisão sexual do trabalho, mantendo as mulheres na esfera da reprodução - espaço doméstico - e reservando aos homens a esfera da produção - espaço público, segundo os princípios da separação e da hierarquização do trabalho (KERGOAT, 1996).

Evidente que uma norma constitucional que vise à proteção do mercado de trabalho da mulher não deve ser interpretada de modo a fazer perpetuarem as condições discriminatórias em razão do gênero, mas, ao contrário, deve ser regulada de tal forma que as regulações estabeleçam as condições materiais para que essa discriminação seja positiva e efetivamente superada no mundo do trabalho.

Desta forma se comprova a segunda hipótese levantada de que a mulher ao engravidar acaba sendo discriminada no mercado de trabalho, seja do ponto de vista remuneratório, seja do ponto de vista estrutural, enfrentando sérias dificuldades de acesso, percurso, promoção e permanência no mercado laboral.

3. Teto de vidro, labirinto da liderança e outros desafios enfrentados pela mulher no mercado.

Como visto, o salário das mulheres permanece inferior aos dos homens, e mesmo nas ocupações em que é exigida a formação superior - que tem maioria feminina, a diferença salarial mostra-se elevada.

Eagly e Carli (2007), a partir de material coletado em entrevistas, fixaram a expressão *labirinto da liderança* para expressar o percurso a ser

percorrida pela mulher no mercado de trabalho, com base na interpretação das 5 barreiras identificadas: a) Vestígios de Preconceito; b) Resistência à Liderança da Mulher; c) Problemas com Estilo de Liderança; d) Demandas da Vida Familiar; e e) Pouco Investimento em Capital Social. Posteriormente, Eagly e Carli (2007) apontaram outras três barreiras à trajetória das mulheres no mercado de trabalho: i) Maternidade; ii) Aparência Pessoal; e iii) Divisão de Tarefas na Infância (HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018, p. 331-334).

O labirinto da liderança surge como uma progressão da compreensão acerca das dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho, que já vinham sendo cunhadas pela existência de um *teto de vidro*, nomenclatura originária do termo *glass ceiling*. A expressão se tornou popular por expressar “a barreira que, de tão sutil, é transparente, mas forte o suficiente para impossibilitar a ascensão das mulheres” aos altos escalões hierárquicos empresariais (STEIL, 1997, p. 62).

O teto de vidro se refere à escassez de mulheres nos níveis superiores de organizações, em razão de fatores invisíveis que mantêm as mulheres longe do topo. Serve ainda para explicitar que é pouco provável que estas influências ocultas desapareçam ao longo do tempo, pois um teto não é uma estrutura que se dissipe naturalmente. Enfim, embora reste comprovado que a qualificação, a titulação seja superior a dos homens, um teto é algo que mantém as pessoas para baixo, apesar de sua competência (VALIAN, 1998, p.1).

A ideia do labirinto da liderança surge então para, ao invés de sugerir um obstáculo absoluto no penúltimo estágio de uma carreira de destaque (teto de vidro), simbolizar a complexidade e a variedade dos desafios que a mulher pode enfrentar durante o percurso.

Cruzar um labirinto não é algo simples nem direto; exige persistência, consciência do próprio progresso e uma análise atenta das dificuldades mais à frente. É esse o sentido que queremos usar. Há, sim, caminhos para a mulher que aspira ao alto comando – mas caminhos repletos de voltas e desvios, previstos

e imprevistos. Já que todo labirinto tem uma rota viável para o centro, subentende-se que as metas são atingíveis. A metáfora reconhece os obstáculos, mas não é, em última instância, desalentadora (HARWARD BUSINESS REVIEW Brasil).

Assim, a metáfora do teto de vidro poderia implicar uma barreira absoluta apenas no último nível da empresa, impedindo com que as mulheres ascendessem apenas aos altos escalões e tirar o foco de um problema maior: as dificuldades enfrentadas em todo trajeto, desde a entrada no mercado de trabalho até à sua permanência.

O teto de vidro poderia ainda inferir que mulheres e homens têm igual acesso a postos de nível iniciante e intermediário. Ademais, a ideia do obstáculo transparente sugere, ainda, que a mulher é iludida em relação a suas oportunidades, pois seria difícil vislumbrar, de longe, o impedimento. Ocorre que, os entraves encarados pelas mulheres no mercado de trabalho, por vezes, não são sutis.

O pior de tudo é que, ao encarnar um obstáculo único e constante, a figura do teto de vidro deixa de fora a complexidade e a variedade dos desafios enfrentados pela mulher na jornada rumo à liderança. O fato é que a mulher não é barrada somente ao atingir o penúltimo estágio de uma carreira de destaque – mas some de vista em inúmeros pontos a caminho desse degrau (HARWARD BUSINESS REVIEW Brasil).

Dentre as dificuldades acima demonstradas enfrentadas pelas mulheres, tais como, discriminação salarial, dificuldade de ascensão, evasão do mercado produtivo após a maternidade, maior custo da mão de obra feminina, as mulheres enfrentam práticas em seu dia a dia que demonstram bem as dificuldades impostas pela metáfora do labirinto.

Alguns termos são usados para explicar práticas comuns, consistentes em expressões mapeadas a partir de formações discursivas praticadas por homens contra mulheres no mercado de trabalho. Trata-se de uma das formas de reprodução e perpetuação da dominação masculina, por meio da linguagem, afinal esta é portadora do poder de construir representações simbólicas sobre o mundo social (BARROS; BUSANELLO, 2019, *online*).

São práticas discursivas da linguagem que visam invariavelmente levar ao silêncio da mulher. E a “imposição cultural do silêncio como norma de *boa conduta* para as mulheres constitui uma forma de violência simbólica, ou seja, aquela que pode se tornar invisível até mesmo para suas próprias vítimas, pois se trata de uma forma de dominação que se estabelece pelas vias simbólicas da produção de representações e de imagens” (BARROS; BUSANELLO, 2019, *online*). São elas: a) *manterrupting*: *Toda vez que um homem interrompe a fala da mulher e não permite que ela termine sua explicação ou conclua seu raciocínio*; b) *Bropriating*: Junção de bro (irmão) *appropriating* (apropriação). Acontece quando um colega de trabalho se apropria da ideia de uma mulher durante uma reunião, conversa ou ata de trabalho, recebendo os louros por ela; c) *mansplaining*: *Toda vez que um homem explica para uma mulher algo que ela já sabe de maneira a desmerecê-la, pois explica algo totalmente óbvio, uma explicação desnecessária*; *gaslighting*: É uma forma de abuso psicológico no qual informações são distorcidas, seletivamente omitidas para favorecer o abusador ou simplesmente inventadas com a intenção de fazer a vítima duvidar de sua própria memória, percepção e sanidade⁵.

Em pesquisa realizada no Plenário da Câmara dos Deputados em junho de 2017, buscou-se analisar os desafios que as deputadas enfrentavam para o exercício do mandato em razão das formas de machismo discursivo que interferem nos modos de expressão das deputadas federais. Foi uma análise baseada nos resultados de um grupo focal com assessores/as das deputadas e um conjunto de 45 entrevistas, sendo 19 com deputadas e 26 com as equipes de assessoria e de acompanhamento dos debates parlamentares. Foram apontadas 15 formas de machismo discursivo, sendo algumas mais violentas e outras mais brandas e sutis, conforme quadro a seguir (BARROS; BUSANELLO, 2019, *online*):

⁵ Disponível em: < <http://movimentomulher360.com.br/2016/11/mm360-explica-os-termos-gaslighting-mansplaining-bropriating-e-manterrupting/>> Acesso em 05 jul 2019.

Quadro 1 Tipos de machismo discursivo identificados pelos informantes da pesquisa

| Tipos de machismo identificados |
|---|
| 1 Desrespeito ostensivo a deputadas que presidem sessões plenárias e de comissões. |
| 2 Interrupções agressivas das falas de deputadas em sessões plenárias e de comissões. |
| 3 Tratamento depreciativo quanto aos pronunciamentos de mulheres. |
| 4 Boicote aos pronunciamentos de deputadas que defendem causas feministas. |
| 5 Desprezo e desvalorização da capacidade/competência política das deputadas. |
| 6 Pedido de palavra das deputadas ignorado pelos presidentes de comissões, mesmo na condição de líderes de partidos. |
| 7 Uso abusivo de apertes por homens nos pronunciamentos de deputadas. |
| 8 Uso de reiterações discursivas pelos deputados como forma de ter a "última palavra". |
| 9 Tratamento discriminatório no controle do tempo de fala das mulheres. |
| 10 Rotulação de "histéricas, loucas e descontroladas" quando as deputadas reagem discursivamente ao machismo discursivo. |
| 11 Adjetivação depreciativa e expressões com conotações de afeto, de condescendência e de falso cavalheirismo. |
| 12 Desatenção dos deputados em relação aos pronunciamentos feitos por mulheres. |
| 13 Demonstrações de impaciência diante dos pronunciamentos das deputadas. |
| 14 Manifestações masculinas coletivas de desqualificação discursiva das deputadas, como vaia nas comissões e no Plenário. |
| 15 Machismo discursivo não-verbal (olhares de deboche, gestos e expressões faciais de reprovação ao que é dito pelas mulheres). |

Fonte: Elaboração própria, com base nos relatos dos informantes.

A partir da análise dos efeitos das técnicas discursivas machistas é possível perceber que ainda é persistente o preconceito de gênero e latente a cultura de discriminação da mulher no mercado de trabalho, posto que estas ainda enfrentam ofensas e agressões desde ridicularização, deboche e ironias ofensas sexistas, sectárias e discriminatórias de cunho machista e sexista, buscando a submissão e a inferioridade da mulher, sintetizando os desafios que a vida produtiva ainda as impõe.

4. A igualdade simbólica e a legislação brasileira de proteção à mulher

Partindo do produto da análise dos dados acima, pode-se aventar que as normas de proteção ao emprego e ao mercado de trabalho da mulher no Brasil não estão sendo suficientes ou estão inadequadas, uma vez que se apresentam ineficazes e por vezes desempenham funções meramente simbólicas.

A proteção deve significar a necessidade de se promover a igualdade de gênero no plano jurídico, em razão da desigualdade fática, o que implica rediscutir aspectos polêmicos sobre as normas protetivas exclusivas do gênero feminino tendentes a evitar a discriminação da mulher na esfera laboral, a maioria delas em razão da gravidez.

Como afirmou Bobbio (1992, p. 24), “o problema fundamental em relação aos direitos do homem, hoje, não é tanto o de justificá-los, mas o de protegê-los. Trata-se de um problema não filosófico, mas político”.

A Constituição da República de 1988 representou a formalização jurídica da transição democrática pela qual passou a sociedade brasileira e trouxe rol amplo de direitos fundamentais e sociais. No entanto, no que diz respeito às normas de proteção ao trabalho da mulher, lança programas que não regulamentados ou mal regulamentados se revestem de caráter simbólico.

A tipologia da *legislação simbólica* é proveniente da doutrina alemã, defendida por Harald Kindermann, tratada no Brasil por Marcelo Neves (2007, p. 50), segundo o qual o caráter ou a função simbólica de uma legislação está presente “quando o legislador se restringe a formular uma pretensão de produzir normas, sem tomar qualquer providência no sentido de criar os pressupostos para a eficácia, apesar de estar em condições de criá-los”, ou quando a “produção de textos cuja referência manifesta à realidade é normativo-jurídica, mas que serve, primária e hipertroficadamente, a finalidades políticas de caráter não especificamente normativo-jurídico” (KINDERMANN *apud* NEVES, 2007, p. 32).

Neste sentido, Kindermann cria seu modelo tricotômico para expressar as três funções que a legislação simbólica pode desempenhar: confirmar valores sociais, demonstrar a capacidade de ação do Estado e adiar a solução de conflitos sociais através de compromissos dilatatórios (LOPES, 2009. p. 76).

Foucault também afirma que a legislação simbólica não possui normatividade, ou seja, a capacidade de se fazer valer, uma vez que ela reflete tão somente uma forma de exercício dos mecanismos de poder, através da criação de discursos de verdade, porque “somos igualmente submetidos à verdade, no sentido de que a verdade é a norma; é o discurso verdadeiro que, ao menos em parte, decide; ele veicula, ele próprio propulsa efeitos de poder” (FOUCAULT, 2005, p. 29).

A Constituição da República é a norma máxima do país e, como tal, seu poder de produzir discursos de verdade é contínua. Há uma crença na norma, a ideia de que o que a Constituição diz é uma verdade em si mesma

é um pensamento de senso comum que permeia cotidianamente a sociedade moderna. Esse potencial que se traduz em um discurso de verdade contido na norma é a essência da força indutora que utiliza a legislação simbólica (SILVA JÚNIOR, *online*).

Arcelo e Gontijo (2011, p. 10), analisando a teoria de Foucault, afirmam que as normas simbólicas servem à violação de direitos fundamentais justamente porque produzem o efeito de declarar que esses direitos existem e devem ser reconhecidos. Contudo, apesar de declaradas, as normas simbólicas se caracterizam pela baixa normatividade.

Ao se tratar dos direitos das mulheres na Constituição e suas normas regulamentadoras, o caráter simbólico não aparece como baixa normatividade, mas como uma inadequada regulamentação jurídica que reproduz um discurso sexista secular.

A Constituição da República de 1988 prevê no rol dos direitos fundamentais, em seu artigo 5º, I, que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”. Já no rol dos direitos sociais, em seu artigo 7º, XX, que o mercado de trabalho da mulher deve ser protegido, “mediante incentivos específicos, nos termos da lei”. Assim, a Constituição elenca importantes direitos fundamentais e sociais que devem balizar as ações legislativas e públicas.

Tais valores correspondem a direitos humanos fundamentais, os quais – sobretudo depois de constitucionalizados na ordem jurídico-constitucional – constituem a guia superior e o rumo permanente das políticas públicas.

A função simbólica desempenhada pela ordenamento jurídico trabalhista voltado à proteção do mercado de trabalho da mulher aparece quando há uma “hipertrofia da função normativa” – enaltecimento de valores sociais – a igualdade entre homens e mulheres, proteção do mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos -, em “detrimento de sua eficácia prática” – na realidade observa-se a discriminação da mulher no mercado de trabalho (NEVES, 2007, p. 67).

A par disso, como hipótese levantada, não parece ser o caso de insuficiência das normas trabalhistas, pois no ordenamento jurídico há

inúmeras normas de proteção ao trabalho e ao mercado de trabalho da mulher. Por isso, nos parece que são, na verdade, inadequadas, pois confundem a proteção à criança e à família com a proteção à mulher e, em razão da desigualdade que criam em relação aos homens, acabam se tornando um Direito do Trabalho que desprotege.

Na verdade, a questão central que permeia este estudo é a de que o homem deve ter igualdade de direitos em relação à mulher, pois parece razoavelmente provado que a mulher encontra ainda hoje grande resistência na valorização do seu trabalho no que diz respeito ao salário, cargos e ascensão organizacional, porque as inúmeras normas de proteção a elas destinadas, se justificam na verdade pela maternidade, e não são extensivas aos homens, desmerecendo a paternidade.

As primeiras inadequações surgem do próprio texto constitucional, que em duas importantes passagens, elencam apenas a *maternidade* como valor ou instituição merecedora de proteção.

A primeira diz respeito ao art. 6º, que inaugura o capítulo dos Direitos Sociais, afirmando que “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, **a proteção à maternidade** e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição” (grifo nosso). Ou seja, nos parece inadequado que a Constituição da República não tenha elevado a paternidade à categoria de direito social.

A segunda incoerência ou inadequação surge no capítulo que trata da Previdência Social, cujo artigo 201, II, prevê a “proteção à maternidade, especialmente à gestante. Mais uma vez, a paternidade não foi prestigiada no texto constitucional como merecedora da proteção da Previdência Social.

A par destas inadequações, a Constituição da República ainda confere tratamento diverso à maternidade e à paternidade no que diz respeito às licenças, sendo a da gestante prevista no artigo 7º, XVII, como de 120 dias e a do homem, prevista no mesmo artigo 7º, XIX, como sendo de 5 dias.

O artigo 10, II, do ADCT (ato das disposições constitucionais transitórias) prevê que “até que seja promulgada a lei complementar a que se

refere o art. 7º, I, da Constituição, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa “da empregada gestante”, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Ou seja, mais uma vez, confere-se apenas à mulher o direito, aqui especificamente a garantia provisória de emprego. Há que se questionar o porquê de o trabalhador homem não ter seu emprego protegido enquanto sua esposa ou companheira encontra-se gestante, notadamente em se tratando de proteção à vida do nascituro, que precisará de cuidados que impõe gastos e, para tanto, natural se que se garanta o emprego e a renda de seus genitores, independente do gênero.

É de se frisar que, em alguns países, a proteção contra a dispensa não é direito apenas da gestante/mãe. No Chile, se a mãe morre, o pai da criança pode gozar o restante da “licença-maternidade” e ser protegido contra a dispensa por um ano após o fim do afastamento pós-natal. Na Macedônia, o pai pode gozar da licença-maternidade ao invés da mãe, e ele será protegido contra a dispensa durante o afastamento. Na Mongólia, a dispensa é proibida para pais solteiros com crianças abaixo de 3 anos de idade. Na Estônia, é vedado ao empregador terminar um contrato de emprego com uma gestante ou com uma pessoa que crie uma criança com idade inferior a 3 anos. A proteção também se estende a qualquer pessoa que cuide da criança na Rússia. Na Finlândia, na Alemanha, na Islândia, na Itália, na Noruega, em Portugal, na Espanha e na Suécia, a proibição da dispensa também se aplica a empregados em gozo de diferentes tipos de licença (licença-maternidade, licença-paternidade ou licença-parental). Em alguns países, como na Venezuela, licença-adoção também é coberta por proibições contra dispensa (TEODORO, 2013, p. 279 -299).

A análise do Direito Comparado demonstra o atraso do Brasil em termos de proteção ao nascituro e à criança, pois a gestação não é encarada como algo pertencente apenas à mulher, mas ao pai também, sendo que os períodos se destinam primeiramente ao nascituro ou à criança e a quem vá cuidar dela, seja pai, mãe ou adotante.

A distinção mais marcante entre o homem e a mulher, sem dúvida é a gravidez, uma vez que somente a mulher possui essa capacidade biológica. No entanto, o homem participa deste processo e pode se afastar do trabalho, no Brasil, em razão da paternidade somente por cinco dias. O decreto 8737, de 3 de maio de 2016 que ampliou para 20 dias o período da licença paternidade importa em mudança singela e com função simbólica, tendo em vista o número quase irrisório de empresas que participam do programa empresa cidadã, desempenhando uma hipofetividade na sua função prática.

Em 2013, o artigo 391-A foi acrescentado à CLT (Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto-lei n. 5452/43), fazendo prever que “a confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado”, garante à mulher a referida estabilidade provisória prevista no art. 10º, II, b, do ADCT.

O TST (Tribunal Superior do Trabalho) desde 2012 já consubstanciava entendimento, pela Súmula 244, de que a estabilidade da gestante se estendia aos casos de contratação por tempo determinado⁶.

Considerando-se que a garantia de emprego existe para proteger o bebê, o emprego da mulher deve ser protegido, ainda que a gravidez ocorra no período do aviso prévio ou em contratos por prazo determinado, este é um direito social conquistado e que jamais poderá ser retirado e não é definitivamente o que se deseja ou o que se propõe, mas indaga-se porque não estendê-lo aos homens.

As Leis n. 8.212 e n. 8.213, ambas de 1991, foram modificadas ampliando o benefício previdenciário do salário maternidade à adotante ou guardiã, e ainda ao cônjuge ou companheiro em caso de morte da genitora.

6 Súmula nº 244 do TST GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

[...]

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.

Mas não estendeu a estes a referida garantia provisória de emprego que vai desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.

Há de ressaltar que alguns avanços foram feitos. A título de exemplo, a Lei 7.855/89 revogou expressamente os artigos 379 e 380 da CLT que proibiam, na redação original, o trabalho da mulher em período noturno. O mesmo ocorreu com a Lei 10.244/01 que revogou o art. 376 da CLT para permitir o trabalho em jornada extraordinária para a mulher.

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) tem três convenções sobre a matéria: a Convenção n. 3, de 1919; a n. 103, de 1952, que reviu a n. 3; e a n. 183, de 2000, que reviu a n. 103. O grande foco da Organização, revelado pelas mencionadas Convenções, é a garantia de condições para que as mulheres possam combinar suas funções reprodutiva e produtiva e para que se previna o tratamento desigual no emprego e no mercado de trabalho em razão da maternidade.

No entanto, as referidas convenções da OIT e os exemplos normativos nacionais, ao tentarem proteger o trabalho da mulher, acabavam por restringir seu acesso ao mercado, criando verdadeiro labirinto. Na lógica capitalista, o empregador terá a tendência natural de preferir a mulher – que do ponto de vista econômico é uma “mão-de-obra” mais cara – em preferência ao trabalhador masculino.

Além desta, há outras situações em que a equiparação de direitos do homem à mulher significaria a proteção do gênero feminino no mercado de trabalho, tais como o intervalo de 15 minutos antes do regime de sobrejornada. O TST em suas últimas decisões pareceu retroceder ao entender que este direito seria apenas das mulheres e que não implicaria em ofensa à Constituição da República, embora vozes importantes já vinham defendendo a extensão do intervalo ao homem⁷. Por fim, a reforma trabalhista, promovida pela Lei 13467/17, revogou o referido artigo, ceifando da ordem jurídica o direito ao intervalo antes da sobrejornada.

⁷ A respeito, recomenda-se a leitura da decisão: RT 3^a R. – RO 0000741-34.2012.5.03.0059 – Belo Horizonte – Rel^a Juíza Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt – DJMG 26.04.2013 – p. 24.

Há ainda outra proteção ao trabalho da mulher, prevista no artigo 390 da CLT⁸, que proíbe a contratação de mulheres para "serviço que demande o emprego de força muscular superior 20 quilos para o trabalho contínuo". Aos homens, nos termos do artigo 198 da CLT, é possível exigir o carregamento de até 60 quilos. A referida distinção não se justifica, sendo que a legislação deveria caminhar para estabelecimento de critérios considerando o trabalhador individualmente, independentemente do gênero, conforme seu vigor físico, por exemplo. Isso porque a mulher tendencialmente consegue carregar menos peso que o homem, porém, a imensa diversidade genética da população, nos demonstra que tal regra comporta inúmeras exceções, não havendo justificativa de a proteção se dar unicamente pelo critério de gênero. Ademais, há que se discutir a questão dos transgêneros, pois indaga-se qual seria a solução da norma para a situação da mulher que se submete à mudança para o gênero homem, este passaria automaticamente a ter condições físicas de carregar até 60 quilos.

Ainda no que se refere à proteção, o artigo 373-A, VI, da CLT prevê que é vedado "proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias". Não se justifica a restrição da proibição de revista íntima apenas às mulheres empregadas, tendo em vista que uma revista íntima em homens pode gerar constrangimentos de igual ordem.

Além disso, o ordenamento jurídico garante apenas à mulher empregada dois intervalos diários de 30 minutos para amamentação do filho até seis meses de idade (art. 396 da CLT) e o oferecimento de creche (art. 389, §2º, CLT), embora a CR, em seu artigo 7º, XXV, não restrinja o direito à creche apenas às mulheres. Alguns argumentariam que apenas a mulher pode amamentar. Mas não é verdade, é comum que as mulheres ao voltarem para o trabalho estoquem leite e deixem para que as babás ofereçam ao bebê. Isso poderia ser perfeitamente feito pelo pai, caso a ele fosse dada a oportunidade de ter um intervalo para amamentar seu bebê.

⁸ Art. 390 - Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.

Não se trata, obviamente, da retirada das referidas normas de proteção, como fez a reforma trabalhista, notadamente porque o *caput* do Art. 7º, da CR expressa o Princípio da Progressividade dos Direitos Trabalhistas, o que implica uma restrição de se retroceder em direitos trabalhistas. Atendendo ao comando constitucional, o caminho é ampliação da aplicação das normas de proteção ao trabalho a todos que necessitem, independentemente do gênero.

A extensão das normas de proteção ao trabalho da mulher aos homens, porque não se justificam em razão do gênero, poderia sinalizar saídas para o labirinto enfrentado pela mulher em seu percurso, bem como sustentáculo para a retirada do teto de vidro do mercado laboral feminino.

Recentemente, a lei 13257 de 2016 acrescentou o inciso XI, ao artigo 473 da CLT, prevendo que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, “por 1 dia por ano para acompanhar filho de até 6 anos em consulta médica”. Isto apesar da Sociedade Brasileira de Pediatria propor em torno de 8 consultas no primeiro ano de vida da criança, 4 consultas por ano a partir dos 2 anos de idade até os 7 anos, quando a recomendação passa a ser de 2 consultas ao ano, conforme o calendário de consultas pediátricas abaixo:

| Idade da criança | Quantidade de consultas |
|----------------------|-------------------------|
| 5, 15 e 30 dias | 3 |
| 2 aos 6 meses | 1 vez por mês |
| A partir dos 7 meses | 1 vez a cada 2 meses |
| A partir dos 2 anos | 1 vez a cada 3 meses |
| A partir dos 6 anos | 1 vez por semestre |
| Dos 7 aos 18/19 anos | 1 vez por ano |

Fonte: Site da SBP – Sociedade Brasileira de Pediatria.

A prática demonstra que estando o homem liberado pelo seu empregador a comparecer em uma consulta por ano, certamente a mulher irá

em todas as demais consultas necessárias sozinha, assumindo para si a responsabilidade com o filho e pelas faltas ao trabalho.

A referida lei também acrescentou o inciso X ao artigo 473 da CLT, prevendo que poderá o empregado “deixar de comparecer ao serviço, sem descontos salariais, por até 2 dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira”. Trata-se de um contra-senso pois o Ministério da Saúde, através do Manual Técnico de Atenção Qualificada e Humanizada ao Pré-Natal e Puerpério define no item 6.3 que “durante o pré-natal, deverá ser realizado o número mínimo de seis consultas, preferencialmente, uma no primeiro trimestre, duas no segundo trimestre e três no último trimestre” (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2006, p. 32). Portanto, a gestante irá em pelo menos 4 consultas sem seu cônjuge ou companheiro e terá, no mínimo, 4 abstenções a mais que o homem ao trabalho.

As mudanças legislativas recentes parecem apontar para a discussão aqui proposta, mas pecam pela timidez, pela falta de sensibilidade, pela cultura patriarcal. Assim, embora representem avanço, estão longe de alcançar o ideal de igualdade entre os gêneros.

5. Considerações finais

A realidade que se apresenta, portanto, é distópica, pois a consolidação da participação da mulher no mercado de trabalho não significou igualdade de condições e de oportunidades de trabalho em relação aos homens. Diferenças salariais, ocupação de cargos inferiores e discriminações de várias espécies são alguns exemplos do tratamento diferenciado que é destinado às mulheres no mercado de trabalho.

A análise de um chamado Direito do Trabalho da Mulher implica na discussão central de que em qual medida estas normas vêm representando para além de um teto de vidro, um verdadeiro labirinto no mercado de trabalho feminino, tendo em vista não só a escassez de mulheres nos níveis

superiores das organizações, mas os inúmeros desafios enfrentados no percurso de suas vidas laborais.

É fácil constatar que o mercado de trabalho já reconhece que o gênero, em si, nada diz sobre as aptidões e qualificações profissionais de um empregado, embora ainda se noticiem discriminações, como dito, com relação ao acesso ao mercado, bem como a salários e cargos.

Nessa perspectiva, parece que o problema é a mulher ser a titular da garantia de emprego e de normas de proteção e o homem não. O fato é que a mulher se torna mais cara para um mercado que funciona sob a lógica do acúmulo de capital.

Se o que pode motivar a preferência do empregador pela contratação de um homem é o medo de se ver obrigado a manter um emprego numa situação mais dispendiosa, nada mais justo do que estender as referidas garantias ao homem.

Considerando-se que a mulher não é a única responsável pela concepção e pelo sustento do bebê e que as demais normas não se justificam em razão do gênero, é muito razoável e urgente igualar homens e mulheres no mercado de trabalho.

Isso traria mais segurança econômica à relação de emprego e aos trabalhadores e não prejudicaria o acesso da mulher ao mercado de trabalho, pois o “custo” da contratação de homens ou mulheres seria o mesmo, evitando que o Direito do Trabalho acabe por desproteger.

É preciso salientar que a notoriedade e a inquestionável importância dos direitos humanos, tidos como fundamentais, não conduzem ao seu cumprimento espontâneo e sincero.

As estatísticas aqui reproduzidas demonstram que as diferenças hoje existentes nas condições de trabalho feminina e masculino não se justificam, o que sugere que são pautadas no fato de a mulher ser detentora de garantias que não são igualmente asseguradas aos homens, uma vez que tais garantias tornam a mulher mais “cara” ao mercado produtivo.

Do ponto de vista Constitucional, há a declaração da isonomia entre homens e mulheres, em direitos e deveres, mas sabemos que do ponto de

vista fático homens e mulheres são diferentes. E as disposições legais, diante da necessidade de tratarem os diferentes de maneira desigual, a fim de que lhes seja conferida a igualdade, dão tratamento diverso.

Mas muitas vezes o tratamento diverso baseando-se unicamente na questão de gênero acaba gerando desigualdade, como visto. Para que a isonomia seja de fato alcançada, aspectos econômicos e sociais também devem ser avaliados e considerados.

É preciso que o Direito do Trabalho se redefina no que tange à proteção ao trabalho da mulher. As normas de proteção ao trabalho da mulher, quando não razoavelmente fundamentadas em características especiais do ser feminino que justifiquem tratamento diferenciado, geram um efeito contrário daquele esperado pelo legislador, ocasionando um afastamento da mulher do mercado de trabalho e a degradação das suas condições laborais, fortalecendo as desiguais divisões de tarefas domésticas e perpetuando a cultura patriarcal da sociedade brasileira.

Nessa perspectiva, embora as garantias direcionadas exclusivamente às mulheres possam garantir a sua permanência no mercado enquanto grávidas, têm o efeito rebote de excluí-las, preteri-las e discriminá-las tão logo se esgote a estabilidade. Mas a extensão das garantias ao homem tem o efeito de tornar homens e mulheres iguais diante do empregador, gerando o mesmo custo, evitando preterições.

Referências

- ABRAMO, Laís Wendel. *A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?* Tese de Doutorado (USP). São Paulo. Data de defesa: 20 ago. 2007. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/pt-br.php>> Acesso em 30 jul. 2016.
- AMATO MANGIAMELLI, Agata C. *Religione e discriminazione di genere*. Roma: Università degli Studi di Roma Tor Vergata. Dipartimento di Giurisprudenza Istituto di Filosofia e Storia del Diritto. Disponível em: < <ftp://ftp.ingv.it/pub/ingrid.hunstad/Corso%20Tor%20Vergata/Approccio%20culturaleProf.ssa%20Amato/Religione%20e%20discriminazione%20di%20genere.pdf>> Acesso em 31 jul. 2016. (tradução livre)

- ARANTES, Fernanda Inêz Siqueira. *A mulher desdobrável: a articulação entre as esferas pública e privada*. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Psicologia. Orientadora: Dr^a Márcia Stengel. Belo Horizonte, 2010, 155p., p. 26.
- ARCELO, Adalberto Antônio Batista; GONTIJO, Lucas de Alvarenga. *A Biopolítica nos Estados Democráticos de Direito: a reprodução da subcidadania sob a égide da constitucionalização simbólica*. Belo Horizonte, 2011, p. 10.
- BARROS, Antonio Teixeira de; BUSANELLO, Elisabete. *Machismo discursivo: modos de interdição da voz das mulheres no parlamento brasileiro*. **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis, v. 27, n. 2, e53771, 2019. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2019000200219&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 11 out 2019.
- BRASIL. IBGE. PESQUISA MENSAL DE EMPREGO – PME. Edição do Dia Internacional da Mulher. Brasília: 08 mar 2010.
- BRASIL. IBGE. PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIO – PNAD. Brasília: 2013.
- BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Rio de Janeiro: Campus, 1992. 5^a reimpressão. Editora afiliada.
- CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. São Paulo: LTr, 2007.
- CANTA, Carmelina Chiara. *La santità al femminile*. FIDAE: federazione istituti di attività educative. Da confronti, n.9, 2007.
- CONNELL, Robert W.; MESSERSCHMIDT, James W.. *Masculinidade hegemônica: repensando o conceito*. *Rev. Estud. Fem.*, Florianópolis, v. 21, n. 1, p. 241-282, Apr. 2013. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2013000100014&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 10 out. 2019.
- COUTINHO, Aldacy Rachid. *Comentários à Constituição do Brasil*. CANOTILHO, J. J. Gomes; LEONEY, Léo Ferreira; MENDES, Gilmar Ferreira Mendes; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lênio Luiz (coord). São Paulo: Saraiva, 2015.

CUNICO, Sabrina Daiana; ARPINI, Dorian Mônica. *Família e monoparentalidade feminina sob a ótica de mulheres chefes de família*. **Aletheia**, Canoas, n. 43-44, p. 37-49, ago. 2014. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942014000100004&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 11 out. 2019.

CURVO, Isabelle Carvalho. *O Trabalho da mulher entre a produção e a reprodução*. In: Direito Material e processual do trabalho / Maria Cecília Máximo Teodoro (coordenadora). São Paulo: LTr, 2015.

Disponível em: < <http://movimentomulher360.com.br/2016/11/mm360-explica-os-terminos-gaslighting-mansplaining-bropropriating-e-maninterrupting/> > Acesso em 05 jul 2019.

Estatísticas do Registro Civil. *Casamentos que terminam em divórcio duram em média 14 anos no país*. Editoria: Estatísticas Sociais. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/22866-casamentos-que-terminam-em-divorcio-duram-em-media-14-anos-no-pais> > Acesso em 08 out 2019.

FOUCAULT, Michel. *Em defesa da Sociedade*. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

HARWARD BUSINESS REVIEW Brasil. *A mulher e o labirinto da liderança*. Disponível em: <https://hbrbr.uol.com.br/a-mulher-e-o-labirinto-da-lideranca/> > Acesso em 05 mai. 2018.

HAZAN, Ellen Mara Ferraz. *Mulher, trabalho e emprego*. Belo Horizonte, RTM, 2013.

HEILBORN, Maria Luíza; BRANDÃO. Elaine Reis. *Introdução: Ciências sociais e sexualidade*. In: HEILBORN. Maria Luíza. (Org). *Sexualidade: o olhar das ciências sociais*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1999. p. 07 – 17.

HOFFMANN, Rodolfo; LEONE TRONCOSO, Eugênia; *Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002*. Belo Horizonte: Nova Economia: Revista de Direito Econômica da UFMG, v. 14, n. 2, p. 35-58, maio-ago 2004.

HRYNIEWICZ, Lygia Gonçalves Costa; VIANNA, Maria Amorim; *Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais*. Cad. EBAPE.BR, v. 16, nº 3, Rio de Janeiro, Jul./Set. 2018.

- IBGE. *Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica*. n.3, 2018, p. 5. Disponível em: < https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf> Acesso em 05 out. 2019.
- INEP. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. *Mulheres são maioria da Educação Superior Brasileira*. Censo 08 mar. 2018. Disponível em: < http://portal.inep.gov.br/artigo/-/asset_publisher/B4AQV9zFY7Bv/content/mulheres-sao-maioria-na-educacao-superior-brasileira/21206> Acesso em 11 out. 2019.
- INSTITUTO ETHOS. *Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas* / Instituto Ethos e Banco Interamericano de Desenvolvimento. São Paulo, maio de 2016.
- KEHL, Maria Rita. *Em defesa da família tentacular*. In: GROENINGA, Giselle C. e PEREIRA, Rodrigo da C. *Direito de Famílias e Psicanálise: Rumo a uma Nova Epistemologia*. Rio de Janeiro: Imago, 2003. p. 163 – 176.
- KERGOAT, Danièle. *Divisão Sexual do Trabalho e Relações Sociais de Sexo*. In: LOPES, Marta Julia Marques; MEYER, Dagmar Estermann; WALDOW, Vera Regina (org). *Gênero e Saúde*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.
- KINDERMANN, Harald. apud NEVES, Marcelo. *A constitucionalização simbólica*. São Paulo: Martins Fontes, 2007.
- LOSCHI, MARILIA. Casamentos que terminam em divórcio duram em média 14 anos no país. *Agência IBGE*. 14 abr. 2019. Disponível em: < <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/22866-casamentos-que-terminam-em-divorcio-duram-em-media-14-anos-no-pais>>
- LOPES, Fernanda Ravazzano Azevedo. *O conceito não revelado e as funções não declaradas da ressocialização: a resposta garantista à manipulação da linguagem*. 2009. 244fls. (Dissertação de Mestrado em Direito). Universidade Federal da Bahia. Programa de Pós-Graduação em Direito Público, Bahia, 2009. p. 76. Disponível em http://www.bibliotecadigital.ufba.br/tde_arquivos/17/TDE-2010-05-24T064553Z-1652/Publico/FRavazzano%20segr.pdf. Acesso em 14 dez. 2012.

LUFT, Lya. Apud Calil, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. São Paulo: LTr, 2007.

MACHADO, Cecília; PINHO NETO, V. *The labor Market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil*. Disponível em: < https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf> Acesso em 5 out 2019.

MARUANI, M.; HIRATA, H. (Org.). *As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho*. São Paulo: Ed. Senac, 2003. 368 p.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. *Pré-natal e puerpério: atenção qualificada e humanizada*. Série A. Normas e Manuais Técnicos. Série Direitos Sexuais e Direitos Reprodutivos – Caderno nº 5, 2006.

NEVES, Marcelo. *A constitucionalização simbólica*. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

O QUE É MASCULINIDADE TÓXICA? Disponível em: <https://www.elhombre.com.br/o-que-e-masculinidade-toxica/>. Acesso em 10 de out 2019.

OIT. *Mulheres no trabalho: tendências 2016 – sumário*. Genebra: OIT, 2016. 13p. Disponível em: < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457096.pdf >. Acesso em 08 out 2019.

ONU MUJERES. Informe anual. 2014-2015.

PESQUISA MENSAL DE EMPREGO – PME. Edição do Dia Internacional da Mulher. Brasília: IBGE, 08 mar 2010.

PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIO – PNAD. Brasília: IBGE, 2013.

SILVA JÚNIOR, Arnaldo. *A legislação aparente na construção de uma constitucionalização simbólica*. Disponível em <<http://www.ribeirosilva.com.br/content/pdf/1410201171346.pdf>>. Acesso em: 30 jan. 2013.

STEIL, Andréa Valéria. *Organizações, Gênero e posição hierárquica – compreendendo o fenômeno do teto de vidro*. Revista de Administração, São Paulo, v. 32, n. 3, p. 62-69, julho/setembro 1997.

STENGEL, Márcia Stengel. *Tradições, contradições, transformações: a família na ótica de pais adolescentes*. Tese de Doutorado. Universidade Estadual do Rio de Janeiro, 2004.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; SOUZA E SILVA, Lidia Marina. *Gravidez no emprego: Reflexões sobre a tendência global de proteção ao emprego e ao mercado de trabalho da mulher*. XXII Congresso Nacional do CONPEDI. São Paulo: Uninove, 2013, p. 279-299.

VAITSMAN, Jeni. *Flexíveis e Plurais. Identidade, casamento e família em circunstâncias pós-modernas*. Rio de Janeiro: Rocco, 1994, p. 21-22.

VALIAN, Virginia. *Why so slow? The advancement of women*. The MIT Press, Cambridge MA & London, 1998.

O trabalho como forma de realização pessoal e pertença social e a discriminação da mulher no meio laboral

*Taina Meinberg*¹

1. Introdução

Na sociedade moderna, na qual se tem a dignidade como objetivo basilar de realização pessoal, o trabalho se tornou um instrumento na conquista da autorrealização, além de sua centralidade social ser propiciadora de sociabilidade, reconhecimento e pertença. Dessa forma, tem-se no labor tanto um meio de se construir uma identidade própria, na medida em que confere ao ser o seu reconhecimento como indivíduo único, produtivo e gerador de sua dignidade, como forma de integração do membro à estrutura social como um todo, visto o trabalho estar na centralidade das relações sociais atuais, imprimindo ao obreiro uma participação social, política e jurídica ativa.

Assim, qualquer forma de discriminação dentro do mercado de trabalho impõe ao excluído não apenas um entrave de obtenção a sua dignidade, enquanto busca de garantias mínimas dentro de um aspecto de análise econômica, mas também a uma perda de identidade, auto reconhecimento e não pertença social.

Uma das discriminações mais presentes no meio laboral moderno, diz respeito a mulher que, ainda hoje, recebe salários inferiores aos homens nas mesmas ocupações e são vítimas constantes de assédio no ambiente laboral.

¹ Filha, irmã, amiga, advogada, empresária. Bacharel e mestre em Direito do Trabalho pela UFMG. Graduada em Direito pela UFMG.

Tais aspectos já são suficientes para perceber a forma hostil como o meio laboral se comporta em relação a presença da mulher e seriam suficientes para explorar a questão da discriminação de gênero no mercado de trabalho. Ocorre que essa segregação vai muito além, sendo fruto de uma construção cultural de objetificação e de desvalorização da mulher como pessoa, o que influencia diretamente no seu reconhecimento como indivíduo.

Dessa forma, se faz necessário um estudo que ultrapasse os debates atuais, que, no geral, abordam questões práticas e mais aparentes dessa discriminação, como a diferença salarial e os índices de abuso. É preciso expandir o debate, com um estudo que aborde outras faces dessa discriminação e que reflita sobre a sua influência na construção do ser feminino, um debate que se faz atual e necessário em um momento em que se discute de forma mais aberta as questões de igualdade de gênero.

Assim, a pesquisa busca entender a marginalização da mulher nos meios produtivos e a interseção dessa discriminação com o reconhecimento do trabalho realizado pelo gênero feminino e com a auto formação da consciência da mulher como ser trabalhador e integrante da estrutura social.

2. O trabalho como forma de reconhecimento e pertença social

Apesar de o início das relações trabalhistas apontarem para uma desvalorização do labor físico, que era tido como um instrumento de dominação de um indivíduo sobre o outro, através da escravização, e como algo desprezível, que afastava o indivíduo da sua humanidade², com o processo de desenvolvimento das sociedades, o trabalho passou a ser reconhecido como o meio necessário para a transcendência humana.

Seria através do trabalho que o ser humano conseguiria dominar a natureza e adquirir consciência de sua liberdade, sendo possível, a partir

² Para os gregos e os romanos clássicos o trabalho físico não era um fim em si mesmo e não tinha o condão de diferenciar os homens das demais espécies biológicas, sendo considerado pena e dor. Tal concepção justificaria o seu desprezo pelo labor e a naturalização da escravidão por esses povos, que acabavam por exaltar a vida contemplativa da filosofia, na qual habitaria a verdadeira humanidade (REIS, 2012, p. 15).

daí, a criação de seu mundo próprio, de sua cultura, reveladora da sua própria humanidade (REIS, 2012, p. 16).

O trabalho assume então um papel determinante na sociedade, pois é através dele que o indivíduo buscará a formação de sua cultura, entendida como toda criação do homem para si e para o mundo externo (SILVA, 2003, p. 19), além de ser o âmbito em que desenvolverá suas habilidades, fará sua formação e educação, praticará suas habilidades, produzirá e tomará consciência como ser produtor e participativo.

Ainda, é dentro do meio laboral que o indivíduo se faz percebido e percebe o outro, em uma troca de contribuições mútuas no objetivo de satisfazer necessidades, em laços de solidariedade e cooperação, sendo nesse momento reconhecido por algo que o autodetermina, mas que também lhe faz pertencer a um meio social.

Segundo Honneth, uma pessoa alcançaria a plenitude de seu reconhecimento quando respeitada nas três esferas de relação social: primeiro, a esfera do afeto; segundo, a das relações de solidariedade; e terceiro, a do reconhecimento jurídico (HONNETH, 2003, p. 157).

A esfera do afeto estaria ligada às relações amorosas, não em seu sentido restrito, da valorização romântica da relação íntima sexual, mas mais neutro, que abarca todas as relações primárias que consistam em ligações emotivas fortes entre poucas pessoas, segundo o padrão de relações eróticas entre parceiros, de amizade e de pais e filhos (HONNETH, 2003, p. 159). Essas ligações afetivas dependeriam de um equilíbrio entre autonomia, como autoafirmação individual, e ligação com o outro, que representaria um abandono do próprio “eu” em favor de uma relação conjunta, o que daria ao amor um padrão de reconhecimento recíproco.

Quanto ao reconhecimento dentro das estruturas jurídicas, Honneth afirma que, assim como os laços de amor, aquele apenas se concretiza a partir de uma relação de reciprocidade. Só é possível atingir uma compreensão interpessoal como sujeito portador de direito, quando se possui um saber sobre quais obrigações é preciso observar em face do respectivo outro, ou seja, apenas reconhecendo os outros membros da coletividade

como portadores de direitos, é possível compreender a si mesmo como pessoa de direito (HONNETH, 2003, p. 179). No entanto, a estrutura do reconhecimento jurídico possuiria um caráter diferenciado daquela vivenciada nas relações primárias, na medida em que se constitui não por uma perspectiva interpessoal, mas por uma situação universalista, que poderia ser aplicada a qualquer sujeito a depender da análise empírica de uma situação específica.

Por fim, a terceira forma de reconhecimento viria por meio da estima social que lhes permita referir-se positivamente a suas propriedades e capacidades concretas. Essa estima diz respeito às propriedades particulares que caracterizam os indivíduos em suas diferenças pessoais (HONNETH, 2003, p. 199). Assim, enquanto o direito moderno traria o reconhecimento por meio da unificação de propriedades universais dos sujeitos de maneira diferenciadora, a estima traria o reconhecimento por meio da expressão de diferenças de propriedades entre sujeitos universalmente considerados, isto é, intersubjetivamente vinculante. A mediação entre esses dois cenários ocorreria pelas orientações simbolicamente articuladas, por meio das quais são criados valores e objetivos éticos, cujo todo constitui a auto compreensão cultural de uma sociedade (HONNETH, 2003, p. 199-200). O âmbito das relações de trabalho estaria exatamente nessa esfera de reconhecimento, que proporciona tanto a aquisição da autoestima, quando o indivíduo é reconhecido através daquilo produz, como o reconhecimento do outro, na medida de sua valoração como ser relevante para o bem comum.

Segundo a professora Daniella Muradas, especialmente na estrutura da sociedade moderna, considerando a divisão do trabalho e a produção da riqueza social, por meio da qual o labor de um traz benefícios a toda a comunidade, o trabalho é termo inicial das mediações objetivas entre os membros da comunidade, cimentando os vínculos sociais (REIS, 2012, p. 19).

Pode-se dizer, portanto, que o ambiente laboral e a própria prestação do serviço passaram a ter significação que vai além da mera troca de força de trabalho por remuneração, sendo forma de interação social e até mesmo reconhecimento pessoal visto que será naquele ambiente que a

pessoa terá a sua capacidade, a sua criatividade e o seu esforço reconhecido.

Na sociedade moderna, portanto, o trabalho é condição de sociabilidade; confere identidade, sentido de pertença e participação no meio social, o que lhe imprime a máxima relevância ética, jurídica e social, exigindo adequados meios de promoção, bem como uma rede de proteção jurídica de seus vínculos. Assim, deve-se garantir a oferta do trabalho, de forma digna, justa e igualitária de maneira que todos os indivíduos tenham espaço pleno de desenvolvimento, reconhecimento e pertencimento social através do seu labor

Ocorre que nem sempre o ambiente laboral propicia o desenvolvimento saudável de todos esses aspectos políticos e sociais. Alguns grupos, a despeito de sua capacidade laboral e conhecimento intelectual e técnico, são colocados a margem do processo formador de auto reconhecimento e do pertencimento social que deveriam ser obtidos através do trabalho.

3. A discriminação da mulher no mercado de trabalho e invisibilidade social

3.1 A falta de universalidade do mercado de trabalho – necessidade de reconhecimento da pluralidade identitária

Apesar do trabalho ser espaço de busca por reconhecimento e pertença social, conforme mencionado anteriormente, tal cenário apenas seria efetivamente propiciador dessas condições se encarado como universal e justo em relação aos indivíduos e as relações que o permeiam.

Ocorre que a sociedade diante de suas inúmeras multiplicidades identitárias se fez plural e nas diferenças surgiram as violências, intolerâncias e discriminações que se estenderam para o ambiente laboral, tornando a luta por reconhecimento, não apenas uma luta pela distribuição de riqueza e consideração do indivíduo enquanto ser produtor, mas também uma luta

por reconhecimento social enquanto pessoa, antes mesmo de se pensar trabalhador.

Estruturadas em um percurso histórico de valorização do patriarcado, supremacia de raças e discursos religiosos, ainda hoje, as discriminações estão visíveis e relegam parte da sociedade a uma marginalização social.

Existe uma luta diária na superação de inúmeras formas de subjugação a que esses grupos minoritários, como negros, indígenas, gays, mulheres, são submetidos, estando o reconhecimento ainda mais distante para esses indivíduos.

Diante desse cenário, os movimentos sociais passaram a discutir a urgência de não se tratar mais o universo do trabalho como homogêneo. Apesar do fim ser o mesmo, a busca pelo reconhecimento e pertença, é preciso ampliar os aspectos de análise e ir além na luta pela significação do indivíduo, levando-se em conta os aspectos únicos e pessoais de cada um daqueles que ocupam os espaços sociais, entre eles, o trabalho.

Trata-se de reconhecer que o triunfo da cidadania como categoria universal é abstrato e formal, a reclamar a introjeção de elementos particulares, em respeito às diferenças de uma sociedade sabidamente plural. Isso amplia significativamente o espectro de alcance da justiça social, que não se cinge mais ao mero problema da equânime participação na riqueza social. Considerando a emergência destas múltiplas identidades, não se pode mais supor a homogeneidade do trabalho. (REIS, 2012, p. 20)

Dentro do mercado de trabalho tais grupos são colocados em situação de vulnerabilidade e desvalorização, a eles são reservadas as funções de menor prestígio, de maior esforço físico, baixa remuneração e menor regulamentação jurídica. O crescimento na carreira e o reconhecimento são ignorados ou questionados em função de suas características sexuais e raciais.

As discriminações e exclusões ocorrem de forma direta, mas também podem vir mascaradas de diferentes maneiras no mercado de trabalho,

como através de anúncios de “boa aparência”, que remetem a um estereótipo de beleza da raça branca; ou através dos questionamentos sobre estado civil e possibilidade de procriação para preterir mulheres que pretendem ter filhos (REIS, 2012, p. 21).

E diante de uma invisibilidade governamental e social tais discriminações ainda se perpetuam. Mesmo que a linha histórica aponte para uma singela quebra dos paradigmas de exclusão, em verdade, as ações entorno da questão ainda são tímidas e os números alarmantes. No caso das mulheres a falta do reconhecimento no mercado de trabalho vem amparada por um histórico de machismo ainda no início das relações laborais e uma cultura ainda fortemente sexista que transporta para o mercado de trabalho as concepções patriarcais da sociedade.

3.2 A discriminação da mulher no mercado de trabalho e ausência de reconhecimento e pertença social do gênero feminino

A discriminação da mulher, hoje, pode ser entendida como consequência de todo um processo de marginalização, desvalorização e degradação do gênero feminino, que cria reflexos também em sua participação no mercado de trabalho.

Ao longo da história, quase a integralidade das sociedades remeteu as mulheres a posições de subjugação em relação ao homem. O patriarcado acolheu a tese da inferioridade feminina e a reproduziu relegando a mulher papéis sociais secundários, sempre a sombra do homem, que foi quem ocupou os locais de poder. Assim, o prestígio dos melhores empregos, as decisões políticas, os marcos históricos, ficaram, quase sempre a luz dos homens, sendo guardadas exceções para as participações femininas.

Essa discrepância nas participações sociais chegou também ao mercado de trabalho, o maior centro de interações sociais e reconhecimento.

Considerando-se o período industrial, percebe-se que a própria entrada da mulher no mercado de trabalho deu-se dentro de um contexto de desvalorização. Segundo Marx, em “O Capital”, com a modernização da

maquinaria, a força muscular torna-se prescindível e os detentores de produção passam a utilizar de trabalhadores fracos e flexíveis, ou seja, mulheres e crianças. Assim, segundo o autor, o trabalhador, homem, deixa de vender sua força de trabalho, para vender a própria esposa, criando um mercado de escravos. Tal explanação do autor está contida no item 3, “a” do capítulo 13 da obra “O Capital”, intitulado de “Apropriação de forças de trabalho **subsidiárias** pelo capital. Trabalho feminino e infantil” (MARX, p.575). Percebe-se que já no período industrial a mulher é tratada como uma força de trabalho secundária, de menor valor e de propriedade do homem. Sobre o tema, afirma Alice Monteiro de Barros:

Em seguida, a mão de obra da mulher e do menor é solicitada na indústria têxtil, tanto na Inglaterra, como na França, porque menos dispendiosa e mais dócil. O processo de industrialização vivido pelo mundo europeu, no século XIX, caracterizou-se pela exploração dessas chamadas meias-forças”. (BARROS, 1995, p.29).

O estudo e o acesso ao conhecimento também foi, por muitos anos, negado às mulheres, o que se tornou mais um impeditivo para realização profissional do público feminino. No Brasil, apenas em 1879 foi autorizado às mulheres frequentar o ensino superior, através da Reforma do Ensino Primário e Secundário do Município da Corte e o Superior em todo o Império – instituída pelo Decreto nº 7.247, de 19 de abril de 1879.

A evolução do mercado não trouxe uma realidade diferente para as mulheres, que continuaram a ser alocadas em trabalhos socialmente desvalorizados e juridicamente negligenciados.

Cabe ressaltar que atividades sujeitas a regulações jurídicas mais precárias são francamente relegadas ao gênero feminino, tais como os serviços domésticos. Também nota-se uma feminização no campo do trabalho terceirizado, especialmente quanto ao trabalho de limpeza e conservação, e mais recentemente nas atividades de telemarketing, de baixo padrão remuneratório, grande disciplina no trabalho e tendente a ser ofertado por empresa interposta. (REIS, 2012, p. 21)

Além de ocuparem postos de menor prestígio, as mulheres ainda contam com uma série de discriminações. São elas que ocupam a maior parte dos cargos informais no país, são mais suscetíveis a demissões, recebem menores salários que os homens e são vítimas constantes de assédio no ambiente laboral.

Os números reforçam essa realidade. Segundo relatório da Organização Internacional do Trabalho, as mulheres ainda ganham, em média, 77% do que ganham os homens (ILO, 2016). Os dados da OIT também apontam que pelo menos 52% das mulheres economicamente ativas já foi assediada no ambiente laboral (SOUZA, 2013).

Quanto a inserção no mercado de trabalho, não chega a 40% o número de mulheres que trabalha com carteira de trabalho assinada, índice que para os homens chega aos 50% (NOCCHI, 2012, p. 129).

Todas essas facetas da discriminação, remunerações inferiores, postos de trabalho menos prestigiados e uma grande vulnerabilidade em sua colocação no mercado, culminam na falta de reconhecimento, auto realização e pertença social do gênero feminino.

A remuneração nada mais é do que a contra partida pelo serviço realizado, é a forma de valoração daquilo que foi produzido. Assim como a promoção dentro da empresa, que leva a ocupação de cargos elevados. A não ocupação de tais espaços e o recebimento de menores salários por um mesmo serviço, não por um motivo meritório, mas apenas pelo seu gênero, remete a mulher a uma condição de sub valorização, de marginalidade por algo que é inerente ao seu ser.

Sendo o trabalho um ambiente extremamente importante para a formação identitária e a interação social, a marginalização da mulher nesse meio por sua condição feminina leva justamente a não obtenção do reconhecimento e do sentimento de pertença social, o que lhe atinge diretamente enquanto ser humano, em sua dignidade.

São inúmeros os casos reais que demonstram justamente essa falta de reconhecimento e o atentado a dignidade da mulher no meio laboral.

Ao longo dos anos várias mulheres tiveram seus feitos abafados, pouquíssimas delas, ainda hoje, são citadas nas aulas de história, apesar dos seus importantes feitos.

Essa opressão ainda vai mais além. Como exemplo real, temos a artista norte americana Margareth Keane que precisou ter suas artes assinadas e vendidas pelo marido, para adentrar no mercado.

Em 2017, um trabalhador e uma trabalhadora de uma mesma empresa combinaram de um responder aos e-mails do outro. O empregado, homem, percebeu o quão mal os clientes tratavam a trabalhadora, enquanto essa, deixou de ser distratada quando assumiu a figura do amigo, homem, nos e-mails (BELLONI, 2017).

No meio desportivo, além das premiações serem cerca de 30% menor do que a dos homens na mesma categoria (UOL, 2018), as mulheres ainda sofrem com a invisibilidade de não terem seus campeonatos televisionados e patrocinados³.

No Brasil, a situação é parecida. No ano passado, o Cruzeiro recebeu um total de R\$ 9 milhões por ter conquistado o principal título nacional. Já o Centro Olímpico, campeão do torneio nacional feminino, não recebeu premiação monetária pelo feito. A Copa do Brasil também premia os times masculinos com R\$ 3 milhões, mas o campeão feminino da mesma competição não recebe dinheiro pelo título (BBC, 2014).

Neymar e Marta são dois expoentes dessa a paixão nacional, e estarão em campo na disputa pelo ouro olímpico. Ela já foi eleita cinco vezes melhor jogadora do mundo pela Fifa e marcou 103 gols com a camisa da seleção. Ele conquistou o terceiro lugar na última votação para melhor do mundo, e chegou a 50 gols defendendo o Brasil. Mas é na conta bancária que a diferença entre os dois se sobressai: Marta recebe de salário anual US\$400 mil contra US\$14,5 milhões de Neymar, de acordo com a Forbes. Se fossem pagos por gols, cada bola na rede da Marta valeria cerca de US\$3,9 mil (cerca de R\$12,2 mil), enquanto as do Neymar valeriam US\$290 mil (cerca de R\$905 mil). (MAZOTTE, 2016)

³ 2019 será o primeiro ano em que a Rede Globo, maior rede de televisão brasileira transmitirá a Copa do Mundo de Futebol Feminino. Campeonatos nacionais e regionais continuam não sendo televisionados.

A escritora J.K. Rowling, maior referência da literatura infanto juvenil das últimas década, abreviou o seu primeiro nome, Joanne, acatando uma sugestão da editora que publicou seus livros, segundo a qual, a obra seria mais vendável caso não soubessem que ela era uma mulher (COSTA, 2018). Na literatura, os exemplos de uso de pseudônimos masculinos por mulheres são inúmeros. Apenas encobertas por um nome masculino poderiam publicar ou teriam suas obras valorizadas e aceitas pelo público. São os casos de George Eliot, que era Mary Ann Evans, e George Sand, codinome da francesa Amantine Dupin:

O romance *Middlemarch: um estudo da vida provinciana*, lançado em 1874 pelo escritor George Eliot, é considerado hoje uma das melhores obras da literatura inglesa. A escritora Virginia Woolf chegou a chamá-lo de "um dos poucos livros ingleses feitos para gente grande". Na França, no mesmo século 19, George Sand também deixava sua marca na literatura. Ele foi descrito pelo autor russo Fiódor Dostoiévski como ocupante do "primeiro lugar nas fileiras dos escritores novos". Recentemente, o governo francês debateu enterrar seus restos mortais no Panthéon, ao lado de nomes como Victor Hugo e Voltaire. Curiosamente, ambos os Georges, o britânico e o francês, eram mulheres, que usaram pseudônimos masculinos para publicar. (COSTA, 2018)

Segundo, Sandra Vasconcelos, professora titular de Literatura Inglesa e Comparada da Universidade de São Paulo (USP), "A história ocidental é principalmente de autoridade masculina. Por isso as mulheres começaram a usar nomes ambíguos ou diretamente masculinos. Elas estavam tentando se autorizar" (COSTA, 2018).

Não se trata apenas de remuneração ou ocupação de cargo. Como pode ser visto, através dos casos reais, as mulheres são colocadas em situações de humilhação, de subjugação, tendo que mudar suas identidades, alterar seus nomes, para conseguir se inserir em algumas áreas do mercado de trabalho, para ter reconhecimento, para ter chance de satisfazer a sua necessidade de realização pessoal dentro do desenvolvimento profissional. É vetado à mulher o reconhecimento do seu nome, outra parte essencial de sua identidade.

Diante desse cenário de discriminação, percebe-se o quanto é negado às mulheres o reconhecimento através da estima social, exaltado por Honneth como pressuposto para se alcançar a plenitude da autorrealização. É negado à mulher, apenas pela sua condição de gênero, o reconhecimento recíproco típico das relações laborais. Por vezes, ainda, lhe é retirada outras formas de identidade, como seu nome, sua fisionomia, que devem ser substituídos por imagens e referências masculinas. Esse processo discriminatório afeta diretamente o sentido de autorrealização da mulher, além de reforçar o estigma de marginalização dos espaços sociais, lhe é negado o direito de se sentir pertencente e reconhecida.

Conclusão

Toda essa subjugação do ser feminino dentro do mercado reflete diretamente no seu reconhecimento como pertença social e, até mesmo, na sua identificação própria. Quantas meninas são desestimuladas a adentrar em uma carreira, por essa ser considerada de âmbito masculino? Quantas mulheres renunciam a seus sonhos e desejos profissionais, simplesmente por serem mulheres? Neurocirurgião, engenheiro de obra, jogador de futebol, são áreas para homens. Quantas mulheres, apesar dos grandes esforços, das formações acadêmicas impecáveis, da postura profissional exemplar, ainda recebem menos, são cobradas mais e não possuem o seu trabalho reconhecido, apenas por serem mulheres? Quantas mulheres tiveram que se ocultar por detrás de referências masculinas para poderem trabalhar ou para terem seu trabalho reconhecido?

O próprio assédio e a remuneração inferior refletem diretamente na formação de identidade da mulher. Que passa por situações de humilhação e desvalorização das atividades que realiza. Ainda, a mulher está sempre em posição de desconfiança quanto a sua capacidade, sendo lhe exigido mais esforços, mais provações de suas aptidões física e intelectuais, ocupando uma posição de inferioridade constante.

Assim, percebe-se um distanciamento entre aquilo que o trabalho deveria representar para essa parcela da população - um meio de sociabilidade, afirmação política, auto realização, reconhecimento recíproca -, e o que realmente é: ainda um ambiente de reforço de estereótipos machistas e patriarcais, que impede a mulher de atingir o seu reconhecimento e a estima social.

Esse cenário precisa ser debatido e combatido. Não há mais espaço para as negligências estatais e judiciárias. É preciso ações afirmativas concretas que transformem o mercado de trabalho em um espaço realizador também para as mulheres. O reconhecimento recíproco e a ocupação dos espaços sociais são fundamentais na formação do indivíduo, sendo indispensáveis para a autorrealização e a afirmação da dignidade, devendo o Estado garantir os meios para sua concretização, através da coibição das discriminações.

O direito à igualdade já é garantido por inúmeros diplomas jurídicos, tanto nacionais como internacionais. O artigo 5º, da Constituição Federal de 1988, consagra em seu caput o direito a igualdade e, em seu inciso I, explicita a situação igualitária a ser concedida a homens e mulheres. As Nações Unidas aprovaram em 1979 a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher, que tem como objetivo a eliminação de discriminações e a garantia da igualdade - o Brasil assinou a convenção em 1979 e ratificou-a em 1984.

No entanto, apesar do amplo arcabouço normativo sobre o tema, ainda se vê poucas ações efetivas por parte do governo e poucos pronunciamentos do judiciário frente aos casos concretos de discriminação que lhe chegam. É preciso que o Estado encare como desafio essencial a promoção da dignidade humana, um dos seus objetivos alicerce, o combate à discriminação de gênero no mercado de trabalho.

Com o estudo, então, buscou-se perceber o trabalho para além de mera fonte produtiva, sendo ponto essencial na formação política, integração social e construção de identidade. Como possível conclusão, deve-se ter que garantir a igualdade de oportunidades, trazer a mulher para o centro dos debates nas empresas e reconhecer o trabalho feminino são ações

que ultrapassam a efetivação de direitos trabalhistas, sendo medidas necessárias para a integração da mulher na sociedade, para propiciar a quebra de estereótipos propagadores da cultura machista e para empoderar a mulher na busca por sua identidade.

Referências

- BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.
- BARZOTTO, Luciane. Cardoso. (Org.). *Trabalho e Igualdade: tipos de discriminação no ambiente de Trabalho*. 1ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012, v. 1.
- BBC. Premiação é menor para as mulheres em 30% dos esportes. *Portal online BBC*. Publicado em: 30 de out. de 2014. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2014/10/141028_esporte_sexismo_rm Acesso em: 21 de maio de 2019.
- BELLONI, Luiza. Ele decidiu assinar e-mails com o nome de sua colega de trabalho e viu o pior lado do machismo. *Huffpost Brasil*. Publicado em: 13 de mar. 2017. Disponível em: https://www.huffpostbrasil.com/2017/03/13/ele-decidiu-assinar-e-mails-com-o-nome-de-sua-colega-de-trabalho_a_21884445/ Acesso em: 30 de mai. 2019.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. *Diário Oficial da União* de 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 18 maio de 2019.
- BRASIL. Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. *Diário Oficial* de 21 de março de 1984. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1980-1987/decreto-89460-20-marco-1984-439601-publicacaooriginal-1-pe.html> Acesso em: 20 de maio de 2019.
- COSTA, Camilla. As escritoras que tiveram que usar pseudônimos masculinos – e agora serão lidas com seus nomes verdadeiros. *Portal online BBC*. Publicado em 15 de abril de 2018. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-43592400> Acesso em: 20 de maio de 2019.
- GRANDES Olhos. Direção: Tim Burton. Produção: Tim Burton, Scott Alexander, Larry Kaszowski e Lynette Howell Paris Filmes. Estados Unidos; Canadá: Paris Filmes, 2015, DVD.

HONNETH, Axel. Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais. São Paulo. Ed. 34. 2003.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *Women at work*. Geneva, 2016. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_457317.pdf Acesso em: 30 mar. 2019

MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política: Livro I: o processo de produção do capital*. Karl Marx; tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013. (Marx-Engels)

MAZOTTE, Natalia. Mulheres recebem menos na maioria dos esportes. *Publica: agência de jornalismo investigativo*. Publicado em: 10 de ago. 2016. Disponível em: <https://apublica.org/2016/08/mulheres-recebem-menos-na-maioria-dos-esportes/> Acesso em: 30 de mai. 2019.

NOCCHI, Andréa Saint Pastous. Discriminação da mulher: o olhar do judiciário trabalhista. In: Barzotto, Luciane. Cardoso. (Org.). *Trabalho e Igualdade: tipos de discriminação no ambiente de Trabalho*. 1ed.Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012, v. 1, p. 127-147.

REIS, Daniela Muradas. Discriminação nas relações de trabalho e emprego: reflexões éticas sobre o trabalho, pertença e exclusão social e os instrumentos jurídicos de retificação. In: Barzotto, Luciane. Cardoso. (Org.). *Trabalho e Igualdade: tipos de discriminação no ambiente de Trabalho*. 1ed.Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012, v. 1, p. 15-33.

SILVA, Antônio Alvarez da. Flexibilização das relações de trabalho. São Paulo. LTr, 2003, p. 19.

SOUZA, Marcelle. 52% das mulheres já sofreram assédio no trabalho; falta de provas dificulta condenações. *Portal UOL*. Publicado em 08 de mar. 2013. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2013/03/08/52-das-mulheres-ja-sofreram-assedio-no-trabalho-falta-de-provas-dificulta-condenacoes.htm> Acesso em: 25 mar. 2019.

UOL. ESPN lança campanha para combater desigualdades entre gêneros no esporte. *Portal UOL*. Publicado em 29 de mar. de 2019. Disponível em: <https://telepadi.fo-lha.uol.com.br/elas-ganham-ate-40-menos-que-eles-no-esporte-campanha-na-espn-encerra-mes-da-mulher/>

Mulheres em posições de poder: a difícil ascensão ao topo e os desafios do mercado de trabalho

Larissa Aguilár de Assunção ¹

1. Introdução

O estudo em questão pretende analisar as dificuldades que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho, especialmente quanto à ocupação de cargos de direção e chefia dentro das empresas. Considerando o baixo número de mulheres nessas posições, o artigo visa a compreender as circunstâncias em que a desigualdade entre os gêneros se estabelece, buscando respaldo nos ordenamentos jurídicos estrangeiros que adotam medidas afirmativas para aumentar a representatividade feminina no ambiente empresarial.

Nas palavras de DALLARI:

Alguns historiadores e estudiosos da evolução da convivência humana que abordaram o tema da hierarquia homem-mulher ligaram a prática da supremacia masculina às lutas dos grupos sociais mais primitivos pela sobrevivência, situação em que os que eram fisicamente mais fortes, os homens, assumiram as tarefas mais pesadas e o comando da organização e das ações visando à sobrevivência e proteção do grupo, inclusive nos confrontos com outros grupos e no enfrentamento de obstáculos naturais. (DALLARI, 2016, p. 79)

A hierarquização entre homens e mulheres consagrou-se mediante o estabelecimento de regras de convivência, relacionadas “não só com as

¹ Mestre em Direito pela UFMG. Graduada em Direito pela UFMG. Filha, irmã, amiga, advogada.

situações que exigiam maior empenho físico, mas também com o comando normal e permanente, com as características de poder político” (DALLARI, 2016, p. 79).

O problema da desigualdade entre homens e mulheres perpassa diferentes esferas da vida humana. A diferenciação ocorre na infância, quando o tratamento dispensado às crianças do sexo feminino é diverso do tratamento dado às crianças do sexo masculino (BEAUVOIR, 1967, p. 12).

Em pesquisa realizada pelo Plan International Brasil, intitulada “Por ser menina no Brasil”, na qual foram entrevistadas meninas de 6 a 14 anos nas cinco regiões brasileiras, observou-se que as tarefas domésticas, como lavar louça e limpar a casa, são desempenhadas majoritariamente pelas meninas (2014, p. 5).

A questão da desigualdade de gênero advém de um processo de naturalização dentro da própria família, da divisão sexual do trabalho. Os encargos, em especial os domésticos, assumidos pelas mulheres são tratados como decorrências biológicas, inerentes e inatas às mulheres. Assim, a desigualdade entre homem e mulher é tida como condição natural necessária, e não como produto da cultura e da sociedade.

No entanto, com base nas palavras de BEAUVOIR:

Ninguém nasce mulher: torna-se mulher. Nenhum destino biológico, psíquico, econômico define a forma que a fêmea humana assume no seio da sociedade; é o conjunto da civilização que elabora esse produto intermediário entre o macho e o castrado que qualificam o feminino (BEAUVOIR, 1967, p. 9).

A autora revela na frase “ninguém nasce mulher: torna-se mulher” que a questão biológica não deve ser o único e principal fator para a definição do feminino². Logo, seria obsoleto pensar que a constituição física e biológica da mulher seria o grande definidor de sua existência social.

BEAUVOIR (1967, p. 11) explica, ainda, que até os três ou quatro anos não há qualquer traço biológico ou instintivo que diferencie os sexos. Mas que

² “Assim, a passividade que caracterizará essencialmente a mulher “feminina” é um traço que se desenvolve nela desde os primeiros anos. Mas é um erro pretender que se trata de um dado biológico: na verdade, é um destino que lhe é imposto por seus educadores e pela sociedade.” (BEAUVOIR, 1967, p. 21)

a desigualdade é estimulada desde a mais tenra idade. Cita como exemplo elucidativo da questão o fato de que às meninas normalmente são atribuídas bonecas e brinquedos relacionados ao cuidado com a prole e à casa, confiando-as ao ambiente doméstico. Aos meninos, por outro lado, são entregues brinquedos como lupas, espadas e carrinhos, de modo a estimulá-los a criar e a descobrir o “mundo”, o que lhes garante maior liberdade e ação.

Tal distinção feita pela cultura e pela sociedade patriarcal determina uma diferenciação “naturalizada” de que caberia aos homens o papel de provedores do lar, enquanto às mulheres incumbiriam as tarefas domésticas sem caráter produtivo e sem qualquer tipo de remuneração. Assim, homens e mulheres são compelidos, desde cedo, a assumir diferentes papéis sociais, o que reflete no ambiente de trabalho³, espelho das estruturas do patriarcado enraizadas em nossa sociedade.

A pesquisa “Trabalho feminino e vida familiar: escolhas e constrangimentos na vida das mulheres no início do século XXI”, realizada pelo Núcleo de Estudos de População Elza Berquó (NEPO) da Unicamp, demonstra o quão atual ainda é o estudo de BEAUVOIR. Segundo os dados levantados, 90% das mulheres entre 16 e 60 anos são responsáveis pelas tarefas domésticas, enquanto entre os homens esse índice chega a apenas 40% (OLIVEIRA, 2015).

Com relação à duração do trabalho concluiu-se que, além das 44 horas semanais fora do lar, as mulheres são submetidas a uma média de 22,5 horas semanais de serviços domésticos. Quando estão desempregadas, essa média aumenta para 26 horas semanais. Para os homens, a média despendida para os serviços domésticos foi de 8 horas semanais, independente da escolaridade, da classe social, de estar ocupado ou não (OLIVEIRA, 2015).

Nessa esteira, para que se possa falar em igualdade material das mulheres no mercado de trabalho, é indispensável que o Direito se ocupe

³ “Em conjunto, a vigência dos estereótipos, as estruturas de autoridade ainda dominadas pelos homens e as múltiplas responsabilidades adicionais, que são típicas da condição feminina nas sociedades marcadas pelo sexismo, tornam a experiência do trabalho assalariado mais penosa para as mulheres do que para os homens, o que, de formas diferentes, ocorre em todos os níveis da hierarquia de ocupações.” (MIGUEL, BIROLI, 2014, p 11)

dessas diferenças sociais e, busque de alguma forma, torna-las, ao menos juridicamente, iguais.

Em decorrência disso, o Direito do Trabalho não pode atribuir o mesmo tratamento histórico às mulheres e aos homens. Ainda que homens e mulheres tenham sofrido as nefastas conseqüências da exploração desmedida do capitalismo industrial, a dor da trabalhadora se perpetua de forma mais intensa e profunda, face à discriminação e exclusão sofrida ao longo do tempo.

Em muitos momentos da história da humanidade, especialmente em situações de conquistas e de ampliação de direitos da classe proletária, as mulheres não foram contempladas. Vale aqui ressaltar o caso de Olímpia de Gouges, que na Revolução Francesa, no século XVIII e início do século XIX, lutou pelos direitos da mulher, redigiu a Declaração de Direitos para as mulheres, mas foi guilhotinada. Logo após a sua morte as organizações de mulheres na França foram proibidas, a fim de se evitar que novas líderes surgissem⁴.

A história de Olímpia de Gouges revela que, embora os pilares da Revolução Francesa tenham sido a “liberdade, igualdade e fraternidade”, a mudança social pretendida e, em parte, alcançada, se destinava tão somente aos homens pertencentes a determinada classe social detentora do poder econômico e dos privilégios⁵.

Foi apenas no início do século XX que, por meio de muita luta dos dos movimentos sufragistas femininos, as mulheres conquistaram o direito de voto em países capitalistas centrais como a Inglaterra, França e Alemanha.

No Brasil, até o ano de 1932 as mulheres eram impedidas de votar⁶ e somente com a edição da Lei 4.121 de 1962, o Estatuto da Mulher Casada, a mulher pôde trabalhar sem a autorização marital (BRASIL, 1962).

⁴ “Um fato surpreendente é que a autora, que também publicou manifestos, propostas e exortações de cunho social e patrióticas, tudo isso no quadro da Revolução Francesa, acabou sendo julgada sob a acusação de ser inimiga do povo, tendo sido condenada à morte e executada na guilhotina.” (DALLARI, 2016, p.15)

⁵ “Houve, sim, a presença da mulher em movimentos reivindicatórios, mas quanto aos direitos das mulheres praticamente não houve avanços na fase das revoluções burguesas.”. (DALLARI, 2016, p. 19)

⁶ Em 24 de fevereiro de 1932, durante o governo de Getúlio Vargas, o Código Eleitoral Provisório assegurou o voto feminino.

Para ilustrar o quão tortuoso foi o caminho de conquista dos direitos das mulheres no Brasil, cite-se o exemplo de Myrthes de Campos, a primeira advogada brasileira. Embora fosse garantida às mulheres a possibilidade de estudar e frequentar universidades no final do século XIX, por intermédio da Reforma Leôncio de Carvalho (CARVALHO, 1879), a elas não era garantido o exercício pleno do seu direito. Para o ingresso no Instituto dos Advogados do Brasil, Myrthes enfrentou várias dificuldades, tendo sido orientada a se candidatar como estagiária em 1899, mesmo já graduada em Direito. Foi apenas em 1906 que Myrthes de Campos conseguiu se inscrever, via decisão judicial, como advogada, tendo enfrentado muita resistência da estrutura tradicional e machista do Instituto (BAGINSKI, 2014).

É evidente que as mulheres conquistaram a cidadania plena de forma tardia, o que acarretou graves consequências também na estruturação das relações de trabalho. Sabe-se, por exemplo: que as questões ligadas ao cotidiano laborativo específico das mulheres não são devidamente tratados, provavelmente em razão da baixa representatividade nos sindicatos e nos órgãos de direção; que há grande dificuldade em detectar e caracterizar casos de assédio moral e sexual; que se perpetuam problemas como desigualdade de remuneração, de oportunidades; e que há pouquíssimas mulheres ocupantes de cargos de chefia, ainda que a Constituição Federal de 1988 tenha determinado a igualdade entre os sexos como um dos basilares do Estado Democrático de Direito⁷ (BARROS, 2008, p. 71).

Considerando que a história tem sido construída em torno de um suposto protagonismo masculino e que o Direito reflete os valores vigentes numa determinada sociedade em um dado momento histórico, pode-se afirmar que também a construção do Direito tem sido essencialmente masculina.

⁷ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I- homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. (BRASIL, 1988).

A “matriz da inteligibilidade em que se estrutura a identidade humana”, termo cunhado por BUTLER (2016, p. 44), determina um padrão binário na vida das pessoas. A cultura impõe a existência do gênero feminino e do gênero masculino, assim como o sexo feminino e o sexo masculino, e tenta excluir as manifestações de identidade que se desviam desse padrão.

O Direito, por sua vez, também reproduz a lógica binária do gênero e do sexo, constituindo-se como eminentemente masculino. De acordo com BORRILLO (2010, p. 296), o sexo é onipresente no Direito como instituição de origem patriarcal, onde a subordinação das mulheres associada à heterossexualidade se torna bases do poder jurídico. O Direito se identifica com os lados hierarquicamente superiores e “masculinos” dos dualismos⁸. Ainda que a justiça seja representada por uma mulher, a ideologia dominante trata o direito como masculino e não feminino (OLSEN, 1990, p. 3).

De acordo com OLSEN, as críticas feministas demonstram que os padrões masculinos sociais, tidos como superiores, são reproduzidos de modo que o Direito que perpetua, dentro de si, uma estrutura desigual e discriminatória em relação às mulheres (1990, p. 3).

BOBBIO afirma que:

Como já se observou várias vezes, a revolução silenciosa de nosso tempo, a primeira revolução incruenta da história, é a que conduz à lenta mas inexorável atenuação, até a total eliminação, da discriminação entre os sexos: a equiparação das mulheres aos homens, primeiro na mais restrita sociedade familiar, depois na mais ampla sociedade civil, através da igualdade em grande parte exigida e em parte (ainda que em pequena parte) já conquistada nas relações econômicas e políticas, é um dos sinais mais seguros e encorajadores da marcha da história humana no sentido da equalização dos desiguais. (BOBBIO, 1997, p. 44)

No que diz respeito ao Direito do Trabalho, especificamente, nota-se que a proteção jurídica direcionada ao tratamento da desigualdade de gênero tem sido insuficiente para a efetiva melhoria das condições de trabalho da mulher.

⁸ Para OLSEN (1990, p. 1), o nosso pensamento se encontra estruturado em uma lógica de dualismos ou pares opostos, tais como racional/irracional, ativo/passivo, pensamento/sentimento. Os homens correspondem ao racional, ativo, pensamento.

BARROS (2008, p. 83) entende que o Direito não conseguiu superar as desigualdades de gênero, porque ele reflete a realidade social repleta de estereótipos sexistas. No entanto, a autora afirma que o Direito pode ser um instrumento fundamental para alcançar e manter a igualdade de oportunidades e tratamento à medida que consegue absorver as mudanças sociais capazes de romper com tais estruturas, permitindo à mulher a liberdade de escolha de seu plano de vida e o usufruto da cidadania plena.

Nesse sentido, é imprescindível analisar como as relações de trabalho estruturam-se na atualidade, perquirindo meios de se alcançar a efetiva igualdade material prometida pela igualdade formal.

Embora o objeto do estudo seja o mercado brasileiro, a contemporaneidade globalizada nos impele a traçar análises comparadas, a fim de buscar soluções efetivas para o problema da desigualdade de gênero.

2. Diagnóstico da estrutura das relações de trabalho na contemporaneidade brasileira

Em relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a crise do emprego dos jovens (GENEBRA, 2012), observa-se que, mesmo entre os jovens altamente qualificados, há dificuldade no acesso ao mercado de trabalho. Ocorre que, entre eles, existe uma discrepância entre os gêneros, apontando a pesquisa que, para as jovens mulheres, a dificuldade é ainda mais elevada.

Percebeu-se que a maioria dos países instituiu medidas para diminuir a desigualdade de gênero, gerando resultados positivos no mercado de trabalho. No entanto, na maioria dos casos, o desemprego ainda é maior entre as mulheres (GENEBRA, 2012, p. 26).

Ainda conforme o relatório da OIT (GENEBRA, 2012, p. 79), no que tange à representatividade de mulheres empresárias, embora os índices variem de acordo com cada país, pode-se afirmar que elas ainda são minoria em relação aos homens. Segundo o Flash Eurobarometer (2009), os

empresários considerados bem-sucedidos da Europa e da América Latina são majoritariamente homens.

No Direito do Trabalho, considerando o princípio da não-discriminação, a diferença sexual não pode ser utilizada, em si, como critério discriminatório. Nas palavras de DELGADO, “rejeitar a ordem jurídica tal diferenciação significa, pois, estar ela assegurando, de fato, um piso mínimo de civilidade para as relações contratuais entre os pactuantes” (2004, p. 48)

A legislação trabalhista brasileira, como por exemplo no art. 76 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), proíbe o empregador diferenciações salariais em razão do sexo, em consonância com os ditames constitucionais insculpidos no artigo 5º inciso I, que prevê a igualdade formal entre homens e mulheres e no art. 7º inciso XXX, que proíbe a diferenciação salarial por motivo de sexo (BRASIL, 1988).

Contudo, observa-se na prática que às mulheres muitas vezes sequer é dada a chance de alçarem os mesmos cargos que os homens, restando-lhes funções consideradas subalternas ou precarizadas que, conseqüentemente são, em sua maioria, mal remuneradas.

É comum que mulheres atuem como faxineiras, enfermeiras, secretárias, cozinheiras, costureiras, e outras tarefas que, não coincidentemente, assemelham-se às desempenhadas no interior do lar. Sabe-se que nesses casos, a remuneração é baixa e elas não são devidamente valorizadas.

Afirma Gudrun Scyman, ao tratar da licença parental na Suécia, que não há liberdade de escolha para a mulher, porque a sociedade ainda é patriarcal. “Se há, como há, uma norma social que diz que cuidar das crianças é uma responsabilidade da mulher, não se pode falar de escolha, ficam as mulheres em casa” (SANCHES, 2015).

O trabalho procriativo⁹ (as tarefas domésticas, o cuidado com o outro), muitas vezes, não é compreendido como trabalho, sendo considerado um atributo feminino que situa as mulheres em uma posição de titulares

⁹ Optou-se por utilizar a expressão “trabalho procriativo” no lugar de “trabalho reprodutivo” no intuito de valorizar e ressaltar a importância e produtividade desse trabalho realizado dentro dos lares.

do dever de reprodução social (MARCONDES, 2012, p. 96-97). Essa função exercida pelas mulheres é extraída de modo dobrado pelos homens e pelo Estado (FALQUET, 2016, p. 44), porque as qualidades ditas femininas (o cuidado com o outro) são reconhecidas como competência profissional (HIRATA, 2007, p. 32), tornando as mulheres responsáveis pelas tarefas do lar e pelas atividades que se aproximam do trabalho procriativo, como os exemplos supracitados (faxineiras, secretárias, enfermeiras e etc.). Assim, a separação entre os sexos nos espaços de produção e procriação designou as mulheres para o lugar da procriação e os homens para a produção (ALVES, 2013, p. 274-275), precarizando a mão de obra feminina.

Em pesquisa realizada por LAVINAS, CORDILHA e CRUZ (2016, p. 97-98), observou-se que, no período de 2001 a 2012, a administração pública, os serviços e o comércio foram os setores que mais ofereceram espaço para a mulher. A mão-de-obra feminina foi majoritária apenas no âmbito da administração pública, em que a entrada se dá, em regra, por meio de concurso público. As referidas autoras observaram, também, que a mão de obra feminina permanece concentrada nos trabalhos a tempo parcial (2016, p. 94).

Esses dados anteriormente apresentados comprovam que as mulheres acumulam mais horas de serviços domésticos do que os homens. Pode-se então concluir que o cansaço da “dupla jornada” leva as mulheres a optarem por trabalhos a tempo parcial, ainda que isso signifique baixa remuneração e menor possibilidade de ascensão na carreira.

Isso reflete diretamente no percentual de mulheres ocupantes de cargos de direção e de chefia. Acerca dessas dificuldades, é pertinente observar:

Quando uma mulher deseja ocupar uma função de liderança, portanto ela enfrenta um duplo desafio. Se for feminina demais, será considerada fraca e inapta. Provavelmente, vai passar boa parte da carreira ouvindo insinuações de que lançou mão de favores sexuais para chegar aonde chegou. Se, por outro lado, ela exibir traços tradicionalmente valorizados nesses cargos, será considerada masculina e durona. Dirão que ela é um “homem de saias” e que sua

postura se deve a uma suposta falta de sexo (BARIONI; LARA; MALAQUIAS; MOURA; RANGEL. 2016, p. 27).

É notável a preocupação internacional com a questão da igualdade no que se refere a homens e mulheres, no âmbito das instâncias decisórias, em que se destaca a Resolução nº 1325 de 2000 do Conselho de Segurança da Organização das Nações Unidas (ONU), que abordou a questão da inserção da mulher em igualdade de direitos com os homens:

O Conselho de Segurança [...] apela com urgência aos Estados-Membros para que assegurem uma representação cada vez maior de mulheres em todos os níveis de tomada de decisão nas instituições nacionais, regionais e internacionais, bem como nos mecanismos destinados à prevenção, gestão e resolução de conflitos [...] (2000, p. 3)

Passe-se então à análise central do presente artigo, qual seja, a ocupação de cargos de poder e chefia pelas mulheres nas empresas.

3. Mulheres em cargos de chefia: desafios e perspectivas

De acordo com MILLER (2015), em toda a Europa, a questão intrinsecamente feminina da maternidade está associada à considerável redução de possibilidade de acesso das mulheres aos cargos de gerência e às posições de poder. Vale ressaltar que isso não acontece somente na Europa, mas em todo o mundo.

Cite-se como exemplo o estudo feito no Brasil acerca da composição dos quadros profissionais dos maiores escritórios de advocacia. Verificou-se que, dentre as pouquíssimas mulheres entre 41 e 55 anos que conseguiram galgar o cargo de sócias, 50% ainda não havia engravidado, enquanto dentre os sócios apenas 19% não tinha filhos. Dentre as mulheres, muitas relataram que haviam abdicado do desejo de ser mãe para ascender na carreira. Por sua vez, aquelas que tinham filhos, precisam contar com uma ampla estrutura e rede de apoio para conciliar vida profissional e vida familiar. A pesquisa constatou ainda que apenas 6 em cada 10 mulheres

desse grupo muito bem-sucedido entre 41 e 55 anos eram casadas, enquanto dentre os homens ocupantes da mesma posição a proporção era de 8,3 em cada 10 (COURA, 2017).

Ademais, observou-se que “entre o nível pleno e sênior, as mulheres, que muitas vezes eram maioria no escritório, começavam a deixar as bancas em grande proporção”. Não coincidentemente, a faixa etária dessas mulheres correspondia ao relógio biológico e elas próprias entendiam que deveriam optar entre a maternidade ou a carreira, como se realmente fossem coisas incompatíveis (COURA, 2017).

Em uma entrevista, Carla Rebelo, Diretora Geral da Hays Brasil, afirma que “algumas empresas ainda questionam se uma mulher com filhos será capaz de trabalhar todas as horas necessárias exigidas, ou de viajar pelo trabalho.”. A diretora, que possui um histórico relevante em cargos de poder ao longo de sua trajetória profissional¹⁰, reitera que os filhos, para a mulher, geram um impacto sobre a sua progressão na carreira, pois as empresas passam a se questionar se ela será capaz de se dedicar da mesma maneira ao trabalho, mesmo com mais compromissos familiares (HAYS, 2015, p. 8)

Para THOMAS (2016), o benefício da promoção dentro das empresas é mais difícil para as mulheres em detrimento dos homens por vários motivos. Recorrentemente, as mulheres não exercem os papéis mais inovadores e criativos na estrutura empresarial e são relegadas a posições menos valorizadas, o que gera certo “esquecimento” das trabalhadoras no momento da progressão na carreira.

Além disso, elas são excluídas do chamado “network”, definido por RHODE e PACKEL (2014, p. 406) como rede de contatos estabelecida entre

¹⁰ Carla Rebelo possui um histórico em Finanças com um PhD em ciências da tomada de decisão e experiência profissional como Diretora Financeira/CFO em grandes empresas. Antes de se mudar de Portugal para o Brasil, obteve vivência internacional trabalhando na Holanda, nos Estados Unidos e no Canadá como Controller de um grupo multinacional. Depois de vários cargos de liderança, em 2003 entrou para a Ranstad como CFO em Portugal e em 2008 passou para a posição de Controller Sênior do Grupo, quando se moveu para a sede corporativa da empresa em Amsterdã. Era responsável por fornecer informações e orientações sobre o desempenho de 9 empresas operacionais. Em 2011, mudou-se para o Brasil para trabalhar para Kelly Services como a Gerente Geral da operação no país e finalmente se juntou a Hays em junho de 2013, também como Gerente Geral no Brasil e é responsável pela gestão de todos os aspectos do negócio.

pessoas de interesse comum para o compartilhamento de informações. Os homens formam grupos exclusivamente masculinos, marginalizando as mulheres, o que tem consequências nefastas para a ascensão profissional dessas, haja vista que advém desses grupos a decisão acerca da eleição ou escolha para os cargos de maior relevância.

Nas palavras de MIGUEL:

Numa sociedade estruturada pela dominação masculina, a posição das mulheres não é apenas “diferente” da dos homens. É uma posição social marcada pela subalternidade. Mulheres possuem menos acesso às posições de poder e de controle dos bens materiais. Estão mais sujeitas à violência e à humilhação. O feminino transita na sociedade como inferior, frágil, pouco racional; é o “outro” do universal masculino, como a reflexão feminista aponta desde Simone de Beauvoir. (MIGUEL, 2014, p. 102)

As dificuldades enfrentadas pela mulher na sua carreira profissional, tais como o tratamento da licença maternidade, salário inferior, dupla jornada, impossibilidade de ascensão a cargos de chefia e poder, bem como outros obstáculos são conhecidos como “labirinto de cristal” e “teto de vidro”.

“Labirinto de cristal” significa que as barreiras para as mulheres não são apenas uma questão de patamar. Em toda sua trajetória de trabalho, as mulheres enfrentam obstáculos na sua carreira profissional (EAGLY; CARLI, 2007), que impedem não só o acesso às posições de poder, mas condições de trabalho dignas em todos os âmbitos, como é o caso, por exemplo, da discrepância salarial:

Em 2001, as mulheres ganhavam, em média, R\$ 1.465,00 mensais, enquanto os homens recebiam R\$ 1.814,00. Ao final da série, em 2012, tais valores são respectivamente, de R\$ 1.805,00 e R\$ 2.184,00. Ou seja, após onze anos, numa fase de expansão econômica sustentada, as mulheres não lograram alcançar o rendimento médio masculino registrado em 2001 (LAVINAS; CORDILHA; CRUZ, 2016, p. 98).

Constatou-se em 2013 que, no Brasil, as mulheres receberam aproximadamente 79,5% do salário dos homens (IBGE, 2015)¹¹.

A expressão “teto de vidro”, por sua vez, diz respeito a uma barreira invisível e intransponível. Não há nenhuma vedação legal para a participação feminina nos cargos de poder e, por isso, a barreira seria invisível. Todavia, é concreta e impede que essas posições sejam ocupadas pelas mulheres. Segundo STEIL (1997, p. 62), esse conceito surgiu na década de 80 nos Estados Unidos para descrever uma barreira que “de tão sutil, é transparente, mas suficientemente forte para impossibilitar a ascensão de mulheres a níveis mais altos da hierarquia organizacional”. A autora afirma que os avanços das mulheres são impedidos tão somente em função de seu gênero, e não pela falta de aptidão em ocupar posições de poder (1997, p. 63).

Para comprovação dessa hipótese, tome-se como exemplificativo o estudo feito por BERTOLIN. A autora constatou que, dentre os maiores escritórios de advocacia de São Paulo, embora a maioria dos advogados em início de carreira fosse de mulheres, “o cenário se inverte quando se analisa o topo da carreira”, de modo que as sócias representam apenas 30% (COURA, 2017).

A pesquisa demonstrou ainda que, no âmbito do Poder Judiciário, a distorção se mantém. Ao analisar a carreira da magistratura observou que as mulheres representavam 42,8% dos juízes substitutos (nível de ingresso da carreira, realizado por concurso público). Na segunda instância, o percentual de desembargadores do sexo feminino caía para metade, enquanto que nos Tribunais Superiores a presença de mulheres limitava-se a 18% (COURA, 2017).

No Brasil, a discussão sobre a participação da mulher nos conselhos de administração e nas diretorias das empresas é recente e não há, ainda, medidas efetivas que visem a garantir a possibilidade concreta de ascensão da mulher a essas posições.

¹¹ “Em termos salariais, em 2013, os homens receberam, em média, R\$ 2.334,46 e as mulheres, R\$ 1.855,37. Ou seja, o salário das mulheres era equivalente a 79,5% do salário dos homens. Essa diferença, que havia recuado entre 2011 e 2012 (de 25,7% para 25,3%), voltou a aumentar entre 2012 e 2013, passando para 25,8%.”. (IBGE, 2015).

Somente em março de 2017, foi aprovado importante Projeto de Lei do Senado, PLS 112 de 2010, a respeito de cotas para mulheres nos conselhos de administração de empresas públicas e sociedades de economia mista. Sob autoria de ALVES (2010), o objetivo do projeto é ampliar, gradativamente, o ingresso das mulheres nos conselhos; até 2020, as mulheres poderão ocupar 20% das vagas e até 2022, a exigência sobe para 30%. O Projeto se encontra para análise da Câmara dos Deputados.

O IBGC (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa) (2013, p. 2), sobre o Projeto de Lei em questão, entende que:

A redação do Projeto de Lei 112/2010 encara a grande predominância de homens nos conselhos de administração como resultado da desigualdade de oportunidades entre os sexos, enfatizando que ocasiona uma restrição à colaboração efetiva das mulheres em decisões estratégicas sobre os rumos de recursos produzidos a partir dos esforços de toda a sociedade. (IBGC, 2013, p. 2)

Cabe destacar que no âmbito político, algumas medidas já foram adotadas para elevar a representatividade parlamentar feminina. Nesse sentido, explicam MIGUEL e BIROLI que é preciso, inicialmente, considerar as desigualdades entre homens e mulheres para compreender o motivo pelo qual elas continuam sub-representadas em todas as esferas da política brasileira:

O percentual de cadeiras ocupadas por mulheres na Câmara dos Deputados permanece inferior a 10%. Na política local, a situação não é melhor – as mulheres ocupam cerca de 12% das cadeiras nas Câmaras de Vereadores e não ultrapassam os 10% no cargo de prefeitas. (MIGUEL; BIROLI, 2014, p. 12)

A Lei 9.100 de 29 de setembro de 1995, que estabeleceu normas para a realização das eleições municipais em 1996, trouxe um mínimo de vinte por cento das vagas de cada partido ou coligação destinado à candidatura de mulheres (BRASIL, 1995). Observa-se:

Art. 11. Cada partido ou coligação poderá registrar candidatos para a Câmara Municipal até cento e vinte por cento do número de lugares a preencher.

(...)

§ 3º Vinte por cento, no mínimo, das vagas de cada partido ou coligação deverão ser preenchidas por candidaturas de mulheres.

Posteriormente, em observância à Lei 9.504 de 30 de setembro de 1997, por sua vez, cada partido ou coalisão deveria reservar o mínimo de 30% e o máximo de 70% para candidaturas de cada sexo (BRASIL, 1997).

Além disso, a Lei 9.096 de 19 de setembro de 1995 e a Lei 9.504 de 30 de setembro de 1997, alteradas pela Lei 13.165 de 29 de setembro de 2015, trouxeram maiores incentivos à participação da mulher no ambiente político. Nesses diplomas legais, ficou estabelecido que as propagandas institucionais, bem como as propagandas partidárias, deveriam destinar parte de seu tempo para o incentivo da participação feminina (BRASIL, 2015).

Diante de um quadro nacional, e também internacional, de desigualdade de gênero parlamentar, a adoção de medidas afirmativas para a promoção da mulher na política veio para solucionar a necessidade de incorporar esse grupo marginalizado, de modo a romper a inércia estrutural (MIGUEL, 2014, p. 94) que mantém as mulheres afastadas desse espaço.

O preconceito dentro dos grupos na empresa é uma grande barreira para a diversidade na seleção dos membros dos conselhos de administração (RHODE; PACKEL, 2014, p. 404). Há, nitidamente uma preferência por indivíduos que se assemelham nos quesitos raça, etnia e gênero. Essa “discriminação velada” é ainda mais comum quando o critério de seleção é subjetivo, o que é a regra nas nomeações de altos cargos empresariais.

O favoritismo em relação aos homens influencia a questão da análise da competência. Membros dos grupos homogêneos (homens brancos) tendem a atribuir as conquistas de seus semelhantes à inteligência, motivação e compromisso. Por outro lado, o feito das pessoas fora desses grupos (mulheres, negros...) é considerado sorte ou tratamento especial (RHODE; PACKEL, 2014, p. 405).

Assim, as preferências dos grupos em questão excluem as mulheres e as minorias da rede de contatos, de eventuais patrocínios e de suporte,

situações que são elementares para o avanço na carreira dentro do ambiente empresarial. Conseqüentemente, as minorias possuem menos experiências e referências para as nomeações nos conselhos.

Como os detentores dos cargos de direção ainda são, em sua maioria, homens, aos quais cabe a escolha dos seus pares, esses tendem a escolher outros homens para ocupar posições semelhantes, mesmo que de forma inconsciente. Ainda que se refute a ideia de que essas pessoas sejam machistas, um projeto criado por psicólogos sociais americanos demonstrou que as escolhas são influenciadas por vieses inconscientes. Dentre os testes realizados, demonstrou-se que a maioria das pessoas associa automaticamente fatores vinculados à carreira aos homens e, fatores ligados à família, às mulheres, o que pode explicar de alguma forma o motivo dos homens tenderem a escolher outros homens para ocupar posições de poder (COURA, 2017).

Ao analisar os processos de escolha dos sócios em grandes escritórios de advocacia, BERTOLIN constatou que, embora a discriminação das mulheres possa não ser consciente, esses processos de escolha tampouco podem ser considerados neutros. Segundo a autora, ainda que exista uma mulher igualmente capaz do ponto de vista técnico, os responsáveis pela indicação, em sua maioria homens, tendem a preferir outros homens com os quais dividem mais interesses em comum como o futebol, charuto, dentre outros prazeres ainda considerados eminentemente masculinos (COURA, 2017).

De acordo com RHODE e PACKEL (2014, p. 410), existem estratégias para aumentar a diversidade nos conselhos, que são divididas em três categorias: individuais, jurídicas e iniciativas institucionais.

Em relação às estratégias individuais, uma forma de expandir o número de mulheres nos conselhos é ampliar a quantidade de candidatas qualificadas. Programas de orientação, “workshops” de liderança, “coaching” e etc., podem ser utilizados a fim de moldar as trajetórias das candidatas interessadas, aprimorar o currículo, desenvolver o “network” e superar as barreiras da autopromoção. Recentemente, algumas dessas

medidas foram adotadas no Reino Unido, Canadá, França e Austrália (MAITLAND, 2008).

Considerando as estratégias jurídicas, uma proposta viável seria requisitar das empresas a divulgação de dados relativos à promoção das mulheres. O governo poderia demandar maior transparência no processo de escolha realizado pelas empresas de modo a revelar se as mulheres e minorias estão sendo consideradas e entrevistadas para os cargos. Uma segunda estratégia seria a de aumentar os recursos de execução de práticas anti-discriminatórias. Embora na teoria seja possível que os indivíduos ingressem com ação judicial a fim de garantir uma reparação pecuniária em face de discriminação sexual ou racial, a dificuldade de prova e o medo de que isso de alguma forma repercuta negativamente em sua carreira faz com que quase não existam ações nesse sentido.

A terceira possibilidade seria a adoção de cotas. No entanto, diante da resistência enfrentada em alguns países, há quem defenda a prática “conformar-se ou justificar-se” (RHODE; PACKEL, 2014, p. 417, tradução nossa)¹². Nessa hipótese, as empresas deveriam se dedicar para introduzir mulheres nos cargos de direção ou explicar o motivo pelo qual escolheram um homem para a vaga. Pesquisas sociais demonstraram que a necessidade de explicação torna a decisão mais qualificada, reduz o apego aos estereótipos e contribui para o nivelamento dos grupos sub-representados (SANDERSON; BURGESS, 2010).

Finalmente, as iniciativas institucionais dizem respeito ao fortalecimento da diversidade nas corporações por meio de medidas efetivas como, por exemplo, o estabelecimento de limites de idade e de restrições de prazo para permanência dentro dos conselhos, permitindo que as mulheres e outras minorias ocupem mais cadeiras. Ainda que mulheres recebam a maioria das novas indicações, o progresso da participação em conselhos de administração continuará lento, a menos que o número de cadeiras se torne disponível com mais rapidez (RHODE; PACKEL, 2014, p. 420).

¹² Comply or explain.

Conforme o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, dentre as 508 empresas listadas no banco de dados da Bovespa, 197 possuem, ao menos, uma mulher no conselho (38,78%). O número cai para 165 (32,48%) considerando membros do sexo feminino efetivos nos conselhos (IBGC, 2009, p. 1).

De acordo com o IBGC (2013, p. 4), em relação ao aproveitamento das potencialidades de homens e mulheres, ambos possuem potenciais semelhantes no desenvolvimento de suas capacidades e habilidades, caso sejam devidamente preparados e estimulados.

As pesquisas demonstram que o número de mulheres nos conselhos pode aprimorar o nível de governança corporativa dentro das companhias, desenvolvendo melhor a sua performance econômica. Além disso, as mulheres não demonstram nenhuma dificuldade em lidar com problemas complexos. Nota-se que essas particularidades são corroboradas quando há mais de uma ou duas mulheres no conselho, tendo em vista que, quando em minoria, as mulheres são, na maioria das vezes estigmatizadas pelos outros membros, de modo que suas opiniões não são levadas em consideração, por se tratar apenas de uma “visão feminina” (IBGC, 2009, p. 6).

As dificuldades para o ingresso da mulher na alta administração das empresas no Brasil são bem pontuadas pelo IBGC (2013, p. 7-8):

Os membros do conselho de administração são escolhidos, no Brasil, pelos sócios, em assembleia. Na maioria das vezes, a indicação dos candidatos é feita por meio de chapa, proposta pelos acionistas, e em muitos casos, são os próprios conselheiros e executivos.

Se os responsáveis pela seleção, como recomenda o código do IBGC, valorizam experiências em cargos na alta administração e na alta gestão, atualmente encontram à disposição no mercado de trabalho número de homens muito maior do que de mulheres.

Se, deixando de atender a outras recomendações do Código, eles priorizam profissionais formados há pelo menos vinte anos nas áreas de engenharia, administração de empresas ou economia, como sugere o perfil dos conselheiros em atuação, novamente encontram maior quantidade de homens, que até hoje predominam nestas carreiras.

Se a seleção é feita entre nomes de uma rede de contatos restrita, na qual se inserem poucos profissionais ao longo de suas carreiras, é possível supor que, mais uma vez, em termos de quantidade, as mulheres enfrentam desvantagens.

Em primeiro lugar, poucas delas ocupam altos cargos executivos e nos conselhos, o que favoreceria sua interação com outros profissionais da alta gestão ou da alta administração.

Além disso, sabe-se que as obrigações domésticas e familiares dificultam a participação feminina em redes de contato constituídas por meio de atividades frequentemente exercidas pelos profissionais do sexo masculino, em contato com seus pares, durante suas vidas profissionais.

Por fim, se a seleção é feita entre os profissionais que se preparam ou se apresentam ao mercado, por meio de canais do IBGC, novamente se depara com número muito maior de homens do que de mulheres. Em análise às participações em atividades do Instituto, as mulheres representaram 18,00% a 22,00% dos alunos do Curso para Conselheiros de Administração nas três edições do primeiro semestre de 2013. Do total de associados ao IBGC como pessoa física, as mulheres representam cerca de 13,00% (setembro de 2013). As mulheres correspondem a 8,27% dos profissionais que compõem a Comunidade de Conselheiros Certificados para atuar em Conselhos de Administração e em Conselhos Fiscais, cujos currículos integram o Banco de Conselheiros do IBGC.

Verificadas as dificuldades no cenário brasileiro para a mulher na administração das empresas, passa-se à análise do âmbito internacional e o que se tem feito para a promoção da mulher nas posições de poder empresariais.

3.1 Alguns bons exemplos internacionais

A Noruega foi um dos primeiros países no mundo a adotar, dentro dos conselhos de administração, o sistema de cotas para as mulheres. Desde a introdução dessa política, em 2003, o número de mulheres nos conselhos atingiu os 40% exigidos pela lei norueguesa. Essa primeira experiência revelou que a questão da cota não apenas forneceu o incentivo necessário para uma mudança fundamental, mas aqueceu o debate público acerca do tema da igualdade de gênero (STORVIK e TEIGEN, 2010, p. 3).

No parlamento, houve amplo suporte para a ação, que foi proposta pelo Governo de Coalisão¹³ (tradução nossa) e apoiada pelo Partido Trabalhista e pelo Partido de Esquerda Socialista. Somente os representantes do Partido Progressista votaram contra a reforma (STORVIK; TEIGEN, 2010, p. 5).

No decorrer da discussão, três argumentos principais foram levantados pelos apoiadores e pelos opositores da medida. O primeiro argumento dos propositores da medida foi nomeado como “argumento da justiça” e enfatizava ser, o equilíbrio de gênero, um princípio da justiça. Nesse sentido, a discriminação positiva é necessária para a obtenção da igualdade entre homens e mulheres, considerando a redistribuição de recursos como justiça. Os opositores, por sua vez, defenderam que a política não era justa, tendo em vista que os donos das empresas deveriam ter o direito de escolher os candidatos que melhor se enquadrassem no conselho (STORVIK; TEIGEN, 2010, p. 6).

Em seguida, o “argumento das habilidades e utilidade” foi utilizado pelos propositores em duas versões: como argumento do capital humano e como argumento da contribuição especial feminina. O primeiro diz respeito ao fato de que a predominância extrema dos homens nos conselhos de administração indica uma subutilização das habilidades femininas. O segundo argumento considera que o aumento do número de mulheres nos conselhos proporciona novas perspectivas e novas formas de solução de problemas (STORVIK; TEIGEN, 2010, p. 6).

No entanto, para os opositores, a presença das cotas ocasionaria a substituição de homens qualificados por mulheres menos qualificadas. Para eles, não há quantidade suficiente de mulheres com experiência empresarial, sendo necessário, por outro lado, que o recrutamento de mulheres qualificadas comece em posições de hierarquia inferior. Além disso, segundo os opositores, os investidores estrangeiros estariam menos interessados nas empresas norueguesas, por serem menos lucrativas em consequência da prioridade dada às questões de gênero em detrimento do recrutamento dos mais qualificados profissionais (STORVIK; TEIGEN, 2010, p. 6-7).

¹³ Conservative-Centre government coalition (Bondevik II).

Por fim, em relação ao argumento da democracia, os propositores afirmaram que a maior igualdade de gênero na participação de decisões econômicas é fundamental para a democracia norueguesa. Os opositores, no entanto, argumentaram que a lei de cotas impediria o direito democrático dos donos das empresas que, ao investirem em suas companhias e arriscarem seu dinheiro, deveriam poder decidir livremente sobre a composição dos conselhos de administração.

É interessante notar que os problemas suscitados antes da implantação da medida não foram reportados após a sua aplicação. O que significa que as dificuldades, de fato, eram infundadas (STORVIK; TEIGEN, 2010, p. 8).

A política de cotas norueguesa influenciou e incentivou vários debates em toda a Europa:

O governo espanhol realizou um compromisso em atingir ao menos 40 por cento de cada gênero até 2015 (De Anca 2008); Islândia recentemente seguiu o exemplo e exigirá que as empresas com mais de 500 empregados tenham pelo menos 40 por cento de cada gênero representado nos conselhos de administração a partir de 2013. Políticas semelhantes também estão em processo de serem implementadas ou intensamente debatidas em um grande número de países, incluindo os Países Baixos, a França, a Suécia e a Alemanha (STORVIK; TEIGEN, 2010, p. 13. Tradução nossa)¹⁴.

O relatório da Comissão Europeia sobre equilíbrio de gênero nos conselhos de administração observou que a maioria dos avanços significativos na questão de gênero dentro dos conselhos das empresas ocorreram nos países onde medidas legislativas foram tomadas, ou ao menos consideradas, ou ainda, em países onde ocorreu grande discussão pública sobre o assunto (JOUROVÁ, 2016, p. 3)

Em 2012, a Comissão Europeia propôs uma diretriz no intuito de melhorar o equilíbrio de gênero para o cargo de diretor não executivo dentro das companhias listadas na Bolsa de Valores. Não há prescrição geral para

¹⁴ The Spanish government has made a commitment to achieving at least 40 per cent of each gender by 2015 (De Anca 2008); Iceland recently followed suit and will require companies with more than 50 employees to have at least 40 per cent of each gender represented on boards from 2013. Similar policies are also in the process of being either implemented or intensely debated in a large number of countries, including the Netherlands, France, Sweden and Germany.

todos os estados-membros, permitindo que cada um escolha a medida que reputar mais eficiente para o tratamento da questão (JOUROVÁ, 2016, p. 5).

Em Portugal, o Projeto de Lei nº 52/XIII, com entrada na Assembleia da República em janeiro de 2017, propõe o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das empresas do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa. No corpo do Projeto, observa-se como justificativa que:

A presença de mulheres nos órgãos de administração e de fiscalização das empresas é amplamente reconhecida como fator de melhoria da governação das sociedades, uma vez que o desempenho das equipas e a qualidade do processo de decisão são reforçados por uma abordagem mais diversificada e coletiva, integrando perspetivas mais amplas e favorecendo a adoção de decisões mais equilibradas (PORTUGAL, 2017).

Nesse sentido, é de se ver que a experiência estrangeira pode servir como modelo ao Brasil. Percebe-se que há certo consenso no que tange à necessidade de adoção de medidas que visem a pautar a questão de gênero no mercado de trabalho, em especial no que tange à presença das mulheres em cargos de direção e de posição de poder nas empresas.

Embora a igualdade formal entre homens e mulheres já seja uma realidade na maioria dos países capitalistas ocidentais da atualidade, é imprescindível reconhecer que a igualdade material ainda não se consolidou plenamente. Sendo assim, cabe ao Direito a criação de normas e medidas para concretizar a igualdade formal prometida¹⁵.

4. Conclusão

O tratamento da desigualdade de gênero no mercado de trabalho pode perpassar diversas áreas. O artigo pretendeu analisar uma das facetas do grande problema da discriminação contra a mulher. A baixa

¹⁵ “A igualdade de homens e mulheres em direitos e obrigações é prescrita pela própria Carta Constitucional, que, em alguns dispositivos, cuida de conferir tratamento diferenciado àqueles para acertar, na diferença de cuidado jurídico, a igualação do direito à dignidade na vida”. ROCHA, 1990, p. 75.

representatividade das mulheres na alta administração das empresas demonstra que o acesso ao mercado de trabalho, a qualificação e a legislação que equiparou formalmente homens e mulheres ainda não são suficientes.

A compreensão da estrutura do mercado de trabalho, quanto ao gênero, demanda uma análise sobre os papéis sociais assumidos por mulheres e homens desde a infância. A obrigatoriedade de executar tarefas domésticas é imposta à mulher ainda quando criança e o homem, por sua vez, é estimulado expandir seus horizontes e a conquistar o mundo. A construção social estabelecida nos moldes de uma cultura patriarcal, de valorização do masculino, influencia o mercado de trabalho na especificação das funções dos trabalhadores.

Nesse sentido, as mulheres acabam por ocupar posições relacionadas às tarefas domésticas, associadas ao cuidado, funções que se tornam precarizadas e desvalorizadas socialmente. Os homens, por outro lado, são destinados aos trabalhos de alta qualificação, aos cargos de chefia.

Assim, as mulheres se encontram sub-representadas nos cargos da alta administração das empresas. São diversos os obstáculos para as mulheres atingirem essas posições e, por isso, analisa-se os países em que políticas afirmativas foram e vem sendo implementadas para que elas consigam ocupar os cargos de chefia e direção.

Considerando as práticas que foram adotadas em vários países e a situação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, conclui-se pela necessidade de ações mais incisivas para a inclusão feminina no ambiente laborativo, a fim de que elas possuam espaço igualitário na ocupação dos cargos da alta administração.

Referências

BAGINSKI, Cibele Bumbel. **Breves comentários sobre o envolvimento feminino na carreira da advocacia e sua participação na democracia brasileira na história e nos dias atuais.** Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/30248/breves-comentarios-sobre-o-envolvimento-feminino-na-carreira-da-advocacia-e-sua-participacao-na-democracia-brasileira-na-historia-e-nos-dias-atuais> >. Acesso em: 04 jun. 2017.

BARIONI, Paula. LARA, Bruna de. MALAQUIAS, Thaysa. MOURA, Gabriela. RANGEL, Bruna. Coletivo não me kahlo. **#Meu amigo secreto: feminismo além das redes**. 1ª ed. rio de janeiro: edições de janeiro, 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

BARROS, Alice Monteiro de. **Cidadania, relações de gênero e relações de trabalho**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.47, n.77, p. 67-83, jan./jun.2008. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Alice_Barros.pdf>. Acesso em: 04 nov. 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: Ltr, 2011.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo. 2. A experiência vivida**. Difusão Europeia do Livro, 1967.

BOBBIO, Norberto. **Igualdade e Liberdade**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. 2ª ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 1997.

BORRILLO, Daniel. **O sexo e o Direito: a lógica binária dos gêneros e a matriz heterossexual da Lei**. Tradução Flávia de Ávila e Maria Tereza Fonseca Dias. Belo Horizonte: Meritum, 2010.

BRENER, Paula Rocha Gouvêa. NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. RAMOS, Marcelo Maciel (Coord.). **Gênero, Sexualidade e Direitos: Uma Introdução**. Belo Horizonte: Initia Via, 2016.

BUTLER, Judith P. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Tradução Renato Aguiar. 12ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2016.

Cadernos de mulheres da Europa. **As mulheres na Revolução Francesa**. Comissão das Comunidades Europeias, n.33, Bruxelas.

CARVALHO, Carlos Leôncio de. **Reforma do Ensino Primário e Secundário do Município da Corte e o Superior em todo o Império**. Decreto nº 7.247 de 19 de abril de 1879. Disponível em: < http://www.histedbr.fe.unicamp.br/revista/edicoes/34/doco1a_34.pdf>. Acesso em: 04 jun. 2017.

Conferência Internacional do Trabalho, 101ª Sessão, 2012. Relatório V. **A crise do emprego jovem: tempo de agir**. Genebra, 2012.

COURA, Kalleo. **Não é mimimi**. Jota. 08 mar. 2017. Disponível em: <<https://jota.info/advocacia/nao-e-mimimi-08032017>>. Acesso em: 31 maio 2017.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Os direitos da mulher e da cidadã por Olímpia de Gougues**. São Paulo: Saraiva, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 2. ed – São Paulo: LTr, 2004.

EAGLY, Alice. CARLI, Linda L. **Women and the Labyrinth of Leadership**. Setembro de 2007. Disponível em: <<https://hbr.org/2007/09/women-and-the-labyrinth-of-leadership>>. Acesso em: 31 maio 2017.

European Commission. Special Eurobarometer. **Discrimination in the EU in 2009**. Disponível em: <http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_317_en.pdf>. Acesso em: 04 nov. 2015.

FALQUET, Jules. Transformações neoliberais do trabalho das mulheres. Liberação ou novas formas de apropriação? In ABREU, Alice Rangel de Paiva. HIRATA, Helena. LOMBARDI, Maria Rosa. **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. Tradução Carol de Paula. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

FRANCO FILHO, Georgeton de Sousa (Coord.). **Trabalho da mulher** (Homenagem a Alice Monteiro de Barros). 1ª ed., São Paulo: LTr, 2009.

GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. As ações afirmativas e os processos de promoção da igualdade efetiva. In: Seminário internacional as minorias e o direito – 2001: Brasília. **As minorias e o direito**. Brasília: Conselho da Justiça Federal; AJUFE; Fundação Pedro Jorge de Mello e Silva; The British Council, 2003. p. 95-132.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Discriminação da Mulher no Emprego**. 1ª ed. Curitiba: Genes, 2003. v. 1.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Souza; DIAS, Maria Tereza Fonseca. **(Re)pensando a pesquisa jurídica: teoria e prática**. Belo Horizonte: Del Rey, 2010.

HAYS. **O avanço da mulher no ambiente de trabalho: pesquisa global de diversidade de gêneros, 2015**. Disponível em: <<http://hays.com.br/novidades/leading-women-survey-1335980>>. Acesso em: 23 out. 2017.

HIRATA, Helena. **A precarização e a Divisão Internacional e Sexual do Trabalho**. Tradução Patrícia Chittoni Ramos Reuillard. Sociologias, Porto Alegre, 2009.

IBGC (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa). **Mulheres no Conselho de Administração**. Disponível em: <http://www.ibgc.org.br/userfiles/Pesquisa%20Mulheres%20no%20CA_ago2009.pdf>. Acesso em: 28 set. 2016.

IBGC. Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. **Fundamentos para discussão sobre cotas para mulheres nos conselhos no Brasil, 2013**. Disponível em <http://www.ibgc.org.br/download/manifestacao/IBGC_Pesquisa_Cotas_Mulheres.pdf>. Acesso em 23 de outubro de 2017.

IHERING, Rudolf Von. **A finalidade do direito**. Tradução de José Antônio Faria Correa. Rio de Janeiro: Editora Rio, 1979.

IHERING, Rudolf Von. *A luta pelo direito*. Tradução de J. Cretella Jr. e Agnes Cretella. 6ª ed. rev. Da tradução. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010.

International Labour Conference, 98th Session. Report VI. **Gender equality at the heart of decent work**. Genebra, 2009.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. CEMPRE 2013 **Entidades empresariais representam quase 90% das organizações e pagam os salários mais baixos**. Rio de Janeiro: IBGE; 2015. Disponível em: <<http://saladeimprensa.ibge.gov.br/noticias.html?view=noticia&id=1&idnoticia=2913&busca=1&t=cempre-2013-entidades-empresariais-representam-quase-90-organizacoes-pagam-salarios-mais-baixos>>. Acesso em: 19 nov. 2015

Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. IBGC. **Relatório de Mulheres na Administração das Empresas Brasileiras Listadas - 2010 e 2011**. Disponível em: <http://www.ibgc.org.br/userfiles/files/Mulheres_no_Conselho.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2017

JOUROVÁ, Věra. **Gender balance on corporate boards. Europe is cracking the glass ceiling**. Ficha informativa. Julho de 2016. Disponível em: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/1607_factsheet_final_wob_data_en.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2017.

LAVINAS, Lena. CORDILHA, Ana Carolina. CRUZ, Gabriela Freitas da. Assimetrias de gênero no mercado de trabalho no Brasil. In ABREU, Alice Rangel de Paiva. HIRATA, Helena. LOMBARDI, Maria Rosa. **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. Tradução Carol de Paula. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

LENVINSON, Rosalie Berger. **Gender-based affirmative action and reverse gender bias: beyond gratz, parents involved and ricci**. Disponível em: <<http://www.law.harvard.edu/students/orgs/jlg/vol341/1-36.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2015

MADALOZZO, Regina. **Teto de Vidro e Identificação: uma análise do perfil de CEOs no Brasil**. Insper (IBMEC São Paulo). Disponível em: <http://www.insper.edu.br/wp-content/uploads/2013/12/2010_wpe216.pdf>. Acesso em: 20 maio 2017.

MAITLAND, Alison. **Advice that Gets Women on Board**. FIN. TIMES, Oct. 9, 2008. Disponível em: <http://www.ft.com/cms/s/0/291e77c8-959a-11dd-aedd-000077b07658.html?ft_site=falcon&desktop=true#axzz4Mn1ZjVef>. Acesso em: 20 abr. 2017.

MARCONDES, Mariana Mazzini. **A divisão sexual dos cuidados: do welfare state ao neoliberalismo**. Argumentum, Vitória, 2012.

MIGUEL, Luis Felipe. BIROLI, Flávia. **Feminismo e Política: uma introdução**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2014.

MILLER, Claire Cain. **When Family-Friendly Policies Backfire**. In Women at Work. The New York Times. May 26, 2015. Disponível em: <http://www.nytimes.com/2015/05/26/upshot/when-family-friendly-policies-backfire.html?rref=collection%2Fbyline%2Fclaire-cain-miller&action=click&contentCollection=undefined®ion=stream&module=stream_unit&version=search&contentPlacement=1&pgtype=collection&_r=0>. Acesso em: 02 set. 2016.

OLIVEIRA, Ana Flávia. **90% das mulheres fazem tarefas domésticas; entre homens, índice chega a 40%**. Último segundo. 05 mar. 2015. Disponível em: <<http://ultimosegundo.ig.com.br/brasil/2015-03-05/90-das-mulheres-fazem-tarefas-domesticas-entre-homens-indice-chega-a-40.html>>. Acesso em: 26 maio 2017.

OLSEN, Frances. **El sexo del derecho**. In: El género en el derecho. Ensayos críticos. Disponível em: <http://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/07/4_Genero_en_el_derecho.pdf> Acesso em:15 maio 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Conselho de Segurança. Resolução n. 1325, de 2000**. Disponível em: <<http://www.peacewomen.org/assets/file/TranslationInitiative/1325/1325portuguese.pdf>>. Acesso em 20 out. 2017.

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

Plan International Brasil. **Por ser menina no Brasil: Crescendo entre direitos e violência**. Resumo Executivo. Disponível em: <<https://plan.org.br/por-ser-menina-no-brasil-crescendo-entre-direitos-e-viol%C3%Aancia>>. Acesso em: 26 abr. 2017.

PORTUGAL. **Projeto de Lei nº 52/XIII**. Disponível em: <<http://progresomicrofinanzas.org/wp-content/uploads/2017/02/portugal-proposta-de-lei-52xiii-igualdad.pdf>>. Acesso em: 25 maio 2017.

RENAULT, Luis Otávio Linhares. VIANA; Márcio Túlio (Coord.). **Discriminação**. São Paulo: Ltr, 2000.

RHODE, Deborah. PACKEL, Amanda K. **Diversity on Corporate Boards: How Much Difference Does Difference Make?** (2014). Delaware Journal of Corporate Law (DJCL), Vol. 39, No. 2 pp. 377-426, 2014. Disponível em: <SSRN:<http://ssrn.com/abstract=1685615>> ou <<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1685615>>. Acesso em: 25 abr. 2017.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. **O princípio constitucional da igualdade**. Belo Horizonte: Editora Lê, 1990.

SANCHES, Andreia. **Como a igualdade de gênero fez da Suécia um país rico**. Público, Estocolmo, 17 mai. 2015. Disponível em: <<http://www.publico.pt/mundo/noticia/oscampeoes-da-igualdade-continuam-a-lutar-1695342>> . Acesso em 23 out. 2017.

- SANDERSON, Rachel. BURGESS, Kate. **Directors Must Be Re-Elected Annually**. FIN. TIMES, May 28, 2010. Disponível em: <<https://www.ft.com/content/075cfcf4-69ce-11df-8432-00144feab49a>>. Acesso em: 25 abr. 2017.
- STEIL, Andréa Valéria. **Organizações, Gênero e posição hierárquica – compreendendo o fenômeno do teto de vidro**. Revista de Administração, São Paulo, 1997.
- STORVIK, Aagoth. TEIGEN, Mari. **Women on Board The Norwegian Experience**. Friedrich Ebert Stiftung, Junho, 2010. International Policy Analysis. Junho de 2010. Disponível em: < <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/07309.pdf>>. Acesso em: 20 abr. 2017.
- THOMAS, Rachel. **The Real Reason Women Quit Tech (and How to Address It)**. Disponível em: <<https://medium.com/tech-diversity-files/the-real-reason-women-quit-tech-and-how-to-address-it-6dfb606929fd#.3hwky5rib>>. Acesso em: 25 abr. 2017.

Desafios e conquistas na advocacia pelas mulheres

*Mariana Cristina Neiva Leijôto Tocafundo*¹

1. Introdução

A discriminação de gênero está presente em diversos setores profissionais e, não diferente, é patente na realidade da advocacia.

Apesar da Constituição Federal de 1988 estipular em seu artigo 7º, inciso XX *“a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”*, pouco se fez para garantir igualdade entre homens e mulheres nos ambientes de trabalho.

O dia a dia da advogada mulher é recheado de situações de preconceito unicamente pelo fato de ser mulher.

A luta pela igualdade de oportunidades é uma constante na vida profissional da advogada.

2. Princípio da igualdade. será?

A Constituição Federal de 1988 traz como direito e garantia fundamental a igualdade entre homens e mulheres, precisamente em seu artigo 5º, inciso I, instituindo o conhecido princípio da igualdade.

Uma análise adequada desse princípio quanto ao tratamento isonômico entre homens e mulher, leva à crença de que a partir de 1988 seria

¹ Mariana Cristina Neiva Leijôto Tocafundo é advogada militante especialista em Trabalho e Processo do Trabalho pela PUC/MG.

inaceitável qualquer tratamento discriminatório entre pessoas de sexo diferente, principalmente com finalidade de desnivelar homens e mulheres.

Mais de 30 anos após a vigência da Constituição Federal, é possível afirmar que a igualdade material entre homens e mulheres é realmente garantida? É possível concluir que não há tratamento segregador entre pessoas de sexo diferente nos ambientes de trabalho e profissionais?

E mais: é possível concluir que as advogadas mulheres possuem as mesmas condições de trabalho, as mesmas oportunidades no mercado que os advogados? Certamente que a conclusão de todas estas perguntas é negativa.

Não restam dúvidas de que ainda há muito trabalho para que se chegue à igualdade material entre mulheres e homens, inclusive no ambiente da advocacia.

3. Mulheres advogadas

Em uma sociedade ainda marcada pela desigualdade de gênero, principalmente no ambiente de trabalho, a realidade das advogadas mulheres não foge à regra.

Dados do Conselho Federal da OAB apontam que atualmente o número de advogadas inscritas corresponde a 49,07% do total².

Em que pese já corresponder a quase metade do número total de inscritos nos quadros da OAB, políticas voltadas para a mulher advogada são recentes.

A OAB Nacional criou em 08 de março de 2013 a Comissão Especial da Mulher Advogada, com fins de fortalecer a imagem da mulher advogada e criar políticas que facilitem o exercício da profissão.

A OAB de Minas realizou a primeira reunião da Comissão da Mulher Advogada em abril de 2019.

No entanto, até o presente momento, a presidência da OAB Federal foi, em unanimidade, composta por homens. Da mesma forma, a presidência da OAB de Minas Gerais também foi ocupada apenas por advogados.

² <https://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/quadroadvogados>

Os Conselhos Seccionais são, atualmente, cem por cento presididos por homens, apesar de boa parte das vice-presidências serem ocupadas por mulheres advogadas³.

Em que pese ser praticamente cinqüenta por cento do total de inscritos nos quadros da OAB, a mulher raramente ocupa cargos de liderança. Inclusive, essa é uma das diversas dificuldades enfrentadas pela mulher advogada.

4. Desafios da profissão para a mulher advogada

Através de muita luta a mulher tem conseguido se inserir no mercado de trabalho, apesar de cotidianamente vivenciar situações de discriminação simplesmente pelo fato de ser mulher.

A mulher busca oportunidade de demonstrar que possui capacidade profissional em condições de igualdade e, em vários casos, em condições de superioridade em relação aos homens.

Não raro são relatos de advogadas que sofreram discriminação simplesmente pelo seu gênero, seja por colegas advogados, seja por clientes ou por membros dos poderes.

O desafio profissional já começa com um degrau a mais para as advogadas mulheres. Em diversas situações, é necessário provar que é uma profissional competente, como se capacidade fosse condição intrínseca apenas dos homens.

A prática aponta que as mulheres são mais dedicadas, mais estudiosas, capacitadas academicamente e mais determinadas. Mas ainda assim, por diversas vezes, o currículo de uma advogada mulher não é suficiente para provar sua competência.

Pessoalmente passei uma por uma experiência de discriminação. Ao assumir um cliente que era de responsabilidade de um advogado, antes de qualquer atuação recebi como feedback uma insatisfação por ser a responsável pela pasta do cliente, apenas pelo fato de ser mulher.

³ <https://www.oab.org.br/seccional>

Antes de qualquer atuação a mulher advogada já encontra o primeiro obstáculo que para os advogados constitui uma vantagem: o gênero.

É necessário atuar não apenas no sentido de realizar um bom trabalho e satisfazer as necessidades do cliente. Antes de qualquer coisa a advogada mulher precisa demonstrar que é capaz de assumir a responsabilidade, como se o fato de ser mulher logicamente indicaria uma incapacidade.

Essas situações de discriminação são mais visíveis para as advogadas em início de carreira, mas infelizmente, algumas situações permanecem ao longo de toda a carreira.

Algumas advogadas relatam dificuldade em ocupar posições de liderança, mesmo que possuam qualificação profissional superior aos homens. Titulação e experiência não são os únicos requisitos para a advogada assumir posições de chefia.

Por diversas vezes a mulher é avaliada também por questões pessoais, como intenções de casar, de constituir famílias e principalmente, intenções de ter filho.

Assim como em diversos ambientes de trabalho, constantemente a mulher advogada sofre assédios e é avaliada por sua aparência.

Diversos episódios de violação ao direito de ir e vir (artigo 5º, inciso XV da CF/88) já foram vivenciados por advogadas mulheres ao serem barradas de acessar os prédios de fóruns em decorrência de sua vestimenta.

Em abril/2017 uma advogada grávida foi impedida de acessar o prédio do fórum em Palmas/TO por usar vestido com comprimento acima de três centímetros do joelho⁴.

Ainda em agosto/2017, um desembargador do TRT/18 ameaçou deixar a sessão de julgamento pelo único motivo de a advogada inscrita para a sustentação oral não estar vestida com terno completo. Apenas pelo fato de não portar paletó, a advogada estava sendo impedida de exercer seu direito profissional⁵.

⁴ <https://www.conjur.com.br/2017-abr-12/advogada-gravida-barrada-forum-to-causa-vestido>

⁵ <https://g1.globo.com/goias/noticia/desembargador-ameaca-deixar-audiencia-por-causa-da-roupa-de-advogada-video.ghtml>

Diversas são as notícias de advogadas que são impedidas do exercício da profissão por motivos de aparência, como trajés.

Há também relatos de escritórios que ilegitimamente estipulam `` códigos de posturas `` com regras de vestimentas, e especificamente para as advogadas, regras como apresentação de cabelo, unhas, exigência de uso de saltos. E não raramente, os valores recebidos pelas advogadas a título de honorários não são suficientes para arcar com todas essas exigências.

Assim, inúmeras são as experiências vivenciadas pelas advogadas mulheres com pitadas de discriminação pelo gênero, imposição de obstáculos a mais não exigidos dos advogados e cobranças por postergação no intuito de formar família e ter filhos.

5. Práticas para reconhecimento da mulher advogada

Para a quebra de paradigmas é necessário assumir que a desigualdade entre homens e mulheres é estruturante e que, não raro, as mulheres são oprimidas em razão do sexo.

Reconhecer a discriminação é o primeiro passo para a construção de políticas de isonomia de gêneros em todos os setores profissionais, inclusive na advocacia.

Diante de tamanha relevância, propostas pela igualdade de gêneros foram abordadas em painel próprio (Mulher Advogada – Igualdade de gênero) em duas oportunidades em Conferências Nacionais da Advocacia Brasileira, sendo a mais recente em novembro/2017⁶.

O Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB em seu artigo 131 passou a prever a obrigatoriedade de as chapas eleitorais dos quadros da OAB serem compostas de no mínimo 30% de mulheres, sendo essa condição de registro das chapas.⁷

⁶ <http://www.oabsp.org.br/noticias/2017/11/advocacia-faz-propostas-pela-igualdade-de-genero-no-pais-e-no-sistema-oab.12099>

⁷ Art. 131. São admitidas a registro apenas chapas completas, que deverão atender ao mínimo de 30% (trinta por cento) e ao máximo de 70% (setenta por cento) para candidaturas de cada sexo, com indicação dos candidatos aos cargos de diretoria do Conselho Seccional, de conselheiros seccionais, de conselheiros federais, de diretoria da Caixa

Diversas medidas têm sido adotadas para a igualdade entre advogadas e advogados, mas ainda não são suficientes.

6. Conclusão

Muito já foi feito pelas advogadas mulheres na busca pela igualdade material com os advogados, mas ainda resta muito trabalho a ser feito para que a verdadeira igualdade seja vivenciada por todos os inscritos nos quadros da OAB, independente do gênero.

Permanecem necessárias as políticas de valorização da advogada, fortalecimento de sua imagem, incentivos para ocupação de lideranças por mulheres nas diversas seccionais e na OAB Federal, bem como em quadros de empresas e do poder público.

E, principalmente, propagar a consciência de que a família é obrigação do casal e não apenas da mulher, não devendo ser vista como um empecilho para o bom desenvolvimento profissional da advogada mulher.

Referências

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, Senado Federal, 2006. Acesso em: 13 abr. 2019.

BRASIL. Lei nº 8.906/1994 - Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Brasília, 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8906.htm>. Acesso em: 13 abr. 2019.

Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil. Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB - Dispõe sobre o Regulamento Geral previsto na Lei nº 8.906, de 04 de julho de 1994. Disponível em: <<https://www.oab.org.br/content/pdf/legislacaooab/regulamentogeral.pdf>>. Acesso em: 13 abr. 2019.

MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 21 edição; São Paulo, Atlas, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16 edição: São Paulo, LTr, 2017.

Site OAB Federal. <www.oab.org.br>. Acesso em: 13 abr. 2019.

Site OAB/MG. <www.oabmg.org.br>. Acesso em: 13 abr. 2019.

Advocacia faz propostas pela igualdade de gênero no país e no sistema OAB. Disponível em 28/11/2017. <<http://www.oabsp.org.br/noticias/2017/11/advocacia-faz-propostas-pela-igualdade-de-genero-no-pais-e-no-sistema-oab.12099>>. Acesso em: 13 abr. 2019.

GRILL, Breno. Advogada grávida é barrada em fórum de TO porque vestido foi considerado curto. Disponível em 12/04/2017. <<https://www.conjur.com.br/2017-abr-12/advogada-gravida-barrada-forum-to-causa-vestido>>. Acesso em: 13 abr. 2019.

SANTANA, Vitor. Desembargador ameaça deixar audiência por causa da roupa de advogada; vídeo. Disponível em 18/08/2017. <<https://g1.globo.com/goias/noticia/desembargador-ameaca-deixar-audiencia-por-causa-da-roupa-de-advogada-video.ghtml>>. Acesso em: 13 abr. 2019.

A divisão sexual do trabalho e o desprestígio ao trabalho da mulher

*Daniela Miranda Duarte*¹

*Flávia Maria da Silva Costa*²

1. Introdução

Em pleno século XXI, num mundo globalizado, onde não existem mais distâncias sequer entre os continentes em razão das facilidades da comunicação, ainda se discute a divisão sexual do trabalho, o ingresso da mulher no mercado de trabalho, assim como quais atividades do mercado de trabalho estão mais acessíveis para as mulheres.

Desde a Grécia Antiga, quando a mulher ao se casar deixava de ser parte de sua família para integrar a família do marido com o qual deveria ter filhos, sob pena de seu casamento ser anulado, às mulheres sempre foram atribuídas atividades ligadas aos cuidados com a família, filhos, doentes, dos afazeres domésticos. Já os maridos, como provedores, trabalhavam em atividades produtivas para manter sua casa e sua família, criando uma expectativa de que as mulheres deveriam se ater apenas aos trabalhos domésticos.

¹ Daniela Miranda Duarte: Mestranda na PUC Minas, na linha de pesquisa Direito do Trabalho, Modernidade e Democracia. Procuradora do Conselho Regional de Farmácia. Membro do Grupo de Pesquisa RED - Retrabalhando o Direito, da PUC Minas, coordenado pelos Professores Doutores Maria Cecília Máximo Teodoro e Márcio Túlio Viana. Email: adv.danieladuarte@gmail.com.

² Flávia Maria da Silva Costa: Mestranda na PUC Minas, na linha de pesquisa Direito do Trabalho, Modernidade e Democracia. Advogada. Membro do Grupo de Pesquisa RED - Retrabalhando o Direito, da PUC Minas, coordenado pelos Professores Doutores Maria Cecília Máximo Teodoro.

Com a Revolução Industrial e com o capitalismo avassalador, as mulheres começaram a trabalhar seja para auxiliar seus maridos na constituição da renda, seja em razão da necessidade do mercado, visto que o mundo havia passado por duas guerras mundiais, seja em favor do próprio sistema de produção que mudou significativamente com a revolução industrial e com o impulso do capitalismo pelo consumo.

Nesse novo contexto, apesar de a mulher ingressar no mercado de trabalho produtivo, sua qualidade de mulher, em muitos casos mães e esposas, fazia com que elas fossem relegadas às atividades menos prestigiadas, mais repetitivas e monótonas.

No presente trabalho, pretende-se através de uma pesquisa bibliográfica verificar as influências do capitalismo no deslocamento da mulher da esfera doméstica, um trabalho tido por improdutivo, para o trabalho considerado produtivo, analisando especialmente os espaços que são atribuídos às mulheres, especialmente onde essas “mulheres” estão inseridas no mercado de trabalho e como esse mercado de trabalho as recebe.

2. O ingresso da mulher no mercado de trabalho

2.1 Atividades invisíveis para a sociedade e para o Estado

Em que pese o discurso de que as mulheres tenham ingressado maciçamente no mercado de trabalho após a segunda Guerra Mundial, é notório que tal fato refere-se às mulheres de classe média. Mulheres da alta sociedade costumavam trabalhar em atividades ligadas às artes ou magistério. Por outro lado, as mulheres da classe baixa, se dedicavam a prestar serviços de lavadeiras, faxineiras, quitandeiras, dentre outras atividades ligadas ao cuidado. Há ainda que se ressaltar que as escravas trazidas ao Brasil chegavam a trabalhar em lavouras não se atendo apenas às atividades domésticas.

Nesse sentido vale anotar a lição de MARUANI e MERON:

Quantas são as mulheres que trabalham, aqui e agora, outrora e alhures? Uma pergunta simples, simplista? Na verdade, não: trata-se de uma questão fundamental, complexa e heurística.

Isso porque as mulheres sempre trabalharam, sempre e em toda parte, mas esse trabalho não é necessariamente visível e reconhecido. (MARUANI, MERON, 2016)

Desse modo, percebe-se que o discurso feminista vigente até a segunda Guerra Mundial tinha por objeto o desejo da mulher branca e de classe média de ingressar no mercado de trabalho.

O ingresso da mulher no mercado de trabalho se deu em grande parte com a saída da mulher da esfera do seu próprio lar com destino à prestação de serviços domésticos em outros lares. Pois, se a mulher da classe média saísse de casa para trabalhar, alguém teria que realizar os seus afazeres. Assim, contrata uma mulher mais pobre do que ela para realizar suas antigas obrigações domésticas.

O abandono do trabalho reprodutivo, ou seja, aquele inerente à esfera doméstica pela mulher de classe média trouxe consigo a delegação de suas antigas atividades para uma mulher mais pobre que ela. Por outro lado, a mulher que delegava as tarefas domésticas não encontrava cargos com remunerações compatíveis com a sua formação profissional, mesmo quando em condições de igualdade com um homem.

Percebe-se que grande parte das mulheres que saem do seu lar para prestar serviço remunerado a outras pessoas, geralmente ocupam funções de cuidado e relacionadas ao trabalho doméstico, tais como limpeza de outros lares, cuidados com crianças e idosos, e em menor proporção, até prestando serviços sexuais, como no caso da prostituição, que normalmente são prestados gratuitamente pela esposa.

Atualmente surgem novas atividades para a mulher, ainda explorando a ideia construída socialmente de que a mulher naturalmente tem o dom para a maternidade: as barrigas de aluguel, ainda pouco discutida no Brasil, dada as limitações legais impostas para o fenômeno³.

³ No Brasil, o tema é regulamentado pela Resolução do Conselho Federal de Medicina n° 2121, de 2015. O diploma estabelece que as doadoras temporárias do útero devem pertencer à família de um dos parceiros em parentesco

Percebe-se que a revolução feminina na verdade dizia respeito apenas a uma parte da população feminina. Nesse contexto, o autor FALQUET (2016) cita GUILLAUMIN que fala em relação de sexagem como aquela que cria sujeitos homens e mulheres. Cada um com um papel social, sendo o do homem a produção, serviço geralmente prestado fora de casa, para o dono dos meios de produção. Já a mulher, se adequaria ao serviço de reprodução, praticado dentro de sua casa, destinado aos cuidados dos moradores, e ao homem daquele lar que sai para trabalhar. E o mais importante para o sistema capitalista, aquela mulher se presta a reproduzir força de trabalho. Ao procriar, a mulher permite a renovação da força de trabalho.

Nesse contexto, vale trazer à baila a obra de Elisabeth Badinter “Um amor conquistado: o mito do amor materno” (BADINTER, 1985). A obra é resultante de uma pesquisa bastante lúcida e racional, que chega à conclusão de assim como os papéis de cuidado com o lar e outras pessoas decorrem de uma construção social, a maternidade não é algo natural tampouco comum a todas as mulheres. Trata-se de mais uma função que foi atribuída culturalmente à mulher.

Pode-se ilustrar o entendimento de BADINTER com mulheres que engravidam, mas cometem aborto, ou têm filhos e os abandonam ainda na maternidade. Nem todas as mulheres ambicionam ser mãe.

No que tange ao trabalho da mulher, este na maioria das vezes passa despercebido pela sociedade, já que na maioria das vezes é realizado dentro do lar e de forma gratuita para os integrantes da sua família. Mesmo quando sai de casa, mas presta serviço dentro de outro lar, tal atividade costuma ser pouco reconhecida. Mas em razão do salário percebido, adquire uma parca visibilidade na sociedade.

Assim anota MARUANI e MERON:

Muitas vezes o assalariamento constitui a linha divisória entre empregos visíveis, identificáveis, pagos e trabalhos informais, ocultos na penumbra das

atividades domésticas ou agrícolas, que nem sempre são pagas. O assalariamento torna a atividade laboral das mulheres visível e quantificável – embora nessa área os números sejam sempre questionáveis. (MARUANI e MERON, 2016)

Naquele sentido, vale ressaltar que a equiparação dos trabalhadores domésticos aos demais trabalhadores urbanos, em sua maioria realizado por mulheres, somente ocorreu com a aprovação da Emenda Constitucional n° 72, de 2013, e posterior regulamentação do setor por meio da Lei Complementar n° 150 de 2015.

Importante observar que apesar de invisível o trabalho reprodutivo da mulher impacta positivamente no Produto Interno Bruto – PIB nacional. Por outro lado, além de ser apropriado pela sua própria família, também é apropriado pelo Estado que se desonera de oferecer creches, escolas infantis, asilos dentre outros centros de convivência e de cuidados, por contar com o trabalho da mulher.

Nesse sentido, vale anotar o descaso do Estado, especialmente no que tange às políticas tributárias e previdenciárias quanto à valorização da dona de casa:

A nobilíssima função de educação dos filhos, tarefa indispensável à formação das gerações futuras, prejudica todos aqueles que lhe são dedicados (na maioria das vezes, as mães) já que os benefícios previdenciários em geral levam em conta o tempo de contribuição e o seu valor. (DERZI, 2007)

Em seguida a autora Misabel Derzi (2007) critica a inércia estatal ante a falta de mecanismos estatais para atender a peculiaridade da situação da dona de casa, no Brasil:

As mulheres têm biografia social descontínua. Embora as creches e asilos públicos devam continuar existindo, como dever de prestação pública, as ordens jurídicas contemporâneas têm concluído que a atenção e o convívio familiar são insubstituíveis; os ônus relativos para o Estado, decorrentes dos “cuidados em família” com conseqüentes deduções a serem concedidas no imposto de renda, são muito menores do que a manutenção daquelas instituições; o casamento deve ser considerado uma comunhão de ganhos, mas o cômputo que se

mantém nas tarefas domésticas sofre perdas irreparáveis; o modelo familiar deve ser livremente adotado pelo casal, cabendo ao Estado impor medidas de compensação, para aquele que optar pelo trabalho doméstico, quer no direito previdenciário, quer no direito tributário; e, finalmente, as ordens jurídicas, que assimilaram os direitos fundamentais, eliminam a diferença entre o trabalho doméstico (que não aumenta diretamente a riqueza material, computada no PIB, mas relaciona-se com as atividades reprodutivas) e o trabalho de ganho aquisitivo (que interfere imediatamente nos resultados do PIB). (DERZI, 2007)

Ante os trechos citados acima, verifica-se que o tratamento dispensado às donas de casa tem sido inadequado até mesmo em esferas diversas do Direito do Trabalho, mas também no âmbito previdenciário e tributário. É urgente que o Estado adote políticas públicas e fiscais de modo a reduzir a invisibilidade do trabalho reprodutivo da mulher.

Outro ponto para o qual é necessário voltar atenção no que tange ao trabalho da mulher no mercado produtivo é o fato de que as mulheres ainda são as preferidas dos tomadores, no que tange ao trabalho em condições precárias e tarefas repetitivas. Tal conclusão é afirmada em diversos textos da obra “Infoproletários: Degradação real do trabalho virtual” organizada por Ricardo Antunes e Ruy Braga. A título de ilustração vale colacionar o excerto “Dos 131 questionários respondidos pelos teleoperadores da Empresa A, 68% eram mulheres e 32% de homens” (BRAGA, 2009).

Na mesma obra verifica-se que as empregadoras que sejam centrais de *telemarketing* e outros tipos de *call centers* preferem a mão de obra feminina pelo fato de ser mais suscetíveis de pressão por metas ou por parte de seus supervisores, tanto por saberem que dificilmente obterá melhores postos de trabalho, bem como serem cientes da importância de sua remuneração para o lar.

Desse modo, verifica-se ainda a existência da divisão sexual do trabalho, e que o capitalismo bem como o Estado, se valem das desigualdades advindas daquele fenômeno, para obter maiores lucros ou para se desincumbir de obrigações assistenciais, respectivamente.

2.2 A proteção legislativa como óbice do ingresso da mulher no mercado de trabalho.

O mercado de trabalho sempre se demonstrou hostil à contratação da mão de obra feminina, tanto que à época da Revolução Industrial, as mulheres e crianças laboravam em situações idênticas a dos homens, mas percebendo remuneração imensamente inferior.

Após a Segunda Guerra Mundial, o mercado se viu obrigado a incorporar mão de obra feminina no seu contingente de trabalhadores.

Assim em que pese a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 reconhecer que os direitos nela expressos se aplicam a todas as pessoas, a luta pela igualdade de gênero é uma luta diária.

No Brasil, o primeiro passo na criação das normas de proteção ao trabalho da mulher foi dado em 1912, quando do projeto do Código do Trabalho elencando alguns direitos destinados mulher, tais como a sua liberdade para obtenção de emprego, independentemente de autorização do marido, jornada diária limitada a 8 horas, licença de 15 a 25 dias antes do parto e até 25 dias após e percepção de $\frac{1}{3}$ do salário no primeiro período e metade do segundo. Apesar da discussão perdurar por anos, o projeto não chegou a ser aprovado.

Em 1932, o Decreto 21417, de 17 de maio de 1932, veio regulamentar o trabalho da mulher nos estabelecimentos industriais e comerciais, estabelecendo no primeiro artigo que “Sem distinção do sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual”, além da proibição do trabalho da mulher em locais insalubres, o direito ao gozo de repouso antes e após o parto sem prejuízo do salário e do emprego e alguns serviços que deveriam ser disponibilizados em amparo à maternidade.

A Constituição de 1934 se preocupou em assegurar alguns direitos aos trabalhadores tais como: descanso semanal, as férias anuais remuneradas, a igualdade de salário entre homens e mulheres, a proibição do trabalho feminino em ambientes insalubres, a assistência médica e sanitária à gestante, o salário maternidade e a licença maternidade.

Em 1937, a Constituição advinda do golpe de Estado promovido pelo presidente Getúlio Vargas, a Constituição de 1937 em que pese garantiu assistência médica e higiênica à gestante, antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário da empregada, omitiu do texto constitucional questões relativas à garantia de emprego à gestante e à isonomia salarial entre homens e mulheres, culminando com o Decreto-lei n. 2.548 abriu a possibilidade de as mulheres perceberem salários até dez por cento menores do que os pagos aos homens.

Logo, em seguida em 1943 foi publicada a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT apresentando um capítulo com vinte e sete artigos sobre o trabalho da mulher. Vale ressaltar que mesmo com a reforma trabalhista tais dispositivos não foram eliminados tampouco estendidos aos homens as supostas proteções aplicáveis ao sexo feminino.

A Constituição de 1967 retornou com o princípio da igualdade no artigo 150, §1º dizendo que todos são iguais perante a lei, sem distinção, de sexo, raça, trabalho, credo religioso e convicções políticas.

Contudo, diante de todos os instrumentos legais citados, a Constituição Federal de 1988 é o instrumento legal que revolucionou os direitos sociais no Brasil, assegurando pelo menos legalmente, que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. É fato que com a promulgação da Constituição Federal, os direitos sociais sofreram significativa alteração e nessa perspectiva os direitos da mulher também foram alterados, com a revogação tácita de alguns artigos da CLT.

Todavia, em pese a previsão constitucional de igualdade entre homens e mulheres, o sistema legal brasileiro, acompanhando o tradicional conceito de divisão sexual do trabalho, no qual a mulher é sempre responsável pela criação dos filhos e pelas atividades domésticas, ao proteger direito do trabalho da mulher cria, na verdade, barreiras para a sua contratação.

Em primeiro lugar, cabe observar que as prerrogativas aplicadas às mulheres, na maioria das vezes têm por objeto a segurança e à integridade do nascituro que carrega ainda que potencialmente.

O benefício previdenciário da licença-maternidade, por exemplo, não poderia ser igualado ao sistema chileno, onde existe a possibilidade de uma licença parental, na qual por um período a mulher ficaria responsável pelo filho, até mesmo em razão da necessidade biológica, mas passadas algumas semanas, o pai ficaria responsável pelo filho, ou seja, o custo da licença seria alternado entre ambos aos empregados: pai e mãe.

Essa diferença de tratamento é tratada pela Professora Maria Cecília Máximo Teodoro quando a mesma desenvolve o conceito de teto de vidro no mercado de trabalho da mulher no Brasil, para a professora o “...atraso do Brasil em termos de proteção à criança ao encarar a gestação como algo pertencente apenas à mulher, sem considerar que os efeitos bem como garantias dela decorrentes devem ser destinados, primeiramente, à criança e a quem vá cuidar dela - seja pai, mãe ou adotante.” (TEODORO, 2017)

E completa:

Nesse sentido, o Direito do Trabalho da Mulher, ao fundamentar-se em pressupostos fáticos equivocados e que retratam a reprodução de ideologias e estereótipos, acaba por perder sua efetividade, tornando-se o próprio algoz da mulher em sua luta por igualdade jurídica no mercado de trabalho em relação aos homens. O conjunto de normas de proteção ao trabalho da mulher, notadamente em razão do fato de engravidarem, ao não estender tais proteções aos homens, acirram exclusão feminina do mercado ou subsidiam a sua permanência precária. (TEODORO, 2017)

Assim ao se conferir a mulher, direitos em razão do seu papel reprodutor, a mulher se torna uma empregada indesejada, tanto pelos custos monetários, quanto pela ausência na empresa quando no gozo da licença-maternidade ou nas faltas eventuais, por ter de cuidar dos filhos, reforçando o patriarcado, como um sistema político, numa estrutura de exploração do trabalho da mulher.

2.3 Da remuneração percebida pelas mulheres.

Uma das consequências da divisão sexual do trabalho que determina que as mulheres são responsáveis pelas atividades domésticas, incluindo os doentes, as pessoas com deficiência e os idosos, é evidenciada na remuneração do trabalho da mulher e consequentemente nas relações sociais.

A cientista política brasileira Flavia Biroli (2018) destaca um fato notório: as mulheres têm tido cada vez mais acesso ao mercado de trabalho e à escolarização:

Entre 1970 e o início do século seguinte, o percentual de mulheres economicamente ativas passou de 18,5% para cerca de 55%, tendo alcançado um teto de 59% em 2005. Modificaram-se, assim, os ritmos e as feições da vida cotidiana. A posição delas se modificou, também, no acesso à escolarização. Hoje têm, em média, mais tempo de educação formal do que os homens, passando a ser maioria entre as pessoas matriculadas no ensino superior. Apesar disso, a diferença entre o rendimento médio das mulheres e dos homens permanece em torno de 25%, e a profissionalização não garantiu acesso igualitário às diferentes ocupações. (BIROLI, 2018)

Uma pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística destaca que ⁴ “no ano passado, o salário médio pago às mulheres foi apenas 77,5% do rendimento pago aos homens no Brasil. Enquanto eles receberam R\$ 2.410, elas ganharam R\$ 1.868”

Todavia, o fato de as mulheres serem mais instruídas que os homens e de algumas poucas mulheres ocuparem altos cargos, não é capaz de romper o chamado teto de vidro para outras que partilham com elas origem e condições profissionais e, principalmente, não implica mudanças para as assalariadas, posicionadas em atividades mal remuneradas e precarizadas. (BIROLI, 2018, p. 31)

⁴ Essa matéria foi vinculada no site da Uol na aba economia com dados apresentados pelo IBGE acerca da diferença salarial entre homens e mulheres, pode ser acessa da em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2018/04/11/desigualdade-salarial-homem-mulher-ibge.htm>

Nesse sentido, com a revolução industrial a mão de obra da mulher passou a ocupar duas vertentes, de um lado o trabalho não remunerado da mulher no cuidado da casa, da família, dos filhos consubstanciando em uma mão de obra não remunerada que servia ao sistema patriarcal capitalista. De outro lado, a mão de obra feminina explorada em subemprego e trabalho a tempo parcial, no sentido auxiliar na economia doméstica.

Assim não se discute que há uma exploração do trabalho da mulher, produtivo e não produtivo, mas isso não significa que seja realizado nas mesmas condições por mulheres brancas e negras, pelas mais ricas e pelas mais pobres ou por mulheres de diferentes partes do mundo. (BIROLI, 2018, p. 35)

A divisão sexual do trabalho pode ainda ser mais impactante quando se analisa a classe juntamente com o racismo estrutural.

Em pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça, na sua 4ª Edição, retrata-se que as desigualdades de gênero e raça são estruturantes da desigualdade social brasileira.

De acordo com a pesquisa em 1995, 44,9% dos brasileiros declaravam-se negros, este percentual subiu para 51,1% em 2009. Já a população de brancos caiu de 54,5% para 48,2% no mesmo período. Em 2009, entre os homens, o percentual de brancos é de 47%, e o de negros, 52%; por sua vez, o percentual entre mulheres brancas e negras é de 49,3% e 49,9%, respectivamente. Nesse mesmo ano 2009 a população feminina representava 51,3% da população brasileira.

Em relação ao mercado de trabalho, a taxa de participação das mulheres, ou seja, do número de pessoas disponíveis para o mercado de trabalho com mais de 16 anos, de 58,9%, eram mulheres, enquanto a dos homens era de 81,6%. Já a taxa de desocupação que mede exatamente a proporção de pessoas desempregadas, ou seja, em busca de emprego, passou de cerca de 5%, em 1995, para, aproximadamente, 6%, em 2009 para os homens já para as mulheres, o resultado variou de cerca de 7% para 11%. Ou seja, a taxa de desocupação das mulheres é praticamente o dobro

quando comparado com os homens. Se a análise incluir critérios de raça, as mulheres negras são as mais atingidas pelo desemprego atingindo 12% delas, para 5% dos homens brancos, 9% das mulheres brancas e 7% dos homens negros.

Logo, a inserção da mulher no mercado de trabalho é uma luta constante e não é uma luta igual para todas as mulheres, é também uma questão de luta de classe e de raças.

Ao final do capítulo que fala do mercado de trabalho, a pesquisa traz uma conclusão bastante interessante de que

A inserção das mulheres nesta realidade é, no entanto, marcada por diferenças de gênero e raça. Além de estarem menos presentes do que os homens no mercado de trabalho, ocupam espaços diferenciados, estando sobrerrepresentadas nos trabalhos precários. Ademais, a trajetória feminina rumo ao mercado de trabalho não significou a redivisão dos cuidados entre homens e mulheres, mesmo quando se trata de atividades remuneradas, o que pode ser percebido pela concentração de mulheres, especialmente negras, nos serviços sociais e domésticos. (BIROLI, 2018)

Destaca BIROLI (2018, p. 42) que a divisão sexual do trabalho está ancorada na naturalização de relações de autoridade e subordinação, que são apresentadas como se fossem fundadas na biologia e/ ou justificadas radicalmente. Em conjunto, as restrições impostas por gênero, raça e classe social conformam escolhas, impõem desigualmente responsabilidades e incitam a determinadas ocupações, ao mesmo tempo que bloqueiam ou dificultam o acesso a outras.

Dessa feita, da mulher no mercado de trabalho em que pese crescente, é uma conquista diária, pois a divisão sexual do trabalho tem implicações diretas na autonomia da mulher, pois tem influência direta na renda e no tempo livre dessas mulheres, sendo importante destacar que para a mulheres negras, o problema é ainda mais pois ela tem que enfrentar uma realidade de pobreza e privação histórica.

3. Considerações finais

O artigo abordou de forma sucinta, com base em uma pesquisa bibliográfica como se iniciou a entrada da mulher no mercado produtivo, considerando especialmente a mulher branca de classe média. Desse modo, ressalta que as mulheres de outras classes, especialmente a pobre e a negra já trabalhavam em atividades de cuidado, de limpeza e fornecendo alimentação a outras classes sociais.

Em seguida, evidencia que aquela mulher de classe média que saía de casa para realizar uma atividade considerada produtiva, contratava uma mulher mais pobre do que ela, à quem delega suas antigas funções. Assim, verifica-se que não há uma emancipação verdadeira do gênero feminino, já que a saída da esposa do lar não é acompanhada de divisão de tarefas cotidianas pelo casal, mas mera delegação do trabalho da esposa para uma empregada doméstica.

Também se chamou atenção para o fato de que os estigmas da mulher que cuida da casa e se engravida reproduzindo a força de trabalho por instinto natural, nada mais é que uma construção cultural, tal como elucidada BADINTER (1985).

Ainda se demonstrou que mesmo quando possui formação profissional equivalente a do homem, o trabalho numa mesma função quando realizado por gêneros diversos, o masculino tende a ser melhor remunerado. Pois, entende-se que o trabalho da mulher será mais caro para o tomador, em razão das normas de proteção ao nascituro e à maternidade que no Brasil recaem exclusivamente sobre as mulheres.

Mas, não é apenas o fato de a mulher possuir licença-maternidade ou receber o salário-maternidade que contribui para que seja oprimida pelo mercado de trabalho, mas o fato de que as tarefas de cuidados com o lar recaem quase exclusivamente sobre a mulher, ou seja, que esta provavelmente faltará ou se atrasará para o seu trabalho, no dia em que aquelas mulheres a quem foi delegado o seu serviço doméstico, precisar se ausentar.

Igualmente, foi lembrado que as mulheres têm ocupado funções, cujas atividades desenvolvidas são consideradas bastante monótonas e em condições precárias, tais como no telemarketing. Porque além da maior propensão a aceitar baixa remuneração, as mulheres são mais sensíveis às pressões para o alcance de metas impostas.

Por outro lado, verificou-se que a raça é um fator que influencia bastante na posição que a mulher assumirá na sociedade e o trabalho que irá desenvolver. Conclui-se que a mulher negra se encontra em situação ainda mais vulnerável do que a da mulher branca, o que evidencia que o racismo ainda é uma realidade no Brasil.

A obra também abordou o fato de que o Estado se beneficia da atual divisão sexual do trabalho, pois, contando com o trabalho doméstico realizado pelas mulheres, o Estado se exonera de criar mais creches e asilos, por exemplo. Em seguida, recupera a pesquisa de DERZI (2007), que aponta que o Estado tem desenvolvido políticas públicas que negligenciam a condição da mulher, tanto no âmbito previdenciário quanto tributário.

Desse modo, a obra traça um panorama sobre a atual situação da mulher brasileira, que se desdobra entre o trabalho produtivo e o já sempre desprestigiado trabalho reprodutivo, que na maior parte das vezes é encarado pela sociedade como mera obrigação da esposa em face do sustento familiar pelo marido, que geralmente é o que auferir maiores remunerações no mercado de trabalho.

Conclui-se que embora o capitalismo tenha sofrido diversas mutações, bem como tenha havido algumas modificações na divisão sexual do trabalho imposta pelo sistema econômico, o trabalho da mulher ainda tem sido desvalorizado e o trabalho reprodutivo ainda passa despercebido pela sociedade.

Referências

ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa. **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo, 2016.

ANTUNES, Ricardo. **O caracol e sua concha: Ensaios sobre a nova morfologia do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2015.

_____ e BRAGA, Ruy. **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.

BADINTER, Elisabeth. **Um amor conquistado: o mito do amor materno**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985.

BIROLI, Flávia. **Gênero e Desigualdades: Limites da Democracia no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRAGA, Ruy, A Vingança de Braverman: O infotaylorismo como contratempo. In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletários: Degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009

DERZI, Misabel Abreu Machado. **Imposto sobre a renda e a aposentadoria da dona-de-casa**. Belo Horizonte: Sacha Calmon e Misabel Derzi Advogados Associados, 2007. Disponível em: <https://sachacalmon.com.br/noticias/misabel-derzi-publica-artigo-sobre-tributacao-e-familia-no-estado-de-minas/> Acesso em 01 set 2018.

FALQUET, Jules. **Transformações neoliberais do trabalho das mulheres: Liberação ou novas formas de apropriação?** São Paulo: Boitempo. 2016.

MARUANI, Margaret; MERON, Monique. Como contar o trabalho das mulheres? França 1901-2011. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa. **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo, 2016.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O direito do trabalho da mulher enquanto “teto de vidro” no mercado de trabalho brasileiro**. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI258792,71043-+direito+do+trabalho+da+mulher+enquanto+teto+de+vidro+no+mercado+de>. Acesso em: 07 1 jul 2018.

Retrato das desigualdades de gênero e raça / Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada ... [et al.]. - 4ª ed. - Brasília: Ipea, 2011. 39 p.: il. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/revista.pdf> Acesso em 2 set 2018.

Era uma casa muito engraçada: teto de vidro e o mercado da infraestrutura

*Maria Gabriela Freitas Cruz*¹

*Mariana Magalhães Avelar*²

1. Introdução

Da histórica conformação patriarcal que buscava restringir a mulher ao lar ou aos espaços privados (ASSUNÇÃO, 2018, p. 173; CAPELE et al., 2007, p. 507) ao ingresso maciço das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, ocorrido, sobretudo a partir da década de 70³, registram-se inúmeras alterações dos papéis sociais desempenhados pelas mulheres. Essas mudanças, contudo, não foram acompanhadas das mesmas oportunidades de ascensão na carreira ou os mesmos salários dos homens⁴.

Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros destaca que as mulheres estariam sujeitas a segregação horizontal, caracterizada pela “tendência a

¹ Mulher, filha, irmã, amiga, advogada e mestranda em Direito Administrativo pela UFMG.

² Mulher, filha, irmã, amiga, advogada e mestre em Direito Administrativo pela UFMG.

³ Segundo dados do IBGE “Após a segunda Guerra Mundial, com maior complexidade organizacional e a ruptura de paradigmas sociais, inicia-se uma nova discussão a cerca da administração de carreira. O que possibilita uma intensificação da entrada da mulher no mercado de trabalho. No entanto é na década de 70 que a participação da mulher no mercado de trabalho torna-se notória, atingindo 28.8% da População Economicamente Ativa” (ROCHA et. al., 2014, p. 3).

⁴ “Mesmo com o grande aumento da inserção de mulheres no mercado de trabalho e ainda em posições de liderança, estudos apontam um estreitamento hierárquico onde elas estão em minoria quando se trata de tomar a frente uma organização.” (ROCHA et. al., 2014, p. 8). Ainda, conforme Estudo Especial sobre Diferenças no Rendimento do Trabalho de Mulheres e Homens nos Grupos Ocupacionais conduzido pelo IBGE “Em 2018, o rendimento médio das mulheres ocupadas com entre 25 e 49 anos de idade (R\$ 2.050) equivalia a 79,5% do recebido pelos homens (R\$ 2.579) nesse mesmo grupo etário. Considerando-se a cor ou raça, a proporção de rendimento médio da mulher branca ocupada em relação ao do homem branco ocupado (76,2%) era menor que essa razão entre mulher e homem de cor preta ou parda (80,1%)”. (IBGE, 2018).

separar homens e mulheres, em determinadas profissões”, a qual tem como consequência “disparidade salarial e ocupacional”. De outro lado, também estariam submetidas a segregação vertical “responsável pelo afastamento das mulheres dos postos de direção” (BARROS, 2008, p. 75-77).

A disparidade de oportunidades e em especial na ocupação de posições de liderança que caracteriza o fenômeno do teto de vidro é especialmente grave em alguns setores econômicos como é o caso do setor de infraestrutura⁵.

Nota-se que a desigualdade de gênero observada no setor de infraestrutura tem efeitos deletérios para toda a sociedade na medida em que impede a percepção das necessidades das mulheres. A segurança transporte público e a garantia do direito de ir e vir em ruas e estradas a despeito do risco de assédio e violência sexual, as necessidades relativas à saúde da mulher, saneamento e a luta contra a pobreza e precariedade menstrual, a disponibilidade de redes de apoio em creches e escolas que possibilite a conciliação entre maternidade e carreira, a proteção de ações de *cyberbullying*, facilitadas por aplicações de internet e outros fazem parte de uma longa lista de necessidades diretamente impactadas pela (in)disponibilidade de infraestrutura adequada⁶.

A partir da revisão de literatura realizada pretende-se demonstrar que a correlação o fenômeno do teto de vidro e as deficiências no atendimento das necessidades das mulheres pelo setor da infraestrutura, por um lado, e de outro, busca-se apresentar as evidências de que “a participação de mulheres no planejamento, concepção e implementação da infraestrutura

⁵ Considera-se como setor de infraestrutura em sentido amplo aquele que abrange os serviços e estruturas desenvolvidos para dar suporte ao desenvolvimento de atividades econômicas, bem como sociais e urbanas, a abranger tanto a infraestrutura física quanto os próprios serviços de infraestrutura. Conforme assevera a OCDE, inclui-se as chamadas infraestruturas hard (física) e soft. Dentre a infraestrutura física é comum que se incluam os transportes de variados modais, energia, saneamento básico, distribuição de água, estruturas para economia digital e telecomunicações, dentre outros. Na chamada soft infra incluem-se estruturas necessárias para economia e qualidade de vida como saúde educação, segurança, sistemas legais e regulatórios, espaços públicos, dentre outros (OCDE, 2019).

⁶ Para aprofundamento destas questões e análise do impacto da infraestrutura na pobreza feminina, veja-se Gender Review elaborado em 2016 pelo Gender Equality Advisory Services for Infrastructure Programs <https://dfat.gov.au/about-us/publications/Documents/infrastructure-programs-gender-review.pdf>. Acesso em 08 de outubro de 2019.

garante espaços mais igualitários, adequados para uso de homens e mulheres de forma mais justa” (ONU MULHERES BRASIL, 2019a)⁷.

O tema é de grande relevância e foi recentemente adotado pela ONU Mulheres e pela UNOPS BRASIL como resultado dos compromissos assumidos na 63^a sessão da Comissão da ONU sobre a Situação de Mulheres (CSW63). Os organismos lançaram recentemente a campanha virtual #mulheresnainfra com objetivo de dar visibilidade à “atuação de mulheres profissionais na área de infraestrutura e informar sobre como o investimento em infraestrutura pode contribuir para promover a igualdade de gênero” (ONU MULHERES BRASIL, 2019b), em um cenário em que as mulheres ainda “representam menos de 28% do total de alunos matriculados nas engenharias (de produção, civil e industrial) e em tecnologia, segundo dados da UNESCO” (ONU MULHERES BRASIL, 2019).

Nesse sentido, além da presente introdução, o trabalho estará dividido em outros três tópicos: (i) compreensão do fenômeno do teto de vidro; (ii) a problemática do mercado da infraestrutura e (iv) considerações finais.

2. Compreendendo o teto de vidro

Cunhada pela primeira vez no Jornal Wall Street, em 1985, em reportagem intitulada “The Glass-Ceiling: Why Women Can’t Seem to Break the Invisible Barrier that Blocks Them from Top Jobs”, a qual tratou da baixa representatividade feminina nos cargos de poder, a expressão Teto de Vidro (glass ceiling) trata-se da limitação, não prevista em lei ou norma oficial, que impede as mulheres de alçarem posições de liderança nas organizações (ROCHA, 2006).

Nas palavras de Andrea Valera Steil, o teto de vidro seria uma barreira, relacionada ao gênero e não as competências técnicas das mulheres,

⁷Veja-se ainda o relatório elaborado em março de 2019 pela OCDE: “Gender equality and sustainable infrastructure”. Disponível em <http://www.oecd.org/gov/gender-mainstreaming/gender-equality-and-sustainable-infrastructure-7-march-2019.pdf>. Acesso em 08 de outubro de 2019.

a qual “de tão sutil, é transparente, mas suficientemente forte para impossibilitar a ascensão de mulheres a níveis mais altos da hierarquia organizacional” (STEIL, 1997, p. 63).

Nesse sentido, o relatório da ONU Mulheres divulgado em 2016, ao realizar uma distribuição do pessoal por posições na carreira empresarial, identificou que quanto mais próximo ao topo, menor a participação feminina:

DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL POR SEXO (%)

| | HOMENS | MULHERES |
|---------------------------|--------|----------|
| Conselho de Administração | 89,0 | 11,0 |
| Quadro Executivo | 86,4 | 13,6 |
| Gerência | 68,7 | 31,3 |
| Supervisão | 61,2 | 38,8 |
| Quadro Funcional | 64,5 | 35,5 |
| Trainees | 57,4 | 42,6 |
| Estagiários | 41,1 | 58,9 |
| Aprendizes | 44,1 | 55,9 |

De maneira análoga, estudo realizado pelo Instituto Ethos, em 2007, já demonstrava a existência de um afinilamento hierárquico no grupo das 500 (quinhentas) maiores empresas do Brasil, havendo uma diferença percentual de 14% entre a quantidade de funcionárias sem atribuição de comando e aquelas que estavam no quadro executivo (presidente, vice-presidentes, diretores) (INSTITUTO ETHOS, 2016, p. 15).

Certo é que este fenômeno atinge as mulheres, em maior ou menor medida, de acordo com o setor em que trabalham. É o que demonstra pesquisa “Guia Exame Mulheres na Liderança” realizada pela Fundação Getúlio Vargas, sob coordenação da professora Ligia Sica (FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS, 2017, p. 83):

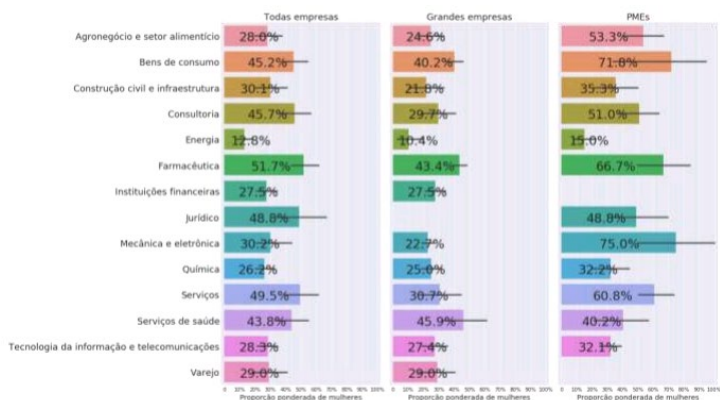


Gráfico 37 – Proporção de mulheres em cargos de liderança x setor da empresa

Conforme se extrai do gráfico acima, alguns setores de infraestrutura tem baixíssima representatividade feminina: no caso do setor elétrico, o valor total de participação de mulheres não chega a 13%.

De maneira mais detalhada, a pesquisa em questão verificou que os setores jurídicos, juntamente com o de construção civil e infraestrutura são os que menos estimulam a liderança feminina (FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS, 2017, p. 54):

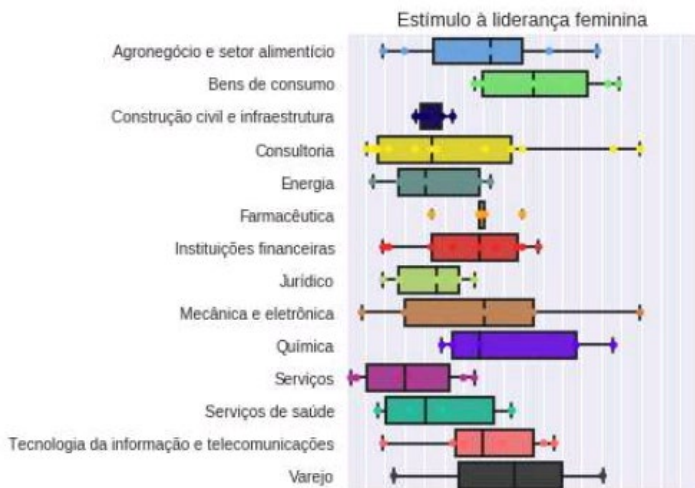


Gráfico 17– Desempenho dos setores no eixo estímulo à liderança feminina

Citando Catherine Marry, Daniela Vaz afirma que haveriam duas razões complementares para este teto de vidro: “o primeiro remete às práticas discriminatórias, manifestas ou veladas, que visam excluir as mulheres das posições de poder, enquanto o segundo enfatiza a menor predisposição feminina a assumir cargos de comando” (VAZ, 2013, p. 767), normalmente, relacionados a questão da maternidade.

Tratando especificamente das práticas discriminatórias, Isabelle Glezer indicou que além do viés inconsciente na avaliação mais rigorosa das mulheres⁸ e na dificuldade das mulheres de negociarem aumentos e promoções, as mulheres teriam menos oportunidade networking e captação de clientes (GLEZER, 2016).

No que tange ao viés inconsciente, Kalleo Coura destaca, com base nos estudos da organização sem fins lucrativos Projeto Implícito, que a maioria das pessoas associa aspectos da carreira profissional aos homens e fatores familiares às mulheres, o que favoreceria a escolha de homens para as posições de liderança (COURA, 2017).

Nesse contexto, Larissa Aguiar de Assunção assevera que não só há uma associação dos homens ao compromisso, quanto a atuação bem sucedida das mulheres associadas a sorte ou tratamento especial (ASSUNÇÃO, 2018, p. 183).

Prova da existência desses vieses também se encontra na pesquisa realizada Helen Peters e Rob Kabacoff, segunda a qual os homens são “constantemente vistos como sendo mais moderados, estáveis e capazes de trabalhar bem sob pressão”, enquanto as mulheres são vistas como seres que tem dificuldade de controlar as emoções, mas ao mesmo tempo, são melhores em definição e cumprir de metas, monitoramento de trabalho (PETER; KABACOFF, 2007). As repercussões destes estereótipos influem na maneira como os chefes avaliam seus funcionários, veja-se:

⁸ Para Regina Madalozzo haveriam cinco tipos de vieses que poderiam impactar negativamente as escolhas dos gestores, são eles: viés da afinidade (“avaliar melhor os que se parecem conosco”), viés da percepção (“ocorre quanto as pessoas acreditam e reforçam estereótipos sem base concreta em fatos”), viés confirmatório (“disposição para procurar informações que confirmem nossas hipóteses iniciais”, normalmente, discriminatórias), efeito de halo (propensão de avaliar positivamente aqueles com que criamos afinidade, ignorando o restante das informações) e efeito de grupo (“tendência de seguir o comportamento do grupo para não desviar do padrão (ONU MULHERES, 2016).

Os chefes valorizam os homens que buscam posições de autoridade e de influência. Além disso, para os chefes, aqueles que empregam estratégias práticas, de participação ativa e de curto prazo e que adotam uma abordagem firme, assertiva e competitiva para o alcance de resultados são vistos como sendo os mais eficazes. O inverso é válido para as mulheres. Os chefes não consideram mais eficazes as mulheres com essas mesmas características. Em vez, as mulheres que se adaptam às necessidades dos outros e que demonstram preocupação por outras pessoas são vistas pelos chefes como mais eficazes. (PETER; KABACOFF, 2007 p. 3)

Dessa forma, justamente por se tratarem de questões que não estão ligadas a capacidade das mulheres (as quais, cumpre destacar, possuem maior grau de escolaridade pelo IBGE⁹), mas sim a preconceitos arraigados na sociedade, para chegar às posições de liderança, muitas vezes as mulheres recorrem “a estratégias de simulação do comportamento masculino: buscaram falar menos e de forma mais direta, se assexualizaram, vestindo terninhos de tons escuros, bem como passaram a gesticular menos.” (IRIGARAY; VERGARA, 2009).

Em relação ao networking, por sua vez, Patrícia Bertolin, ao tratar dos escritórios de advocacia, demonstra haver um sistema circular na utilização desse argumento para justificar a falta de sócias mulheres. Isso porque aqueles que detêm poder decisório, majoritariamente homens, tendem a excluir as mulheres do networking e, posteriormente, utilizam a falta de captação como fundamento para não promoção das mulheres (BERTOLIN, 2017,p. 203).

Esta exclusão do networking, segundo Anelise Manganeli, estaria relacionada não só a esta falta de apoio, como também poderia “estar associada às pesadas responsabilidades domésticas das mulheres, visto que elas, no Brasil, dedicam-se em média três vezes mais horas aos afazeres domésticos,

⁹ “O Censo da Educação Superior, do INEP (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira) demonstrou que o nível de instrução das mulheres é superior ao dos homens. Elas possuem um número médio de anos de estudo (7,5) superior ao deles (7) e 58,1% do contingente de brasileiros que têm mais de 15 anos de estudo. Em 2013, também foram maioria entre os matriculados (55,5%) e os concluintes (59,2%) do ensino superior.” (TEODORO, 2017).

quando comparado a eles” (MANGANELLI, 2012, p. 31). Mais uma vez, assim, verifica-se que as práticas discriminatórias, no sentido de considerar a mulher como única responsável pelos afazeres domésticos, como fator condicionante para a ascensão profissional.

A própria estrutura, portanto, gera a manutenção do poderio masculino. Em outras palavras “não é o teto que está segurando o progresso das mulheres, é toda a estrutura das organizações em que trabalhamos: o alicerce, as vigas, as paredes, o próprio ar” (MEYERSON; FLETCHER, 2000, p. 136).

Por outro lado, a segunda razão apresentada por Catherine Marry (2008, p. 401-419) para explicar o fenômeno do teto de vidro parte da construção de vieses relacionados a um fato da vida de muitas mulheres: a maternidade.

Conforme destacado por Isabelle Glezer (2016), a maior alegação contra a existência do Teto de Vidro é de que a “escassez de mulheres em posições de liderança no mercado de trabalho é consequência das escolhas feitas pelas mulheres”, em especial, quanto à decisão pela maternidade.

Nessa linha de raciocínio, Patrícia Tuma Martins Bertolin (2017) destaca que:

(...) a divisão sexual do trabalho foi reinventada, tendo as mulheres se concentrado, em sua maioria, nos estágios mais subalternos da carreira e, à medida que esta avança, tem sido evidente a escolha de muitas delas por abandonar os grandes Escritórios para trabalhar em outros menores ou em Departamentos Jurídicos de Empresas – ou ainda para dedicarem-se, por algum tempo ou permanentemente, à criação dos filhos (BERTOLIN, 2017, p. 143).

O trabalho da mulher, portanto, não dependeria apenas de suas qualificações para atender a demanda do mercado, mas também estaria condicionado a capacidade da mulher de conciliá-lo com as atividades familiares e cuidado com os filhos (BRUSCHINI, 1995, p. 75).

Nesse sentido, para Serafim e Bendassolli, a baixa representatividade das mulheres no alto escalão não estaria relacionada a práticas discriminatórias, mas sim ao conflito entre carreira e maternidade (SERAFIM;

BENDASSOLLI, 2006). Na opinião dos autores, portanto, a ausência da presença feminina na posição de liderança estaria relacionada à evasão para cuidar dos filhos.

Ocorre que, a partir dos anos 80, segundo Carolina Dantas Rocha et al, “a atividade produtiva fora de casa tornou-se tão importante para as mulheres quanto a maternidade e o cuidado com os filhos” (ROCHA et al., 2014, p. 3).

A pesquisa realizada por Santos, Tanure e Carvalho Moreira, de outro lado, demonstrou que “o fato de ter que cuidar, por exemplo, dos filhos pequenos não causou vínculos mais instáveis com as empresas”, pelo contrário, fez com que as mulheres trabalhassem “muito mais do que os homens na mesma posição” (SANTOS et al., 2014, p. 69).

Análise empírica realizada internamente pela PwC para compor o estudo de vieses inconscientes na ONU Mulheres verificou que “o percentual de mulheres que usufruem de licença maternidade corresponde a apenas 2%” do total de mulheres que saíram da empresa, ou seja “esse não era o principal motivo de desligamento”. Na verdade, a razão da evasão era que as oportunidades eram negadas as mulheres “na assunção de prerrogativas como “ela não poderá participar de um intercâmbio internacional por ser casada e ter filhos” (ONU MULHERES, 2016).

Ou seja, a justificativa da maternidade, em verdade, é mais um dos vieses inconscientes daqueles que são responsáveis por conceder promoções.

3. A problemática do mercado da infraestrutura

De acordo com a pesquisadora Tanure, Santos e Carvalho Neto, a presença das mulheres ainda estariam “confinadas aos guetos tradicionais reservados ao trabalho feminino, como, por exemplo, na enfermagem, na educação, dentro das próprias organizações nas áreas de recursos humanos.” (SANTOS, 2014, p. 62).

Daniela Vaz destaca que as dificuldades de ascensão feminina seriam potencializadas nas áreas que envolvem engenharia, por serem “profissões historicamente ocupadas por maioria masculina” (VAZ, 2013, p. 769).

Valida esta ideia, a pesquisa do Guia Exame Mulheres na Liderança, segundo a qual o setor de infraestrutura seria o que menos combate à discriminação de gênero. Veja-se (FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS, 2017, p. 53):

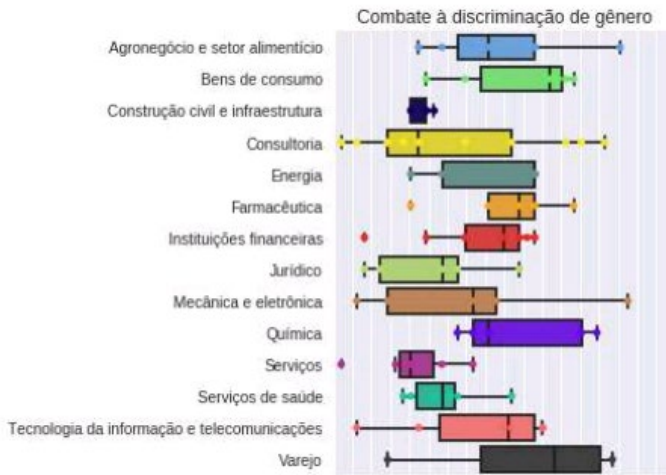


Gráfico 15 – Desempenho dos setores no eixo de combate à discriminação de gênero

Conforme relata Lombardi (2008, p. 387-492), nos setores que envolvem engenharia (como é o caso da infraestrutura), frequentemente as mulheres são preteridas pelos colegas homens (integrantes de “clubinhos”) para preenchimento de cargos e há dificuldade dos engenheiros aceitarem ordens femininas, o que atinge toda a cadeia produtiva relacionada ao setor de infraestrutura. Veja-se, por exemplo, o setor de serviços jurídicos; não raro os dirigentes das empresas optam por contratar (e manter contato) com um advogado homem do mesmo escritório, seja pela prática discriminatória inerente ao próprio setor, seja para facilitar o cumprimento das orientações legais pelos demais funcionários da empresa.

Como consequência das barreiras a progressão das mulheres no setor de infraestrutura e do consequente déficit de representatividade das mulheres ao longo desta cadeia produtiva gera diversos pontos cegos no atendimento das necessidades de todas as mulheres (e não apenas daquelas que trabalham neste setor). Homens e mulheres com frequência fazem uso diverso das infraestruturas disponíveis. Para exemplificar, destaca-se a existência de achados de pesquisa que indicam que as mulheres dependem mais do transporte público que os homens e, ao mesmo tempo, são mais afetadas pela violência, de modo que a “garantia de segurança no transporte público é questão chave para o bem estar das mulheres e para sua participação no mercado de trabalho” (OCDE, 2019, p. 3, tradução nossa)¹⁰. Ainda segundo dados coletados por Black et al (2012) e sumarizados pela OCDE (2019, p. 5, tradução nossa)¹¹, “há uma correlação negativa entre o tempo de comutação e a participação das mulheres na força de trabalho. O acréscimo de um minuto no tempo de comutação em áreas metropolitanas é associado com um declínio aproximado de 0,3% da participação das mulheres na força laboral, refletindo os padrões de mobilidade que afetam as mulheres: elas não apenas fazem comutações simples para trabalhar, mas realizam muitas outras viagens adicionais relacionadas às responsabilidades no cuidado com a casa”.

Esses efeitos, infelizmente, afetam mulheres que possuem maior vulnerabilidade social e que vivem em países menos desenvolvidos (OCDE, 2019).

A solução dessas questões passa pela superação do teto de vidro que impede que mulheres alcancem posições de liderança no setor da infraestrutura. Em seu mais recente relatório sobre Igualdade de Gênero e Infraestrutura, a OCDE indica a necessidade de

¹⁰ “For instance, surveys show that women rely more on public transport than men do, and since they are more often affected by violence, ensuring the safety and security of public transport is key for their well-being and labour force participation.” (OCDE, 2019 p. 3)

¹¹ “There is a negative correlation between commuting time and women’s participation in the labour force (Black and al, 2012).” (OCDE, 2019, p. 5).

revisitar a presença das mulheres em posições de decisão do setor, na esfera privada e pública, em especial em ministérios de planejamento e infraestrutura, bem como em diferentes níveis de governo, bem como pela potencialização a presença feminina nos quadros de acionistas, conselheiros e na alta administração de empresas de infraestrutura. Para tanto requer-se o desenvolvimento de processos de consulta que engajem mulheres de diversos padrões socioeconômicos (OCDE, 2019, p. 1) ¹².

A maior participação das mulheres pode desencadear um ciclo virtuoso que ultrapassa os próprios benefícios relacionados a fruição da infraestrutura. Segundo estudo conduzido por Chattopadhyay e Duflo para o Banco Mundial, o envolvimento das mulheres nos diversos processos decisórios relacionados à infraestrutura fortalece a própria participação política das mulheres bem como permite a maior denúncia e efetividade da punição de crimes contra as mulheres (PIDG, 2019, p. 9).

4. Considerações finais

Segundo o relatório “Mulheres na gestão empresarial: argumentos para uma mudança”, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (VALOR, 2019), elaborado a partir de pesquisa realizada em 13 (treze) mil empresas de 70 (setenta) países, inclusive Brasil, as iniciativas em favor da diversidade de gênero contribuem para maior lucratividade das empresas (afirmação de mais de 71% das empresas brasileiras participantes). No mesmo sentido, a revista *The Economist* identificou que a políticas de igualdade de gênero tem um efeito positivo quanto ao crescimento econômico dos países da América Latina (THE ECONOMIST, 2019).

Diante disso, a criação de políticas de estímulo à liderança feminina não é só um dever, mas se tornou uma necessidade para manutenção das empresas no mercado.

¹² “The negative gender-specific effects of infrastructure are worsened in some countries by discriminatory legislations and social norms. For instance, in low income countries, the gender challenges of infrastructure are compounded by inadequate access to basic services such as water, sanitation and energy, and the concomitant role of girls and women in collecting water and biofuel. Inadequate access to sanitation facilities also affects teenage girls school attendance because of stigmas associated to menstruation” (OCDE, 2019, p. 1).

Nesse sentido, partindo das ideias já apresentadas pelo Guia Exame Mulheres na Liderança (FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS, 2017), as empresas deveriam:

- Oferecer capacitação e treinamento, a exemplo de programas de mentoria
- Políticas voltadas para auxiliar o networking feminino
- Ações afirmativas em cargos de gestão e liderança
- Condicionamento das promoções a resultados da avaliação, as quais devem ocorrer com maior transparência e objetividade (utilização de mesmos critérios, disponibilização dos resultados)

Não menos importante é a conscientização das pessoas em situação de poder sobre os vieses inconscientes a que estão sujeitos, como proposto pela ONU Mulheres.

O caminho a ser percorrido é longo: relatório do Banco Mundial apontou que apenas 2% de mais de 1.200 projetos estudados as questões de gênero foram incluídas nos objetivos e orçamentos do projeto de forma específica (PIDG¹³).

Para melhorias efetivas, é preciso desenvolver e dar visibilidade às boas práticas de igualdade de gênero no setor de infraestrutura e em especial, no desenvolvimento de lideranças femininas nesse setor. O desenvolvimento de treinamentos e capacitação, a consulta às mulheres nas diversas etapas dos projetos de infraestrutura, a realização de licitações com políticas afirmativas de gênero (as chamadas *gender smart procurement*) e, a destinação de verba/orçamento específico para ações de

¹³ “Elements of good practice in gender mainstreaming in infrastructure are not difficult to find. These can include participatory consultation involving women, activities intended to reduce gender disparities, such as requiring women’s participation on project committees or the provision of training, and innovations such as taking the opportunity of infrastructure work to ensure that women’s names are on land titles, engaging in social mobilisation to amplify women’s voices, or engineers using ‘pregnant’ crash dummies to rethink standards and reference models in transportation safety design (Schiebinger, Klinge, Sánchez de Madariaga, Paik, Schraudner and Stefanick, 2011-15). A World Bank review of a decade and a half of infrastructure investment tracked the use of gender methods in over 1,200 projects, finding that—apart from an overall upward trend in gender mainstreaming over time—consultation was the most commonly used gender method (17% of projects), followed by some type of targeted gender activity in 13% of projects. By comparison, however, gender showed up in project development objectives and budgets in only 2% of the projects reviewed, demonstrating that there is still a long way to go in the articulation of gender equality in infrastructure projects, as well as the need for strengthening the business case that would enable decision makers to fund it as sound investment strategy. (Social Development Department, 2010)”. (PIDG, 2016, p. 9).

igualdade de gênero são medidas ao alcance das entidades públicas e privadas.

Uma prática que merece destaque é o desenvolvimento de associações e coletivos femininos dedicados ao networking entre mulheres que atual no setor de infraestrutura. Destaca-se, pela relevância e êxito o Women in Infrastructure Development & Energy (WINDE¹⁴) fundado pela ativista, advogada e investidora Sharron McPherson e que funciona como um consórcio de mais de 3.000 mulheres que atuam na África com objetivo de gerar vagas de trabalho, treinamento e riqueza através do investimento em infraestrutura.

Outra iniciativa digna de nota é a Women's Infrastructure Network (WIN) constituída com objetivo de proporcionar conexões, visibilidade e suporte mútuo para mulheres que atuam no setor a infraestrutura e que conta com núcleos regionais no Reino Unido, Canadá, Estados Unidos, Austrália e Nova Zelândia.¹⁵

Espera-se que iniciativas como esta sejam reproduzidas em maior escala e contribuam para a conscientização da necessidade de sensibilização do setor às questões de gênero, desde a pesquisa e organização de dados a esse respeito até a implementação e efetivação de políticas públicas e empresariais com esse objetivo.

Referências

ASSUNÇÃO, Larissa Aguilar de. Os horizontes femininos do Trabalho: Do chão de fábrica ao teto de vidro. Dissertação – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018

BARROS, Alice Monteiro de. Cidadania, relações de gênero e relações de trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 67-83, jan./jun. 2008

¹⁴ Disponível em: <https://winde.africa/>. Acesso em 08 de outubro de 2019.

¹⁵ Disponível em: <https://www.womens-infra-uk.org/>. Acesso em 08 de outubro de 2019.

- BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. Mulheres na advocacia: padrões masculinos de carreira ou teto de vidro. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.
- BRUSCHINI, Cristina. Mulher e Trabalho: Políticas de Recursos Humanos em Empresas de Ponta. Cadernos de Pesquisa. São Paulo, n.95, p.13-24, Nov. 1995.
- CAPELLE, Mônica Carvalho Alves; BRITO, Mozar José de Brito; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes Melo; VASCONCELOS, Kamila Anderson Vasconcelos. A Produção científica sobre gênero na administração: uma meta-análise. In: Revista Eletrônica de Administração, Edição 57, vol. 13, n. 3, set-dez 2007
- COURA, Kalleo. Não é mimimi. Jota, [online], 8 mar. 2017. Disponível em: <<https://jota.info/advocacia/nao-e-mimimi-08032017>>. Acesso em 07 de outubro de 2019.
- FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. Relatório final: Guia Exame de Mulheres na Liderança. São Paulo, 2017, p. 83. Disponível em <https://direitosp.fgv.br/sites/files/archivos/relatorio_guia_exame_final>. Acesso em 07 de outubro de 2019.
- GLEZER, Isabelle. O teto de vidro da advocacia brasileira. Jota, [online], 29 nov. 2016. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-teto-de-vidro-da-advocacia-brasileira-29112016>> Acesso em 07 de outubro de 2019.
- IBGE. Diferença do rendimento do trabalho de mulheres e homens nos grupos ocupacionais. Pnad Contínua, 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/694dba51d3592761fcbf9e1a55d157d9.pdf> Acesso em 07 de outubro de 2019.
- INSTITUTO ETHOS. Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas / Instituto Ethos e Banco Interamericano de Desenvolvimento. São Paulo, maio de 2016
- IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; VERGARA, Sylvia Constant. Mulheres no ambiente de trabalho: abrindo o pacote “gênero”. In: EnANPAD, 33, São Paulo, 19-23 set. 2009. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR349.pdf>> Acesso em 07 de outubro de 2019.
- LOMBARDI, Maria Rosa. Engenheira e gerente: Desafios enfrentados por mulheres em posições de comando na área tecnológica. In: COSTA, A. O. et al. (Org.). Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008. cap. 21, p. 387-402.

- MANGANELLI, Anelise. A mão invisível no teto de vidro. Dissertação – Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2012.
- MARRY, Catherine. As carreiras das mulheres no mundo acadêmico: O exemplo da biologia. In: COSTA, A. O. et al. (Org.). Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008. cap. 22, p. 401-419.
- MEYERSON, Debra; FLETCHER, Joyce. A modest manifesto for shattering the glass ceiling. Harvard Business Review. Boston: Harvard Business Press, 2000.
- OCDE. Gender equality and sustainable infrastructure. 2019. Disponível em <http://www.oecd.org/gov/gender-mainstreaming/gender-equality-and-sustainable-infrastructure-7-march-2019.pdf>. Acesso em 08 de outubro de 2019.
- ONU MULHERES BRASIL. Campanha Mulheres na Infra. 22 maio 2019a. Instagram: @onumulheresbr. Disponível em: <https://www.instagram.com/p/BxxHDGoFi7O/>. Acesso em 08 out. 2019.
- ONU MULHERES BRASIL. UNOPS Brasil e ONU Mulheres lançam campanha digital de empoderamento feminino e infraestrutura para igualdade de gênero. Publicado em: 25 março 2019b. Disponível em: <<http://www.onumulheres.org.br/noticias/unops-brasil-e-onu-mulheres-lancam-campanha-digital-de-empoderamento-feminino-e-infraestrutura-para-igualdade-de-genero/>> Acesso em 07 de outubro de 2019.
- ONU MULHERES BRASIL. Vieses inconscientes, equidade de gênero e o mundo corporativo: lições da oficina “vieses inconscientes”. 2016. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/Vieses_inconscientes_16_digital.pdf>. Acesso em 07 out. 2019.
- PETERS, Helen; KABACOFF, Rob. Um novo olhar sobre o “teto de vidro” - A perspectiva de cima. 2007. Disponível em: <<https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/1162/2/Um%20novo%20olhar%20sobre%20o%20E2%80%9Cteto%20de%20vidro%20E2%80%9D%20-%20A%20perspectiva%20de%20cima.pdf>> Acesso em 07 de outubro de 2019.
- PIDG. Gender Equality Advisory Services for Infrastructure Programs: Gender Review. Austrália. 31 out. 2016. Disponível em: <https://dfat.gov.au/about-us/publications/Documents/infrastructure-programs-gender-review.pdf>. Acesso em 08 de outubro de 2019.

ROCHA, Carolinas Dantas; SILVA, Gleice Rodrigues da; SÉ, Verônica Aparecida da; FLORIANO, Viviane Aparecida da Silva; MELO, Fernanda Augusta de Oliveira Melo. O Fenômeno Teto de Vidro na Ascensão à Posição Hierárquica das Mulheres no Mercado Formal: Barreiras. Simpósio de excelência em gestão e tecnologia - SEGeT, 11ª Edição, 2014.

ROCHA, Cristina Tavares da Costa Rocha. “Gênero em ação? Rompendo o ‘teto de vidro’? Novos contextos da tecnociência.”. Tese - Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, 2006

SANTOS, Carolina Maria Mota Santos; TANURE, Betania ; CARVALHO NETO, Antonio Moreira de. Mulheres executivas brasileiras: O teto de vidro em questão. Revista Administração em Diálogo, vol. 16, n. 3, set-dez 2014.

SERAFIM, Mauricio; BENDASSOLLI, Pedro. Carreiras anticoncepcionais. GV Executivo. Especial Mulheres, vol. 5, n. 2, maio-junho, 2006.

STEIL, Andréa Valéria. Organizações, gênero e posição hierárquica – compreendendo o fenômeno do teto de vidro. Revista de Administração, v. 32, n. 3, p. 62-69, 1997

TEODORO, Maria Cecília Máximo. O direito do trabalho enquanto “Teto de Vidro” no Mercado de Trabalho Brasileiro. Migalhas [online], 15 mai. 2017. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/5/art20170515-10.pdf>> Acesso em 07 de outubro de 2019.

THE ECONOMIST. The coast of sexism. Disponível em <http://www.economist.com/news/americas/21661804-gender-equality-good-economic-growth-girl-power> Acesso em 07 de outubro de 2019.

VALOR. Mulher no comando de empresas dá mais lucro também no Brasil, diz OIT. Disponível em: <<https://www.valor.com.br/carreira/6270299/mulher-no-comando-de-empresas-da-mais-lucro-tambem-no-brasil-diz-oit>> Acesso em 07 de outubro de 2019.

VAZ. Daniela Verzola. O Teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. In: Revista Economia e Sociedade, vol. 22, n. 3. Campinas, 2013.

Mulheres no mercado de trabalho: sobre desigualdade e empoderamento

*Karina Menezes*¹

*Valena Jacob*²

1. Considerações iniciais

A essência de uma história de lutas para alcançar a igualdade de gêneros no ambiente de trabalho, remonta à compreensão do cenário em que teve início a demanda da mão de obra feminina no mercado e as condições desiguais de labor e de remuneração.

Não se pode olvidar que esse seria o panorama que se configuraria até os dias atuais, caso não houvesse luta e militância com o objetivo era mudar esse quadro, batalhas essas que ainda não tiveram seus termos finais, visto que o patamar de igualdade almejado ainda está longe de ser alcançado, pelo que se faz necessário trazer a questão ao debate.

2. Breve retrato das condições históricas de sujeição da mulher

A condição de discriminação da mulher remonta a tempos antigos. Não se pode afirmar com veemência que sempre foi assim, mas, desde que se tem notícia, o papel histórico da mulher é de sujeição ao homem. Assim foi, por exemplo, desde a colonização do Brasil, Del Priori (2004) afirma

¹ Filha, advogada, professora e defensora das causas trabalhistas.

² Filha, esposa, mãe de 3 sendo um meio coração, professora, sonhadora e lutadora.

que naquela época, os costumes heterodoxos eram vistos como indícios de barbarismo e ligados à presença de forças do mal. No Brasil colonial, abafar a sexualidade feminina seria o objetivo de leis do Estado, da Igreja, e o desejo dos pais.

De acordo com Muraro (1997, p. 05) o ser humano habita este planeta há mais de dois milhões de anos, em mais de três quartos deste período a espécie humana viveu das culturas de coleta e caça de pequenos animais, nessas sociedades não havia necessidade da força física e, sendo assim, as mulheres possuíam um lugar central nas mesmas. A autora afirma que ainda existem remanescentes destas culturas, tais como os grupos mahoris (Indonésia), pigmeus e bosquímanos (África Central). Estes são os grupos mais primitivos que existem e ainda sobrevivem da coleta dos frutos da terra e da pequena caça ou pesca. Nesses grupos, a mulher ainda é considerada um ser sagrado, porque pode dar a vida e, portanto, ajudar a fertilidade da terra e dos animais. Lá, homens e mulheres governam juntos, há divisão de tarefas entre eles, mas não desigualdades.

A sociedade de caça aos grandes animais sucedeu essas consideradas mais primitivas. Nelas, a força física foi essencial e assim, iniciou-se a supremacia masculina. Observa-se que também nesta sociedade, a mulher era considerada sagrada por possuir o privilégio dado pelos seus “deuses” à reprodução humana. Nas regiões em que a coleta era escassa, a competição entre os grupos na busca por alimentação e sobrevivência passou a ser constante. As guerras entre esses grupos começaram a ser mitificadas e os homens valorizados como heróis guerreiros. A harmonia entre homens e mulheres começou a se romper, mas ainda não de modo definitivo, tendo em vista que os homens não conheciam sua função reprodutora e acreditavam que as mulheres ficavam grávidas dos “deuses”.

Com o passar do tempo o homem passou a ter conhecimento de sua função biológica na reprodução e, pôde, assim, controlá-la, bem como controlar a sexualidade feminina. Começaram então a surgir os casamentos nos quais as mulheres tornavam-se propriedades dos homens e a herança só era transmitida para a descendência masculina.

A Igreja Católica também teve papel determinante na castração da sexualidade feminina, tendo como contraponto a ideia de homem superior a quem a mulher devia submissão, pois a ele cabia o exercício da autoridade. As justificativas tinham início na bíblica criação do mundo. De acordo com Muraro (1997, p. 5) quando Deus criou o homem, Ele o criou só e, apenas depois tirou a companheira da costela deste. Assim, o homem deu à luz a primeira mulher. Ao parir a mulher, o quadro que se pretendia não estava ligado ao sagrado, representando antes uma vulnerabilidade do que uma força.

Descendentes de Eva, as mulheres carregavam consigo o peso do pecado original e deveriam ser vigiadas de perto e por toda vida (DEL PRIORI, 2004, p. 46), pois houve uma falha na formação da primeira mulher, que foi criada a partir de uma costela recurvada, ou seja, uma costela do peito, cuja curvatura é, por assim dizer, contrária à retidão do homem. Em virtude dessa falha, a mulher seria um animal imperfeito. Essa crença acompanhou a história da mulher e, talvez até hoje acompanhe.

Esperava-se que a mulher aguardasse mansa e docilmente a chegada de um cortês cavalheiro que a iria desposar. No entanto, nem sempre corria conforme o esperado, pois não eram raros os casos em que a sexualidade feminina não podia ser contida pelos inquietos e vigilantes pais e irmãos, fazendo com que o equilíbrio doméstico fosse quebrado, provocando a fúria dos pais e da “toda-poderosa” Igreja Católica. Na Epístola aos Efésios, São Paulo não deixa dúvidas quanto ao dever de sujeição da mulher: “As mulheres estejam sujeitas aos seus maridos como ao Senhor, porque o homem é a cabeça da mulher, como Cristo é a cabeça da Igreja... Como a Igreja está sujeita a Cristo, estejam as mulheres em tudo sujeitas aos seus maridos”. O marido seria para o lar como Cristo é para a Igreja. Ou seja, o homem comparado à Cristo e a mulher comparada à Eva (DEL PRIORI, 2004, p. 46).

A interpretação que foi dada ao quadro acima citado foi de que a mulher deveria ser dependente do homem e vulnerável aos interesses deste. A mulher era vista como aquela que tenta o homem, que se põe como um

obstáculo para a transcendência com o divino. Se ligando à ideia de carne, sexo e prazer.

O pensamento dominante no século XVIII era o de que a mulher ficaria adstrita ao âmbito doméstico, responsável pela criação dos filhos, sem poder de participação na vida pública, que pertencia aos varões. Ainda que este tenha sido o pensamento predominante desde o século XVIII, nesta mesma época é encontrado outro conceito de igualdade, no entanto, mais coerente com o princípio da universalidade. As obras de Condorcet e Olympe de Gouges constituem um bom exemplo de reflexão sobre um conceito de igualdade não excludente. Se trata de uma ideia de igualdade que tem suas raízes no cartesianismo e, cujo antecedente histórico para o feminismo se encontra nas obras de Poulain de la Barre (DEL PRIORI, 2004, p. 128).

A tese da igualdade cartesiana é a de que o espírito e a mente humana não têm sexo e, sendo assim é inviável a distinção entre eles e a redução das mulheres na esfera privada da vida, sem poderem participar do exercício dos direitos da cidadania, já que não havia argumentos sólidos em contrário.

Condorcet apresenta as razões pelas quais a mulher vinha a ser considerada como desmerecedora de um lugar junto à órbita pública de deliberação e refuta, ponto a ponto, os motivos elencados, já que deles não se infere logicamente a distinção que se propugnava entre os sexos. A isto se une a ideia de que a distinção da espécie é a razão e que as diferenças corporais não são mais que diferenças recíprocas, sendo homens diferentes entre si como o são das mulheres. Segundo Perona (1995, p. 128), Condorcet aponta que os direitos “naturais” derivam da natureza do homem e que a partir do momento em que existe um ser sensível e capaz de raciocinar e de ter ideias morais, resulta, por consequência evidente, que deve gozar desses direitos. Como as mulheres são dotadas destas qualidades, devem, então, ter estes direitos, *in verbis*:

Nos encontramos, portanto, face à ideia de uma igualdade natural que arranca de uma característica ontológica comum a todos os membros, ideia esta que

serve de fundamento para um conceito político de igualdade que não conhece exclusão no que atine ao desfrute de direitos. Um conceito de igualdade que não é puramente formal, dado que, além de reclamar para as mulheres o direito a cidadania política, isto é, a possibilidade de eleger ou ser eleita para cargos políticos, contempla a necessidade que a nova ordem política desenvolva medidas de intervenção para paliar as desigualdades sociais devidas ao desequilíbrio de repartição de riquezas (PERONA, 1995, p. 129).

Condorcet defende, assim, um conceito de igualdade universalista e materialista, cujo campo de aplicação é fundamentalmente o espaço público. Mesmo que o ocidente tenha optado por seguir o modelo kantiano, o século XIX galgou grandes mudanças favoráveis à ruptura dos filtros que geram a exclusão.

3. As barreiras invisíveis na luta pela igualdade de gênero

Em princípio, faz-se mister compreender o que significa a terminologia gênero, para que então se possa analisar as dificuldades práticas que se apresentam no tocante à igualdade entre os mesmos. O conceito de gênero adotado pelo presente artigo é o de Gomes Filho (2016, p. 23) ao afirmar que: “gênero é uma categoria de análise que diz respeito às construções históricas e sociais relacionadas ao feminino e ao masculino”. Este conceito foi introduzido nos anos de 1970, pelas teóricas feministas insatisfeitas com as molduras que explicavam a condição da mulher no mundo.

Apesar dos diferentes recortes e interpretações, ganhou relevo a perspectiva do sistema sexo/gênero, que concebe o gênero como um elemento instituído na cultura, ao contrário do sexo, um dado da própria natureza, da engenharia biológica do corpo humano. Para Gomes Filho:

[...] a diferença sexual passou a ser entendida como fruto escrito da fisiologia, que forneceria o suporte para a construção das identidades de gênero. As diferenças entre os corpos constituíram, assim, a base na qual os códigos, representações e artefatos de gênero atuavam modelando homens e mulheres. Portanto, as distinções anatômicas de machos e fêmeas, marcadas,

sobretudo por suas genitálias sexuais (pênis, vagina), estabeleceriam as fronteiras que não apenas separariam o masculino do feminino, mas ofereceriam o suporte para a construção de comportamentos, subjetividades e verdades antagônicas sobre o corpo e a alma de homens e mulheres (GOMES FILHO, 2016, p. 24).

O processo de construção do gênero, independente da perspectiva teórica que se pretenda adotar, acontece desde o início da vida de uma criança. Sofre, no entanto, variações, de acordo com cada cultura e tempo histórico específico. Assim, entende-se que gênero é artefato da cultura, por sua vez, o sexo está vinculado à biologia. Apesar de o sistema gênero/sexo ser bastante utilizado na atualidade, faz-se mister ressaltar que ele não é o único, neste sentido, Butler afirma:

Desses investimentos resultou uma moldura teórica que concebe o masculino, o feminino e a sexualidade como construções socioculturais e contesta concepções essencialistas – provenham elas das doutrinas religiosas ou dos discursos científicos – que definem os homens, as mulheres e o sexo como ‘naturalmente determinados’(grifos do autor) (BUTLER, 2003, p. 341)

Butler (2003) opera um pensamento de desconstrução da fórmula do sistema sexo/gênero, criticando ferrenhamente as premissas conceituais que concebem o gênero como uma construção social própria da cultura em contraposição ao sexo, supostamente radicado na natureza. A autora interroga as formas pelas quais os sujeitos são construídos, o modo como ocorrem essas construções, as falhas dessa produção e as possibilidades de reinvenção ou reconstrução. Para tanto, embasa-se na teoria focaultiana do sujeito, que rebate o uso da categoria mulher, pois não existe um sujeito mulher em essência, mas um contínuo processo de construção, tecido por meio do discurso e pelas próprias condutas, gestos e ações que o corpo performa. Este é um aspecto interessante no pensamento de Butler, pois antes de pregar a necessidade do empoderamento feminino, enfatiza a premência de análise da constituição do ser “mulher” pelas estruturas de

poder. Assim, inspirada na concepção de genealogia introduzida por Foucault, destaca a importância de uma genealogia feminista do conceito mulheres.

De acordo com Gomes Filho (2016, p. 26), Butler chama a atenção para a necessidade de investigação e de historização dos discursos que constituem os sujeitos, com os poderes e os saberes que eles portam e engendram. A identidade de gênero seria deste modo, “resultado de uma série e atos, ‘performances’ efetuadas pelos sujeitos no bojo de um universo repleto de ‘performatividade’ de gênero, marcado pela história dos discursos, conhecimentos e práticas sobre o feminino e o masculino”.

Pela lógica acima exposta, Butler se afasta das crenças binárias do masculino e do feminismo, que se enquadram na moldura sexo/gênero. A autora afirma que dentro deste sistema o que se espera é que um corpo de fêmea apresente trejeitos femininos e que as mulheres desejem os homens e vice-versa. No entanto, para ela, não há relação determinista entre o corpo de uma pessoa, seu gênero e seu desejo. Isto porque, tanto o gênero quanto o sexo e a sexualidade são socialmente construídos (GOMES FILHO, 2016, p. 26).

O gênero não deve ser meramente concebido como uma inscrição cultural de significado num sexo previamente dado (uma concepção jurídica); tem de designar também o aparato mesmo de produção mediante o qual os próprios sexos são estabelecidos. Resulta daí que o gênero não está para a cultura como o sexo para a natureza; ele também é o meio discursivo/cultural pelo que ‘a natureza sexuada’ ou ainda ‘um sexo natural’ é produzido e estabelecido como ‘pré-discursivo’, anterior à cultura, uma superfície politicamente neutra sobre a qual age a cultura [...] na conjuntura atual, já está claro que colocar a dualidade do sexo num domínio pré-discursivo é uma das maneiras pelas quais a estabilidade interna e a estrutura binária do sexo são eficazmente asseguradas (BUTLER, 2016, p. 25).

Importante destacar que a educação formal e informal são instâncias poderosas na construção do gênero masculino e feminino que, nas sociedades de um modo geral, sofre influência dos valores de um passado

marcado pelo patriarcado e ainda hoje, sustentado por assimetrias de poder entre homens e mulheres. Ou seja, as convenções de gênero são reproduzidas no interior do lar, na escola e na religião, reforçando a distinção entre homens e mulheres.

Osório (2013, p. 83) afirma que as convenções de gênero impõem cores, como rosa para o feminino, azul para o masculino, estabelecendo brinquedos e brincadeiras, exigindo-se seus devidos rituais. A intenção é evitar futuras distorções, concebidas pelas práticas culturais, nas formas de apropriação e utilização do corpo, mesmo que isso tudo não seja plenamente capaz de garantir que os comportamentos idealizados serão efetivamente reproduzidos no futuro. Ou seja, ainda que meninas brinquem de casinha e meninos de carrinho e bola, prescrevendo uma dualidade de gêneros e apontando para a lógica patriarcal da mulher adstrita à esfera privada e o homem na esfera pública, nem sempre a fórmula sai de acordo com o esperado.

Este antagonismo entre homens e mulheres que designa o homem como superior é o que se chama de sexismo, que por sua vez, também produz a supremacia da heterossexualidade face à homossexualidade. Os homens são ensinados desde a mais tenra idade a combater os aspectos que podem fazê-lo se assemelhar a uma mulher, repelindo tudo aquilo que é associado à feminilidade ou passividade. Os indivíduos do sexo masculino que fogem deste padrão são desqualificados como homens e, ainda que se encontrem em um patamar dominante sobre as mulheres, sofrem rechaços daqueles que são considerados “homens de verdade” (OSÓRIO, 2013, p. 84).

Nas mulheres, os aspectos masculinizadores são veementemente combatidos, o que motiva um profundo preconceito face aos trejeitos ou aspectos corporais, que não se apresentam apenas contra mulheres homossexuais. As mulheres, para a cultura do gênero, necessitam introjetar um comportamento dócil e submisso.

Nesta seara, a compreensão da imposição de padrões comportamentais culturalmente impostos traz consigo a necessidade de luta pelo

equilíbrio, pelo combate a estes estereótipos que têm servido para estagnar a mulher no intramuros familiar, pois sair de lá representaria quebrar a lógica socialmente imposta quanto aos papéis sociais de cada indivíduo.

No marco das abordagens que consideram a subordinação feminina um aspecto universal da organização social, o conceito de gênero foi amplamente utilizado para aludir à construção social das diferenças entre homens e mulheres. O foco dos interesses em jogo era compreender como essas construções se relacionavam com as práticas sociais, situando as mulheres em posições de desigualdade.

Algumas antropólogas chegaram inclusive a definir o gênero como uma forma de desigualdade social (Ortner & Whitehead, 1981; Collier & Yanagisako, 1987) e a considerar seu estudo como o estudo de relações assimétricas de poder e oportunidades. Determinadas linhas teóricas persistiram nessas formulações, enquanto outras contestaram as generalizações presentes nesse tipo de abordagem (PISCITELLI, 2012, p. 429-447).

Ao pensar em igualdade de gêneros, Bourdieu (2017, p. 20) oferece uma enorme contribuição no sentido de apontar algumas barreiras que tendem a passar sem serem vistas pela histórica luta feminina por igualdade. A primeira informa que já se nasce incluído em determinado gênero, homem ou mulher, de modo que ao longo da vida são incorporados esquemas inconscientes de percepção e de apreciação às estruturas históricas da ordem masculina, conforme já debatido linhas acima, *in verbis*:

Em um universo em que, como na sociedade cabila, a ordem da sexualidade não se constitui como tal, e no qual as diferenças sexuais permanecem imersas no conjunto das oposições que se organizam todo o cosmos, os atributos e atos sexuais se veem sobrecarregados de determinações antropológicas e cosmológicas. Ficamos, pois, condenados a equivocarnos sobre sua significação profunda se os pensarmos segundo a categoria do sexual em si. A constituição da sexualidade enquanto tal nos fez perder o senso da cosmologia sexualizada, que se enraíza em uma topologia sexual do corpo socializado, de seus movimentos e seus deslocamentos, imediatamente revestidos de significação social (BOURDIEU, 2017, p. 20).

A divisão das coisas e das atividades se pauta em oposições homólogas, como alto/baixo, claro/escuro, em cima/embaixo. Dentro desta divisão também se encontra o masculino a fazer contraponto com o feminino. À luz de esquemas de pensamentos binários como estes, inscritos na objetividade das variações dos traços distintivos, tem-se uma “naturalização” que se pauta no sistema dos diferentes, opostos. As previsões que elas engendram tendem a ser confirmadas pelo curso cósmico e biológico. Assim, de acordo com Bourdieu, o sistema mítico-ritual desempenha um papel equivalente ao campo jurídico nas sociedades diferenciadas, na medida em que os princípios de visão e divisão que ele propõe estão objetivamente ajustados às divisões pré-existentes, ele consagra a ordem estabelecida, trazendo-a a existência conhecida e reconhecida oficial (BOURDIEU, 2017, p. 21).

A divisão entre os sexos parece estar em conformidade com a ordem das coisas, é tida como normal, natural. No mundo social ficam incorporados os sistemas de esquemas de percepção, de pensamento e de ação. Habita aqui a concordância entre as estruturas objetivas e as cognitivas, entre a conformação do ser e as formas de conhecer, entre o curso do mundo e as expectativas quanto a isso. A apreensão do mundo social e suas divisões, a começar pela divisão “natural” entre os sexos, desde a infância, tende por legitimar o que não é legítimo, porque carente de qualquer base legitimamente aceita de aferição. De acordo com Bourdieu (2017, p. 22): “a força da ordem masculina se evidencia no fato de que ela dispensa justificação: a visão androcêntrica impõe-se como neutra e não tem necessidade de se enunciar em discursos que visem legitimá-la”.

É preciso que se busque enfaticamente o equilíbrio, a igualdade, que só pode ser alcançada com a efetiva ruptura dos esquemas sociais impostos. Quando Bourdieu afirma que é por não perceberem os mecanismos profundos, tais como aqueles que fundamentam a concordância entre estruturas cognitivas e estruturas sociais e, por isso, a experiência dóxica do

mundo social, que pensadores de linhas filosóficas distintas podem imputar todos os efeitos simbólicos de legitimação à fatores que decorrem da ordem de representação mais ou menos consciente e intencional.

A ordem social funciona como uma imensa máquina simbólica que tende a ratificar a dominação masculina sobre a qual se alicerça: é a divisão sexual do trabalho, a distribuição bastante escrita das atividades atribuídas a casa um dos dois sexos, de seu local, seu momento, seus instrumentos; é a estrutura do espaço, opondo o lugar de assembleia ou de mercado, reservados aos homens, e a casa, reservada às mulheres; ou, no próprio lar, entre a parte masculina, como o salão, e a parte feminina, como o estábulo, a água e os vegetais; é a estrutura do tempo, as atividades do dia, o ano agrário, ou o ciclo da vida, com momentos de ruptura, masculinos, e longos períodos de gestação, femininos (BOURDIEU, 2017, p. 24).

O mundo social traz estereótipos de divisão sexuada do trabalho, na qual são incorporadas percepções atreladas à realidade biológica. A diferença biológica entre os corpos feminino e masculino, em especial a diferença anatômica entre os órgãos sexuais, pode ser vista como justificativa natural para a diferença socialmente construída entre gêneros e ratifica a divisão social do trabalho. A virilidade em seu aspecto ético, atrelada a questão da honra, queda-se indissociável da virilidade física, através das provas de potência sexual (BOURDIEU, 2017, p. 23).

Por um longo período histórico, apesar deste fato parecer esdrúxulo, esse sistema não foi veementemente criticado ou interpelado. Ele tomou contornos de imanência, foi tido como natural, dotou-se de legitimidade. Pensamentos e percepções foram engendrados no sentido de aplicar os esquemas de dominação pelo dominado, reproduzindo, com atos de reconhecimento, a submissão. Não se pretende afirmar que a condição de sujeição era boa, ou ainda, que estava conforme os interesses dos dominados, o que se pretende é compreender que ainda que de modo involuntário, fruto de concepções impregnadas de erro, ao longo da vida, o auto-reconhecimento como inferior era introjetado (BOURDIEU, 2017, p. 22).

A construção simbólica de dominação não pode ser considerada como algo que meramente direciona os indivíduos para o desenvolvimento de determinados comportamentos, porque este processo é muito mais complexo. Se solidifica por meio de representações do corpo (como alguém deve se comportar sendo dominador ou dominado) e se traduz em uma profunda transformação mental, neste sentido, Bourdieu assevera:

O trabalho de construção simbólica não se reduz a uma operação estritamente performativa de nominação que oriente e estructure as representações, a começar pelas representações do corpo (o que ainda não é nada); ele se completa e se realiza em uma transformação profunda e duradoura dos corpos (e dos cérebros), isto é, em um trabalho e por um trabalho de construção prática, que impõe uma definição diferencial dos usos legítimos do corpo, sobretudo os sexuais, e tende a excluir do universo do pensável e do factível tudo o que caracteriza pertencer ao outro gênero – e em particular todas as virtualidades biologicamente inscritas no “perverso polimorfo” que, se dermos crédito a Freud, toda criança é – para produzir este artefato social que é um homem viril ou uma mulher feminina (BOURDIEU, 2017, p. 23).

Poder-se-ia dizer que cada um dos dois gêneros é produto do trabalho de construção, que, no entanto, acaba gerando o efeito automático da aceitação, pois fazem parte da ordem física e social inteiramente organizada segundo o princípio de divisão androcêntrico. As mulheres excluídas das tarefas tidas como nobres, desenvolvendo trabalhos inferiores.

As divisões constitutivas da ordem social e das relações de dominação neste âmbito, se inscrevem em duas classes diferentes, que devem se portar de modo diverso e que levam a classificar as coisas do mundo segundo distinções redutíveis à oposição entre masculino e feminino. Os homens do lado do público, do direito, do seco, do alto e descontínuo, realizam seus atos de forma breve, perigosa. Às mulheres, pelo contrário, estando situadas do lado baixo, úmido, curvo e contínuo, lhes são atribuídas tarefas domésticas, por vezes privadas e escondidas, trabalhos invisíveis ou mesmo vergonhosos.

A dominação masculina tem a seu favor todas as condições para o seu pleno exercício, sendo a primazia do homem universalmente concedida e

afirmada nas estruturas sociais e atividades produtivas, baseadas em uma divisão sexual do trabalho. Para Bourdieu (2017, p. 56) a questão da dominação é complexa, uma vez que os próprios dominados aplicam categorias construídas a partir do ponto de vista dos dominantes, ratificando a naturalidade dessas relações. Isto pode levar a uma espécie de autodepreciação ou até de autodesprezo sistemáticos. À exemplo, pode-se citar a visão de inúmeras mulheres de si mesmas, desvalorizando a si próprias.

Assim, o dominado adere ao modelo do dominante sem se aperceber. No entanto, estas barreiras foram sendo quebradas, a partir do momento em que as próprias mulheres não mais se auto reconheceram como dominadas e passaram a questionar seu papel na sociedade, o que, apesar de ser um processo lento e que encontra entraves nos costumes já arraigados e amplamente machistas, tem contribuído para que as relações de gênero venham ser reavaliadas, a fim de se estabelecer um patamar de igualdade entre os sexos.

4. Sobre igualdade

Conceituar o significado da palavra “igualdade” é uma tarefa hercúlea, pois o termo está imerso em uma teia cultural e histórica que dificulta a sua compreensão. Na antiguidade clássica o conceito de igualdade se per fazia apenas a partir do conceito de “próximo”. Ao próximo era concedido igual tratamento e aos demais um tratamento inferiorizado. Observa-se, oportunamente, que a noção de próximo não estava atrelada à proximidade física, mas à atributos tais quais: sexo, raça e posição social, por exemplo. Na maioria das vezes estes atributos se conjugavam para a exclusão dos demais membros da sociedade.

De acordo com Barzotto (2010, p. 59):

Nas sociedades hierárquicas, pré-modernas é implausível falar-se de deveres recíprocos de um ser humano em relação ao outro. Isso se deve ao fato de que as sociedades pré-modernas têm no conceito de honra o critério pelo qual assinalam a seus membros os direitos e deveres em uma determinada posição

no interior de uma estrutura social escalonada: “a honra (...) está intrinsecamente ligada a desigualdade. Para que alguns tenham honra nesse sentido, é essencial que nem todos a tenham”. Cada um tem o seu próprio código de honra, gerado a partir das necessidades e aspirações particulares, que determinam os deveres no interior do grupo.

As sociedades hierárquicas pensavam os seres humanos como naturalmente desiguais, a exemplo tem-se o pensamento de Aristóteles. Para ele, há três pares hierárquicos naturais: grego/bárbaro, homem/mulher, livre/escravo: [...] a relação entre homem e mulher consistia no fato de que, por natureza, um era superior e a outra, inferior, um, governante e a outra, governada (BARZOTTO, 2010, p. 59).

Jesus de Nazaré introduz a noção universalizada do próximo. De acordo com Barzotto (2010, p. 62) o próximo deixa de ser considerado “o vizinho” e passa a ser todo e qualquer ser humano. Com a ética cristã rompe-se a ideia de próximo como sendo aquele que se liga por determinados caracteres com os outros e passa a ser o ser humano em si, digno de igualdade, o que se extrai da Bíblia (Lucas, 6.31) “como quereis que os outros vos façam, fazei também a eles”.

A igualdade, no entanto, de acordo com Perona (1995, p. 132) pode se apresentar sob duas formas. A primeira delas é conceituada como “Igualdade a”, que significa que aqueles que não são iguais querem ascender para chegar ao patamar no qual se encontram os iguais, fazendo referência a um processo de assimilação de um modelo previamente estabelecido, sem que para tanto se conteste o que há de excludente no mesmo. Quando se analisa a questão de gênero, por meio desta forma de alcançar a igualdade, há a incorporação do modelo androcêntrico por parte das mulheres.

Existe também a igualdade compreendida como equivalência, consoante Perona (1995, p. 132 este conceito se relaciona a ter “igual valor, não ser considerado superior e nem inferior”. As lutas feministas são bifurcadas quanto à igualdade que se pretende alcançar. A autora sobre o feminismo da igualdade aduz:

Desde el “feminismo de la igualdad, la maniobra patriarcal se puede desmontar, o bien renunciando a los valores “femininos” hetero-designados e intentando sumarse a los valores dominantes haciendo que éstos amplíen mecánicamente su campo referencial, o bien reivindicando un concepto de *igualdad* que recoja cualquier valor concebible como propio de cualquier individuo de la especie al margen del sexo.

[...] la *igualdad* recíproca [...] permite que la *igualdad* reivindicada sea “una igualdad entre”, esto es, ahuyentar el peligro de asimilación mecánica al modelo dominante, pues se trata de ir contruyendo un modelo alternativo no sesgado desde al sistema de dominación género-sexo (PERONA, 1995, p. 145).

Faz-se mister observar que para que se alcance a igualdade não é imperioso que haja identidade entre os gêneros, mas que se perfaça a equivalência entre eles. As diferenças não devem ser encaradas como uma questão a ser solucionada para a igualdade, pois as diferenças estão presentes entre todos os seres humanos, sob vários aspectos e não são (ou não deveriam ser) aptas a ensejar a desigualdade.

5. Igualdade no Século XXI

No caminho para a modernidade a cidadania mudou de um modelo articulado sobre as relações de governo-súdito para um enfoque liberal moderno proposto por Locke e aliado a representação e a participação política. No primeiro modelo que se tinha era um governo “benevolente” que agia sobre a sociedade, o segundo estava atrelado a representação e participação política, instaurando uma ligação de mão dupla entre o governo e a sociedade, onde tanto o governo podia influir na vida dos cidadãos como estes no governo, numa espécie de diálogo de retroalimentação recíproca (AÑAZCO, 2010, p. 133-163).

No modelo moderno de cidadania, a participação nas decisões dos assuntos públicos resulta intermediada pelos representantes, de modo a tornar possível o projeto das democracias em grande escala. Esta democracia não somente permite o seu desenvolvimento maior e mais célere como provoca profundas transformações.

A cidadania moderna retrata um indivíduo ensimesmado e despojado de todo o atributo social, cuja única característica relevante é seu pertencimento à espécie humana. Esta forma de individualismo se ancora à concepção de universalidade dos direitos, de acordo com o projeto liberal moderno (AÑAZCO, 2010, p. 133-163).

Se na antiguidade ser cidadão significava a plenitude dos direitos que pode alcançar um indivíduo no marco de uma comunidade política determinada e, como tal era um *status* de privilégio, na modernidade a retórica revolucionária instalará a ideia de que os direitos são atributos do ser humano. Neste sentido, os direitos do cidadão à luz da democracia moderna, descansaria nos direitos do homem. A sociedade deixa de ser o centro, o foco e o homem em si considerado, com toda a sua individualidade, arrebatada para si a condição de centro do direito (AÑAZCO, 2010, p. 133-163).

Sabe-se, no entanto, que a vontade geral está bem longe de ser a vontade de todos. Assim, de um lado encontra-se o desenvolvimento de um Estado Moderno como sendo um Estado Nacional e a necessidade de dotar o discurso jusfundamental de uma eficácia que só é possível garantir através da produção normativa estatal, acaba circunscrevendo a universalidade das fronteiras nacionais. Neste sentido, a igualdade democrática moderna segue sendo finita em nossos dias (AÑAZCO, 2010, p. 133-163).

Por outro lado, a separação entre as esferas pública e privada selou um pacto entre democracia e patriarcado, que tem por efeito gerar a exclusão de metade da humanidade da cidadania. A princípio, pode não parecer claro o modo por meio do qual esta exclusão se gera, mas uma análise um pouco mais detida deixa claro que o homem continua a reinar soberano nas relações sociais, deixando para trás as mulheres e aqueles que não se enquadram nos estereótipos impostos. É fácil notar quando se fala, por exemplo, do direito ao voto, que há muito tempo já era considerado “universal”, porém, apenas no século XX as mulheres adquiriram o direito de participar do sufrágio universal. Assim, até aquele momento, a

coordenação dos Estados não pertencia senão ao sexo masculino, que se tornara sujeito de direitos por antonomásia (MACHADO, 2014, p. 131-144).

A cidadania era concebida como uma fonte limitada de direitos que, no entanto, pretendia difundir a ilusão da universalidade. Isto gerou, ao longo da história, muitas crises, que levavam o contrato social a estabelecer várias renegociações que permaneciam excludentes. A concepção do indivíduo abstratamente considerado, base do modelo de representação moderno, se revelava cega às contingências que afetam aos sujeitos concretos, tais como a pobreza, a ignorância, a fome etc. Com efeito, a representação e a cidadania moderna ainda resultam na exclusão de determinados grupos de sujeitos, que não só permanecem relativamente excluídos do processo de tomada de decisões como tem seu bem-estar degradado por elas. Este paradoxo contribuirá para a eclosão de direitos sociais (AÑAZCO, 2010, p. 133-163).

A exclusão das mulheres do processo de igualdade demonstra um contrassenso incomodo no processo de cidadania neoliberal. O caminho percorrido até se chegar ao quadro atual acerca da igualdade perpassou por muita luta em prol do estabelecimento de direitos, que em verdade não tinham motivos para permanecer adormecidos. Para a democracia patriarcal, a subjetivação feminina representava uma pedra no sapato que deveria ser extirpada, por meio de uma racionalização da desigualdade natural, que já foi tratada nos tópicos acima. A modernidade encara as dificuldades de romper com este modelo e se despir das influências culturais e da representação simbólica da mulher (AÑAZCO, 2010, p. 133-163).

A idealização romântica da mulher tendeu por tornar as mulheres reais sem direitos, sem meios para exercerem sua autonomia, pois não deveriam subverter a ordem do imaginário cultural acerca de suas existências. E assim foi durante muitos e muitos anos, sem direitos sobre a sua vida, sua educação, seu trabalho, seu matrimônio e sem direitos políticos.

A história moderna revela, no entanto, vozes de insurreição, protestos e mutações sociais que tendem à revisão de alguns elementos sociais outrora estanques. Machado afirma que não é possível pensar a luta pelos

direitos contra a discriminação das mulheres e a discriminação de gênero, sem pensar na importância dos movimentos feministas, nas formas em que os sistemas educacionais e que os Estados nacionais responderam ou não a estes reclamos, tendo contribuído ou não para a mudança das mentalidades e para a implementação de políticas públicas (MACHADO, 2014, p. 131-144).

A luta pela não discriminação de gênero, segundo Machado (2014, p. 131-144), dos anos sessenta aos dias atuais se parte em três vertentes: a primeira delas é a luta pelo enfrentamento à violência contra as mulheres; a segunda está atrelada a conquista de direitos à saúde, sexualidade e reprodução e a terceira ligada à luta pelo direito à autonomia econômica com acesso ao trabalho e a renda/salário em condições igualitárias aos homens.

As duas primeiras temáticas estão em consonância com a ordem da movimentação feminista dos anos sessenta e setenta ocorridas nos Estados Unidos e na França, quais sejam: a politização do privado. Observou-se que a divisão das esferas pública e privada gerou desigualdade e exclusão, assim, a politização do âmbito privado vem denunciar as desigualdades de poder existentes na esfera das relações afetivas, amorosas, conjugais, familiares e domésticas. A terceira temática está de acordo com a continuidade das reivindicações feministas, que já haviam se iniciado no século XIX (MACHADO, 2014, p. 131-144).

As movimentações feministas do século XIX e na primeira metade do século XX na Europa, nos Estados Unidos e na América Latina tiveram como objeto o acesso à esfera pública, cuja finalidade era alcançar melhores condições quanto ao trabalho, à educação, o direito ao voto entre outras.

A luta pelo acesso às condições de igualdade na esfera pública e na privada, estão de fato, intimamente articuladas. A tradição social que tornou desiguais homens e mulheres e que as interditou por muito tempo de se tornarem juízas, magistradas e médicas, ou de votarem e serem eleitas, é derivada, com certeza, da idéia, criticada pelo feminismo, de que “mulheres devem ser, idealmente, apenas mães e se dedicarem obrigatória ou exclusivamente à maternidade”. Para o feminismo, a **maternidade é uma escolha e não pode ser impeditiva do exercício de profissões**. Em nome deste tipo de concepção de maternidade

exclusiva, um grande campo de profissões foi interdito às mulheres, ou ainda é considerado inapropriado ou justificador de menores remunerações (MACHADO, 2014, p. 131-144).

As mulheres foram excluídas das atividades de profissionais liberais, proibidas até mesmo de adentrarem nas escolas universitárias de formação, isto porque havia dificuldade de se compreender que aquela mulher, outrora incapacitada, poderia agora abrir a porta de sua casa e se aventurar em profissões que sempre foram ocupadas por homens.

No entanto, o paradoxo que era apresentado saltou aos olhos. Quando a industrialização se instalou de um modo geral na sociedade, o baixo custo da mão de obra feminina era visto com bons olhos pelos empresários ávidos pela mais-valia dessa produção. As mulheres pobres foram recrutadas como operárias, no entanto, recebiam menos, pois não eram consideradas tão competentes quanto os homens (MACHADO, 2014, p. 131-144).

A superioridade masculina começou a ser contestada e as atrocidades cometidas em nome desta passaram a não ser mais admitidas, sendo importante o papel das feministas neste cenário.

6. O surgimento da luta feminista por igualdade

As lutas do feminismo e entre os feminismos demonstra o quanto o tema é complexo. São diversas as correntes que se conceituam feministas e que lutam por igualdade sob vários aspectos. Mas de onde advêm o feminismo e quais as matrizes que unem suas vertentes?

Fraisse (1989, p. 157) afirma que o adjetivo “feminista” foi utilizado pela primeira vez por Alexandre Dumas Filho, em seu panfleto “O homem-mulher”, no ano de 1872, cujo conteúdo versava acerca de temas como adultério.

De acordo com Preciado (2014), Dumas retirou a palavra de uma tese médica intitulada “Sobre o feminismo e o infantilismo na tuberculose”, de 1871, escrita por Ferdinand-Valère Faneau de la Cour. Nela, o médico aduzia que vários homens acometidos por tuberculose tinham traços “infantis

e feministas”, como o cabelo fino, cílios longos, pele macia e branca, barba rala, entre outros. Assim, os primeiros a quem se aplicou o termo feminismo foram aos homens, que perderam parte das características atreladas à virilidade.

Em meados século XIX, com o advento do movimento sufragista, o termo “feminismo” ganhou uma conotação positiva, relacionando-se à defesa dos direitos e à organização social do poder feminino. De acordo com Perona (1995, p. 130), para as sufragistas “a causa da desigualdade estava no que atualmente denominamos estrutura de dominação patriarcal”.

O patriarcado não significava o poder do pai, estando atrelado ao poder masculino, centrado na figura do homem. Scott (1995, p. 71-99) vaticina que “o patriarcado é uma forma de organização social onde suas relações são regidas por dois princípios basilares: as mulheres são hierarquicamente subordinadas aos homens, e os jovens estão subordinados hierarquicamente aos homens mais velhos, patriarcas da comunidade”.

A subordinação da mulher é fenômeno milenar e universal, de acordo com Costa e Sandenberg (2008, p. 23) constitui-se na primeira forma de opressão da história da humanidade, mas a consciência crítica feminista acerca dessa opressão e a luta pela libertação das mulheres são fenômenos relativamente recentes, *in verbis*:

O feminismo, como doutrina que preconiza a igualdade entre os sexos e a redefinição do papel da mulher na sociedade, é certamente a expressão máxima de consciência crítica feminina. Uma consciência que será forjada, inicialmente, na Europa setecentista, particularmente na França e na Inglaterra, em meio às grandes transformações que então se operam, como consequência do estabelecimento de um novo sistema econômico: o capitalismo. Por um lado, suas raízes se atrelam aos ideais liberais de igualdade, trazidas pela revolução democrática burguesa, que teve seu auge na Revolução Francesa de 1789. Principalmente porque se trata de um conceito limitado de igualdade, ou seja, uma “*égalité, liberté, fraternité*” que, apesar de clamada para todos, na prática vai-se instaurar só entre as classes dominantes e, como bem estabelece a “Declaração dos Direitos do Homem”, já no título, só entre os homens. Para as mulheres, permanece a “*Ménagier de Paris*” (1498). Para as filhas e esposas dessa burguesia ascendente, igualdade e fraternidade só entre si. Liberdade,

só entre os muros do espaço doméstico e, mesmo assim, vigiada. Direitos? Os de boa filha, boa esposa, boa mãe. Não é ao azar que a autoconsciência e a rebeldia das mulheres surgem, inicialmente, entre mulheres de classes médias e nos países mais avançados (COSTA; SARDENBERG, 2008, p. 23).

De acordo com as autoras acima referenciadas, o feminismo nasceu a partir de ideais liberais de igualdade, oriundos da Revolução Francesa de 1798, e sendo influenciado pelo surgimento do sistema econômico capitalista. O capitalismo, que se apropria do excedente do trabalho, busca o lucro cada vez maior, redefinindo as relações sociais e de produção. O advento deste sistema desmembrou a unidade produtiva familiar e direcionou o trabalho ao intramuros das fábricas. O homem, socialmente reconhecido como chefe do lar é levado a vender sua força de trabalho no mercado. A mulher, no entanto, não é ferozmente repelida por este mercado, pelo contrário, a mão de obra feminina passa a ser requisitadas. A razão, no entanto, está ligada à condição de submissão da mesma em âmbito familiar, que fez crer ao grande empresariado que a extração de mais-valia seria ainda maior (COSTA; SARDENBERG, 2008, p. 24).

A condição de inferioridade à qual a mulher já vinha submetida, será importante objeto de interesse da burguesia, ávida em acumular riqueza. Sua passividade e submissão dentro do mundo doméstico, desenvolvida durante uma longa história de subordinação, serão utilizadas para impor-lhe o pagamento de salários inferiores aos do homem e jornadas do trabalho excessivas e insalubres, favorecendo assim a extração de uma mais-valia absoluta ainda maior (COSTA; SARDENBERG, 2008, p. 25).

A opressão e exploração a que eram submetidas acabaram levando as mulheres a lutarem pela supressão da diferença abissal de tratamento com os homens. O movimento feminista tomou corpo no século XIX, na maioria dos países Europeus e nos Estados Unidos. Assim, a igualdade no âmbito trabalhista tem sido uma das bandeiras levantadas pelo movimento feminista, que vem buscando estabelecer direitos em diversas searas da sociedade.

7. A cidadania como empoderamento

A condição das mulheres na sociedade é um reflexo tanto das projeções de hierarquia instituídas em âmbito doméstico, quanto das posições ocupadas por elas no mercado de trabalho. Como se pode observar, as desigualdades implantadas na esfera privada são transportadas para o âmbito público, reproduzindo a condição de subordinação da mulher neste setor.

O que se vê é a presença de um ciclo, no qual estão presentes as mulheres, a desigualdade e a pobreza. Em verdade não apenas as mulheres, mas vários outros grupos que se encontram marginalizados. Isto porque a pobreza, por si só, já favorece a desigualdade, e assim, boa parte dos que se encontram em condições de miserabilidade e pobreza sofrem discriminação.

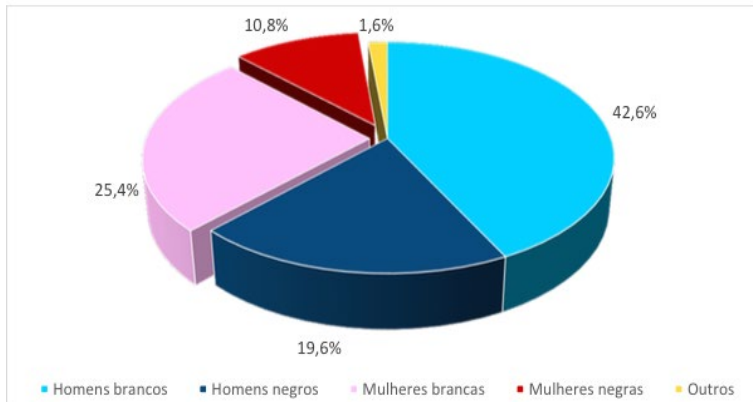
É possível afirmar com certa convicção que a discriminação de gênero atua como causa e consequência da pobreza no mundo. No entanto, de acordo com Lugo, a luta ainda está longe de acabar:

De acordo com os dados divulgados pelo Escritório do Alto Comissariado para os Direitos Humanos os esforços realizados até aos dias de hoje não tiveram resultados positivos, ou pelo menos assim parece pelas estatísticas realizadas sobre as diferenças económicas e sociais entre homens e mulheres. Em concreto, as mulheres “constituem a maioria dos pobres no mundo e, desde 1975, o número de mulheres rurais que vivem na pobreza aumentou em 50%. São as mulheres que constituem a maioria dos analfabetos no mundo, tendo o seu número passado de 543 milhões em 1970 para 597 milhões em 1985. Na Ásia e em África as mulheres trabalham por semana 13 horas mais do que os homens, e muitas vezes sem auferirem qualquer remuneração. Em todo o mundo as mulheres ganham menos 30% a 40% que os homens para trabalho igual e encontram-se presentes em cerca de 10% a 20% de empregos de direção e administração, sendo que este valor é inferior a 20% no sector da indústria. Menos de 5% dos Chefes de Estado são mulheres. Se o trabalho não remunerado das mulheres em casa e com a família fosse contabilizado em cada país como rendimento produtivo nacional, tal faria aumentar em 25% a 30% o produto global (LUGO, 2014, p. 145-170).

Não se pode fechar os olhos para a realidade, ainda que possa parecer distante em casos isolados, as mulheres são e vêm sendo alvo de discriminação, pelo simples fato de serem mulheres. Ignorar isso vai além de ignorar números, significa ignorar vidas.

E qual a importância da esfera trabalhista nesta questão? Poder-se-ia dizer que a condição de igualdade no âmbito do trabalho representaria, em verdade, uma significativa quebra das relações de dominação do masculino, porque a libertação das amarras financeiras traria consigo várias outras formas de empoderamento.

Gráfico 5 - percentual das pessoas em cargos de direção, no ano de 2012



FONTE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do IBGE - 2012.

Do gráfico pode-se aferir que somente 36,2% dos cargos de direção são ocupados por mulheres. Esse dado é relevante porque demonstra que, ainda que tenha havido evidente evolução na condição social das mulheres, não se pode falar que já esteja implementada a plena igualdade, ainda mais se o enfoque for mulheres negras. Compreende-se a importância que o tema seja constantemente debatido, a fim de que, tendo como base o entendimento de que são necessárias medidas para minimizar as desigualdades, possa se chegar a um patamar de equilíbrio entre os gêneros. Assim, a cultura do empoderamento se torna um caminho a ser perseguido.

O termo “empoderamento” vem ganhando bastante destaque quando o assunto é feminismo. A palavra, que está atrelada à tomada de

poder, surge na década de 70 num contexto em que algumas concepções de mundo entravam em cheque. Entre estas: o modelo de estado centralizado; a fórmula de representação cada vez mais voltada ao monopólio da técnica; a simbolização liberal do sujeito individualista e da política como simples agregação de interesses. Neste cenário, se entrecruzam as demandas por mais participação democrática nos níveis locais com as interpelações dos grupos excluídos, dentre os quais se encontra o coletivo feminino (AÑAZCO, 2010, p. 133 o 163).

A ideia de empoderamento busca corrigir as falências da democracia liberal, marcando uma revitalização da cidadania. A esse respeito, para que as pessoas tomem as rédeas de suas próprias vidas é necessário mais do que uma participação política, entendida em sua acepção tradicional, é neste contexto que toma forma o que se convencionou chamar de “empoderamento”, que quer significar a tomada do poder por determinado grupo. O poder assim entendido vem a ser a capacidade de ter maior controle das decisões que afetam a vida da comunidade ou do grupo a que pertencem. Desta maneira, o empoderamento está ligado à participação, a autonomia e ao bem-estar. Desmarca a tradição individualista da sociedade liberal e a atomização do sujeito ao apelar para a coletividade dos processos de tomada de decisões e reconhecer um lugar de protagonismo aos grupos ou coletivos na dinâmica de poder.

De acordo com Zúñiga (2010, p. 133 -163), o empoderamento tem duas facetas, uma empírica e outra normativa. A primeira está atrelada às questões distributivas e de construção de subjetividades, que estão condicionadas pelos contextos sociais e institucionais, de sorte que a opressão ou a exclusão dos sujeitos não pode ser compreendida, senão a partir da noção de grupos sociais. A segunda, que é corolário da anterior, postula que a articulação da justiça implica a participação coletiva dos agentes na tomada de decisões, através de voz e voto eficazes, supondo, assim, uma concepção de democracia que descansa sobre a heterogeneidade e se assenta sobre o reconhecimento mútuo e a aceitação das diferenças.

A cidadania como empoderamento busca corrigir assimetrias, impulsionando uma transformação política que terá a ingerência de todos os sujeitos. Zúñiga (2010, p. 133 -163) afirma que este enfoque busca redefinir a noção de igualdade como pedra basal da política do bem-estar para subtraí-la da influência do pensamento binário que coloca igualdade e diferença em uma relação de oposição e para desprendê-la da individualização do ser. O empoderamento incorpora à cidadania fatores cruciais, duas dimensões que não seriam possíveis em contextos prévios: as assimetrias de poder entre grupos e as necessidades de reconhecimento da diferença.

8. Divisão sexual do trabalho e a construção de identidades no trabalho

A divisão sexual do trabalho está relacionada com a construção de identidades para cada profissão ou trabalho, partindo da identificação destas com os gêneros masculino ou feminino. Ou seja, determinadas profissões que exigem paciência são relegadas às mulheres porque parte-se do pressuposto de que essas são dóceis, de outra forma, profissões que exigem destreza, força e agilidade são consideradas como masculinas, tendo em vista que essas características são tidas como pertencentes a este grupo.

O termo “divisão sexual do trabalho” aplica-se na França a duas acepções de conteúdos distintos. Trata-se, de um lado, de uma acepção sociográfica: estuda-se a distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho, nos ofícios e nas profissões, e as variações no tempo e no espaço dessa distribuição; e se analisa como ela se associa à divisão desigual do trabalho doméstico entre os sexos (HIRATA, 2007, p. 595-609).

Por meio desta análise constata-se as profundas desigualdades e demonstra-se que a sociedade vem se utilizando desse processo para, nas palavras de Hirata (2007, p. 595-609) “hierarquizar” as atividades e, deste modo, os sexos.

A partir destas construções arbitrárias sobre os gêneros, também se fomentou a divisão sexual do trabalho, as discriminações de gênero e o assédio moral organizacional como expressão desta violência simbólica, pois profissões que são designadas como sendo masculinas não devem ser desenvolvidas por mulheres. Aquelas que burlam o que se espera dessa forma de divisão são discriminadas e assediadas por suas escolhas.

De acordo com Hirata:

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características 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 (políticos, religiosos, militares etc.) (HIRATA, 2007, p. 595-609).

Hirata afirma, ainda, que é necessário se avançar no plano conceitual e assim, passa a distinguir o princípio da divisão sexual do trabalho e suas modalidades. Para ele existem dois princípios organizadores, quais sejam: o princípio da separação – dentro do qual existem trabalhos de homem e trabalhos de mulher; e o princípio hierárquico – neste, o trabalho do homem tem mais valor do que o trabalho da mulher. Estes princípios são aplicados de acordo com o conhecido processo de legitimação por meio da ideologia da naturalização (HIRATA, 2007, p. 595-609).

Os dois princípios se encontram presentes na vasta maioria das sociedades e são legitimados pela ideologia da naturalização, no entanto, a divisão sexual do trabalho não pode e nem deve ser considerada um dado imutável. O que pode ser considerado estável é, em regra, a distância que se estabelece entre os gêneros.

O patriarcado, como estrutura social, gerava a superioridade e domínio do homem em todas as esferas da vida, pública, privada e, obviamente, nas relações de trabalho. No entanto, a inserção das mulheres no mercado de trabalho estabelece uma quebra nessa estrutura. Por óbvio, como

marca latente do império da ordem masculina, os salários concedidos àquelas são menores e as horas de trabalho maiores.

Além das diferenças salariais, as mulheres que laboravam deveriam aprender a conviver ainda com o desprezo da sociedade, porque a mulher operária era vista como “a antítese do feminino” (BORGES, 2015, p. 125), pois deixavam o espaço doméstico e suas mitificações.

A indústria que primeiro absorveu a mão de obra feminina foi a têxtil, no final do século XIX, por considerá-la habilitada e de baixo custo. As mulheres desenvolviam tarefas manuais que demandavam destreza e rapidez. A manutenção dessas máquinas e o uso de outras mais complexas eram destinadas aos homens. Os empregados menos qualificados eram “feminilizados”, atrelando a ausência de qualificação no trabalho a uma característica feminina (BORGES, 2015, p. 125).

Nos países em que os homens precisaram participar das guerras mundiais, a ausência de mão de obra masculina gerou a necessidade de que as mulheres saíssem do espaço doméstico e privado para ocupar uma posição no mercado de trabalho. Assim, a ruptura dos sistemas de dominação masculina ocorreu, em verdade, mais por uma questão de ordem econômica do que efetivamente pelo fato dos homens terem tomado consciência de seu papel opressor.

O ingresso das mulheres no mercado de trabalho não veio acompanhado de uma progressiva ocupação dos postos de direção, de chefia, em decorrência da divisão sexual do trabalho pela economia globalizada, a qual ainda naturaliza a dupla jornada de trabalho (BORGES, 2015, p. 126). No atinente a esta última naturalização, é interessante observar como ela é comum inclusive entre as próprias mulheres, que não julgam os homens por não desenvolverem atividades no lar. Assim, quando a mulher, depois de uma exaustiva jornada de trabalho, em regra, ainda é incumbida de realizar os afazeres domésticos, o homem, por ser oriundo de uma cultura patriarcal, sequer sabe realizar trabalhos domésticos ou possui interesse em aprender ou co-participar.

Ainda hoje é comum escutar frases feitas que são importadas desta forma de estruturação, tais como: “sai da cozinha menino, cozinha não é lugar de homem”, e se uma mulher faz alguma comida boa é quase inevitável ouvir, inclusive de mulheres, “já pode casar”. Esse tipo de comportamento tende a ocorrer ainda que de maneira involuntária, porque as pessoas sequer se apercebem da carga cultural que vem com elas. No entanto, o esclarecimento é importante para a compreensão dos preconceitos que se pode carregar, ainda que de modo involuntário.

A divisão sexual do trabalho se oculta sob a naturalização de vocações e habilidades femininas quando, por exemplo, os ofícios exigem destreza, paciência e docilidade. De acordo com Hirata (2007, p. 595-609), estas formas de divisão têm como propósito diminuir as reivindicações por igualdade e a tática consiste em desigualar para enfraquecer a força operária.

A divisão do trabalho entre homens e mulheres deve ser analisada também sob a perspectiva das relações sociais de sexo de uma dada sociedade, para que os movimentos sociais, as estratégias de resistência e as transformações sociais possam ser compreendidas conforme cada contexto (BORGES, 2015, p. 125).

Ter conhecimento acerca da existência de uma divisão sexual do trabalho e o modo por meio do qual, a divisão se assenta em seio social é importante para compreender porque, na atual conjuntura trabalhista, as mulheres são alvos mais fáceis para o assédio de um modo geral e o assédio moral organizacional em específico.

O panorama da desigualdade já foi traçado, então já se pode compreender que as mulheres vêm desenvolvendo trabalhos que são considerados como “de mulher” e que fugir a esse padrão já seria um agravante para o assédio. Pois bem, atrele-se a isso o fato de que apesar de as mulheres terem consciência do caráter destrutivo de certas atividades profissionais, ainda assim aceitam realizá-las como uma estratégia de sobrevivência, tendo em vista a saturação do mercado de trabalho, bem como o fato de que a própria cultura de gênero tende a influenciar de modo direto nessa escolha (BORGES, 2015, p. 125).

A maternidade também se apresenta como um fator que leva os empregadores a preferirem contratar funcionários homens, isto porque quando a mulher engravida, junto com isso vem o afastamento da funcionária pelo período de no mínimo 120 dias³, bem como a estabilidade durante toda a gestação e por mais cinco meses. Observe-se que, inclusive, esses direitos têm sido mitigados em face da reforma trabalhista de 2017, que vem à tona minimizando os direitos das mulheres e as colocando numa condição ainda maior de sujeição.

Uma reforma deveria pressupor a identificação de problemas, avaliação das causas e formulação de proposições com projeções de resultados que sejam eficientes para a solução desses problemas, tomando como base estudos, pesquisas e análises.

A chamada “reforma” trabalhista não atendia nenhum desses pressupostos, não passando, deste modo, de mero jogo de poder explícito de um ou poucos setores da sociedade, instaurando uma lógica antidemocrática.

Buscando atrair os trabalhadores à aprovação da reforma, a grande mídia passou a difundir que a ideia era diminuir os descontos abusivos de impostos nos salários e trazer novas modalidades de empregos, melhorando a qualidade de vida da população. Porém, chegado o momento de aprovação e efetivação da nova lei, a realidade se mostrou abissalmente diferente.

Como exemplo, o artigo 394-A da Consolidação de Leis Trabalhistas garantia que “A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre”. No entanto, a reforma trabalhista, sancionada pelo Presidente da República Michel Temer em 13 de julho de 2017, e que entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017, alterou de maneira significativa a proteção trazida pela norma até então vigente. *Data Vênia* os estudos que embasaram o teor da nova lei, o retrocesso aos direitos dos trabalhadores é latente e pode ser verificado

³Período referente ao art. 392 da Consolidação de Leis Trabalhistas. Quanto ao tema, observa-se que há variação deste período quando a empresa adere ao Programa Empresa Cidadã, bem como para as servidoras públicas, que fazem jus à 180 dias de licença-maternidade.

não apenas no tocante à empregada gestante e à lactante, mas também em uma gama de outros aspectos.

Pelo texto da Lei 13.467/17 as mulheres grávidas não poderiam trabalhar em local de insalubridade máxima, no entanto, no tocante aos locais de insalubridade média e mínima, estas só seriam afastadas se dispuserem de atestado médico recomendando a necessidade de afastamento. Quanto às lactantes, estas podem trabalhar inclusive em locais de insalubridade máxima, salvo se houver orientação médica contrária.

A Reforma impactou sobremaneira a sociedade por representar retrocessos aos direitos sociais conquistados arduamente. Em decorrência da pressão social e midiática, visando atenuar minimamente os efeitos maléficos produzidos, o presidente da república editou a Medida Provisória n. 808/17⁴ que dentre outras coisas, alterou o teor do artigo acima citado estabelecendo que as empregadas que laborem em quaisquer atividades insalubres, durante o período gestacional, devem ser afastadas, independentemente do grau de insalubridade, perdendo com isso o direito ao adicional, ao menos que voluntariamente apresentem laudo médico que autorize sua permanência nas atividades insalubres de graus médio e mínimo. No entanto, a Medida Provisória não modificou a situação das lactantes.

Pela Reforma Trabalhista, de acordo com o artigo 394-A, §3º as lactantes só serão afastadas de atividades insalubres, em qualquer grau, se apresentarem atestado médico de saúde recomendando o afastamento durante a lactação.

Assim, a Reforma Trabalhista dificultou as condições de trabalho das lactantes que se encontram em atividades insalubres, porque seu afastamento requer a apresentação de laudo médico, ou seja, não é necessariamente obrigatório. Ocorre que neste momento, o empregador pode valer-se da necessidade que a trabalhadora tem de manter seu emprego e coagi-la a não apresentar o referido laudo. O poder de barganha

⁴ A referente Medida Provisória perdeu a eficácia em 23/04/2018, tendo em vista que decorreu o prazo legalmente previsto (art. 62, §7º da CRFB/88) para a sua aprovação sem que tenha havido a apreciação da medida pelo Congresso Nacional. No entanto, o Governo estuda a possibilidade de editar um decreto com a finalidade de regulamentar o tema.

do empregador é o emprego da trabalhadora, que se sentirá impelida a permanecer trabalhando, por si e pelo seu filho. O mesmo quadro pode-se apresentar com relação às gestantes, que podem ser levadas a apresentar laudo médico permitindo o labor nas atividades insalubres de graus médios e mínimos.

Ao invés de as políticas públicas voltarem-se à implementação da igualdade material entre os gêneros, em verdade, a lógica que tem sido estabelecida é da perda de direitos, não só para as mulheres como para a sociedade em geral, pois o quadro que se perfaz tende a tornar ainda mais desequilibradas as relações de trabalho.

9. A evolução da condição da mulher no mercado de trabalho

De acordo com Mendes (2016), na antiguidade clássica, Aristóteles afirmou que “a fêmea é fêmea em virtude de certas faltas de qualidade”; Platão dizia que “os homens covardes que foram injustos durante sua vida, serão provavelmente transformados em mulheres quando reencarnarem”. Na Idade Média, Tomaz de Aquino sistematizou o pensamento sobre o papel feminino na sociedade da época como: “um ser accidental e falho, e que seu destino é o de viver sob a tutela de um homem, por natureza é inferior em força e dignidade”. Na Idade Moderna, Schopenhauer (1788-1860) caracterizava essas “pobres criaturas”, como de “cabelos longos e inteligência curta”; Kant (1724-1804) as considera como “pouco dotada intelectualmente, caprichosa indiscreta e moralmente fraca”, já Nietzsche (1844-1900) afirmou que “o homem deve ser educado para a guerra a mulher para a recreação do guerreiro”, desde os tempos mais remotos é possível identificar o caráter machista vigente na sociedade, entretanto, as mulheres não ficaram apáticas diante de tal situação.

Durante muito tempo não houve interesse estatal em diminuir as desigualdades entre homens e mulheres, de acordo com Feitosa e Nogueira:

Somente a partir da segunda metade do século passado, as mulheres foram incluídas nas estratégias de atuação dos Estados e dos organismos internacionais condutoras do desenvolvimento. No entanto, essa inserção se deu de maneira discriminatória, pois o trabalho feminino (reprodutivo e produtivo) foi desvalorizado, gerando desigualdades sociais decorrentes da predominância dos papéis de gênero no modo de vida das pessoas; desse modo, foram necessárias décadas de luta dos movimentos feministas e de mulheres para que mudassem os enfoques dados à integração das questões da mulher no processo de desenvolvimento, no sentido do alcance da igualdade de gênero. Surgiu o conceito de transversalidade de gênero que rompia radicalmente com as políticas universalistas, pautadas na representação principal da figura masculina, para contemplar o ambiente democrático, propício à participação com igual oportunidade para mulheres e homens (FEITOSA; NOGUEIRA, 2013, p. 207-224).

As posições sociais que vêm sendo ocupadas pelas mulheres no ambiente laboral são um reflexo da hierarquia no âmbito doméstico, as desigualdades que ali se perfazem são transportadas ao ambiente de trabalho, onde as condições das mulheres pouco ou nada se alteram no espaço em que ocupam. Este fenômeno também pode ser observado com algumas minorias.

De acordo com Borges (2015, p. 114) as mulheres ainda compõem a maioria dos trabalhadores mais pobres do mundo, dando ao fenômeno o nome de “feminização da pobreza”. Alude a autora que segundo pesquisa divulgada em 2004 pela OIT, as mulheres representam 70% dos 550 milhões de trabalhadores mais pobres do mundo (aqueles que vivem com renda igual ou inferior a um dólar por dia). Ao passo que as mulheres representam 1,1 bilhão de um total de 2,8 milhões de trabalhadores do mundo, o que demonstra o descompasso entre a inserção no mercado de trabalho e a saída da condição de pobreza para as mulheres.

Segundo informações do relatório "A armadilha do gênero" (2004), dados da Organização das Nações Unidas (ONU), revelam que as mulheres correspondem a 70% dos pobres do mundo e 2/3 dos analfabetos. A diferença no tocante à educação e ao trabalho é latente entre homens e mulheres.

No mercado de trabalho, a identidade feminina socialmente imposta é a da mulher que tem um trabalho médio, sem grande poder de decisão e sem grande prestígio social, de maneira que possa dedicar-se aos serviços domésticos e à educação dos filhos. Surgem, então, consequências como salários mais baixos para mulheres ocupantes dos mesmos cargos que os homens e o desprezo da capacidade feminina para ocupar posições de prestígio nos postos de trabalho (VARÃO; PASCUAL, 2007, n.p.).

Espaços como o campo jurídico é o mais difícil de ser conquistado pelas mulheres, exatamente por causa da herança patriarcalista e da ideologia da dominação masculina que ainda está presente na sociedade. No Poder Legislativo, a presença das mulheres é menor que no Poder Executivo, não ultrapassando os 11% dos cargos de senadores e deputados federais, distritais e estaduais (VARÃO; PASCUAL, 2007, n.p.).

Castells (1999, p. 200) aduz que as categorias profissionais liberais/técnicas e administrativas/gerenciais evoluíram mais rapidamente do que outras, ainda que o maior entre os grupos de mulheres inseridas no mercado de trabalho seja o de funcionárias de escritório. Ainda assim, segundo o mesmo autor, as mulheres não são relegadas a realizar serviços que exijam menor especialização: são empregadas em todos os níveis de estrutura e o crescimento do número de cargos ocupados por mulheres é maior na camada superior da estrutura organizacional. É assim que a discriminação se mostra de modo mais claro: as mulheres ocupam cargos que exigem a mesma qualificação, no entanto, recebem salários menores, com menos segurança no emprego e menores chances de chegar a posições mais elevadas.

As políticas baseadas no *laissez-faire* conduziram à alta produção e eficiência, contudo, apropriando-se da mais-valia do trabalhador e da trabalhadora e colocando-os numa condição de pobreza que gerou um entrave à igualdade material. Nesta ávida busca por lucro, os empregadores viram nas mulheres e crianças uma fonte de mão de obra de baixo custo. Assim, a partir dos anos 70, o labor feminino foi densamente absorvido, mas

predominou em atividades precárias e vulneráveis, e essa situação está acompanhada de poucas mudanças em âmbito doméstico.

De acordo com Borges (2015, p. 115), no Brasil a inserção da mulher no mercado de trabalho acompanhou os processos de industrialização e urbanização, ocupando posições não qualificadas e trabalhos precários com baixa remuneração e pouca proteção social.

A partir da década de setenta do século passado, as políticas de equidade de gênero começaram a tomar maior força e relevância, especialmente devido ao início de uma nova efervescência do movimento feminista e a aprovação de Convenções internacionais que começaram com a primeira Década da Mulher (1975-1985). Durante essa década e a seguinte, começou o período de políticas pela igualdade de gênero, baseadas em políticas de ação positiva e em programas diferenciados para mulheres (GUZMÁN GALLANGOS, 2007, p. 131-163). De acordo com Feitosa e Nogueira:

Foi com o fortalecimento do movimento feminista nos anos 70 e 80, por meio do empoderamento das mulheres para eliminação das desigualdades sociais e de gênero, que a luta pelo avanço das legislações em favor dos direitos das mulheres e a superação de sua condição de subordinação jurídica adquiriu novo fôlego no âmbito internacional. De acordo com Scott (1995) e Silva (1999), há uma evolução no entendimento das instituições e da sociedade mediante a introdução do conceito de gênero como categoria social composta de normas e comportamentos impostos, que definem os papéis desempenhados por homens e mulheres, configurando as relações de poder entre os sexos (FEITOSA; NOGUEIRA, 2013, p. 212).

Todavia, os avanços das mulheres no mercado de trabalho não foram acompanhados por um patamar remuneratório equânime com os homens. De acordo com Lara Borges (2015, p. 120), segundo a OIT a maioria das pessoas envolvidas com atividades não remuneradas são as mulheres, o que dificulta a inserção delas no mercado de trabalho em atividades remuneradas, além de atuar como obstáculo para a melhoria nas metas de redução da pobreza e para a promoção da igualdade de gênero.

Somado a esse quadro de discriminação, observa-se que as mulheres recebem maiores responsabilidades em âmbito familiar, em decorrência da construção cultural acerca dos papéis a serem desenvolvidos neste ambiente, estas muitas vezes enfrentam dificuldades em conciliar o trabalho dentro e fora do lar (PASCUAL, 2013, p. 03).

O sistema patriarcal, que dominou o pensamento e a cultura da sociedade ocidental durante tantos anos, deixou marcas tão profundas que os movimentos e as conquistas feministas ainda não conseguiram apagar. Bourdieu encontra em instituições como a Família, a Igreja e a Escola, combinadas com outras instituições como o Esporte e o Jornalismo, fatores que continuam a reproduzir a dominação masculina (BOURDIEU, 2017, p. 17).

De acordo com Bourdieu:

A força da ordem masculina se evidencia no fato de que ela dispensa justificção: a visão androcêntrica impõe-se como neutra e não tem necessidade de se enunciar em discursos que visem legitimá-la. A ordem social funciona como uma imensa máquina simbólica que tende a ratificar a dominação masculina sobre a qual se alicerça: é a divisão social do trabalho, distribuição bastante estrita das atividades atribuídas a cada um dos dois sexos, de seu local, seu momento, seus instrumentos; é a estrutura do espaço, opondo o lugar de assembleia ou de mercado, reservados aos homens, e a casa, reservada às mulheres; ou, no interior desta, entre a parte masculina, como o salão, e a parte feminina, como o estábulo, a água e os vegetais; é a estrutura do tempo, a jornada, o ano agrário, ou o ciclo da vida, com momentos de ruptura, masculinos, e longos períodos de gestação, femininos (BOURDIEU, 2017, p. 17).

Estas construções fomentam a reprodução da divisão dos gêneros, por meio do que Bourdieu (2017, p. 18) conceitua como “violência simbólica”, configurada numa prática que passa quase despercebida pelas vítimas, reproduzindo os modelos de submissão do feminino e de dominação do masculino.

A dominação torna-se efetiva quando toda a sociedade reproduz os padrões impostos pelos dominadores e é legitimada pela aceitação ou pela

cumplicidade das diferentes frações e dos segmentos que compõem a sociedade, inclusive o das próprias mulheres. O termo cumplicidade, utilizado por Bourdieu, explica exatamente a facilidade que a sociedade tem de incorporar a dominação masculina (PASCUAL, 2013, p. 04).

Os homens, por sua vez, a postos para perpetuar a relação de opressão, introjetaram as normas sociais que lhes colocam numa posição hierarquicamente superior e continuam a reproduzir a dominação sobre as mulheres. Estas, ao longo de muitos anos, profundamente influenciadas pela cultura social tradicional, acabaram aceitando e se sujeitando à submissão. Contudo, no século XIX, com a emergência da figura da mulher operária, que abandonava o espaço doméstico, aderiu às greves e às reivindicações, principalmente quando eram pautadas pela desigualdade salarial, a figura dócil atrelada a feminilidade foi quebrada. Essa ruptura ofereceu à mulher maior espaço no mercado de trabalho remunerado.

Este espaço, conquistado por meio de muitas lutas, ainda está longe de ser o espaço desejado, pois a divisão sexual do trabalho ainda eleva os homens aos cargos de chefia e as mulheres a cargos com menor importância ou, quando ocupam cargos de chefia, acabam o exercendo com uma menor contraprestação pecuniária.

A arraigada cultura patriarcal, além de colocar as mulheres em uma condição de submissão, ainda as impregna de falsos padrões de docilidade e afetuosidade, o que as vitimiza com mais facilidade no ambiente laboral, pois o seu papel está atrelado à sujeição.

10. Considerações finais

O papel exercido pelas mulheres no mercado de trabalho ainda está longe de ser equânime àquele que é desenvolvido pelos homens, eis que resquícios de sujeição histórica ainda permeiam fortemente o cenário das relações de trabalho, no entanto, as lutas e os movimentos feministas tendem a minimizar esse quadro, pois trazem à tona as diferenças e seus

motivos, gravados em uma cultura paternalista e arcaica, que não pode e nem deve subsistir.

Referências

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de trabalho**. 3^a. ed., Curitiba: Juruá, 2013.

ARAÚJO, Adriane Reis de. **O Assédio Moral Organizacional**. 2006. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006. Disponível em:

http://www.sapientia.pucsp.br//tde_busca/arquivo.php?codArquivo=2731. Acesso em: 05 out 2017.

_____. **O Resgate da Cidadania na Empresa: Reflexões sobre o Sistema de Metas e Assédio Moral**. In FARAH, Bruno. *Assédio Moral e Organizacional*. São Paulo: LTr, 2016.

BASU, Kaushik. **The Economics and Laws of Sexual Harassment in the Workplace**. The Journal of Economic Perspectives, v. 17, n.3 (Summer, 2003).

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2006.

BORGES, Lara Parreira de Faria. **Espiando por trás da persiana: um olhar sobre a discriminação traduzida em assédio moral organizacional contra mulheres**. São Paulo: LTr, 2015.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. 5^a ed. Tradução de Maria Helena Kuner. Rio de Janeiro: BestBolso, 2017.

BUTLER, Judith P. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Tradução Renato Aguiar. 12^a ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2016.

CASTELLS, Manuel. **O Poder da Identidade**. Volume 2: A era da informação: economia, sociedade e cultura. 7^a Ed. Tradução de Klauss Brandini Gehardt. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades**. Documento: Igualdade Racial, OIT-Brasil. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit_igualdade_racial_05_234.pdf. Acesso em 03 Mar 2017.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do Trabalho – Estudo de Psicopatologia do Trabalho**. Trad. Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5 ed. São Paulo: Cortez, 2009.

_____. **A banalização da injustiça social**. 7ª ed. Tradução de Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2010. Expressão Sinjus N°182.

DONOHUE, John. **Prohibiting Sex Discrimination in the Workplace: An Economic Perspective**. The University of Chicago Law Review, v. 56, n. 4, Autumn: 1989.

EHRENREICH, Rosa. **Dignity and Discrimination: Toward a Pluralistic Understanding of Workplace Harassment**. Georgetown Law Journal, 1999-2000.

FEITOSA, Maria Luiza Alencar Mayer; NOGUEIRA, Andrezza Rodrigues. **Gênero e desenvolvimento: trajetórias da luta pela equidade de gênero nas relações econômicas do trabalho**. In LOPES, Ana Maria D'Ávila; MAUÉS, Antonio Moreira (Orgs.). *A eficácia nacional e internacional dos direitos humanos*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2013, p. 207-223.

FREITAS, M. E. Heloani, R., & Barreto, M. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning. 2008.

GOMES FILHO, Miguel. **(Homo) sexualidades e Foucault**: para o cidadão de si. Appris editora. 2016

GUZMÁN GALLANGOS, Flérida. Institucionalización de la perspectiva de género: políticas y presupuesto en México. In: ZAREMBERG, Gisela (Coord.). **Políticas sociales y género**. Tomo I. La Institucionalización. México: FLACSO, 2007, p. 131-163.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cadernos de Pesquisa, v.37, n.132, p. 595 – 609, set./dez. 2007.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 9. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Trad. Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

KOMETANI, Pâmela. **Mulheres ganham menos do que os homens em todos os cargos, diz pesquisa**. 15/03/2017. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/mulheres-ganham-menos-do-que-os-homens-em-todos-os-cargos-diz-pesquisa.ghtml>. Acesso em 10 dez 2017.

MCGINLEY, Ann. **Creating masculine identities: bullying and harassment “because of sex”**. University of Colorado Law Review, 2008.

OIT, **Convenção 111**. Ratificada pelo Brasil através do Decreto nº 62.150 de 19 de janeiro de 1968. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d62150.htm. Acesso em 12 dez 2017.

OIT. **Convenção 156**. Dispõe sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/convencao_156_228.pdf. Acesso em 20 jan 2018.

ONU. Relatório Intitulado “A armadilha do gênero”. Disponível em: <http://www.amnesty.org/ar/library/asset/ACT77/009/2009/ar/b2f94dc6-69e2-4c83-9310-c892bdd03c8c/act770092009spa.pdf>. Acesso em 10 Abr 2018.

SANDEL, Michael J. **O que o dinheiro não compra: os limites morais do mercado**. Tradução de Clóvis Marques. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.

SOUSA, Elisa. **Respeita as mina**: ruas do Rio têm mensagens feministas espalhadas. G1. 24/08/2015. Disponível em: <http://g1.globo.com/rio-de-janeiro/noticia/2015/08/respeita-mina-ruas-do-rio-tem-mensagens-feministas-espalhadas.html>. Acesso em 10 fev 2018.

PASCUAL, Alejandra. **Dominação masculina e desigualdade de gênero nas relações de trabalho: problemas, desafios atuais e políticas de cotas para mulheres**. In LOPES, Ana Maria D’Ávila; MAUÉS, Antonio Moreira (Orgs.). *A eficácia nacional e internacional dos direitos humanos*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2013, p. 01-14.

Seção 3

**O feminismo e suas vozes:
raça, classe e emancipação**

Feminismo decolonial: Desobediência epistêmica como método de resistência das sujeitas subalternas

*Daniela Muradas Antunes*¹
*Flávia Souza Máximo Pereira*²

*“Nosso discurso também não é ouvido. Nós falamos em línguas, como os pros-
critos e os loucos. Porque os olhos brancos não querem nos conhecer, eles não
se preocupam em aprender nossa língua, a língua que nos reflete, a nossa cul-
tura, o nosso espírito. As escolas que freqüentamos, ou não freqüentamos, não
nos ensinaram a escrever, nem nos deram a certeza de que estávamos corretas
em usar nossa linguagem marcada pela classe e pela etnia”.*

Glória Anzaldúa

1. Introdução

Com frequência, afirma-se que o sucesso relativo do movimento fe-
minista em transformar certas culturas permanece em nítido contraste
com seu relativo fracasso para transformar instituições (FRASER, 2009, p.
13). Esta avaliação tem duplo sentido: por um lado, os ideais feministas de
igualdade de gênero, tão controversos nas décadas anteriores, agora se

¹ Professora Adjunta de Direito do Trabalho nos cursos de graduação e pós-graduação (mestrado e doutorado) da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Coordenadora do Grupo de Pesquisa Trabalho e Resistências. Mestre em Filosofia do Direito e Doutora em Direito pela UFMG. Pós-doutora pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP).

² Professora Adjunta de Direito Processual do Trabalho e Direito Previdenciário na Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP). Doutora em Direito do Trabalho em Cotutela entre UFMG e a *Università degli Studi di Roma Tor Vergata*.

acomodam diretamente no *mainstream* social e capitalista; por outro lado, eles ainda têm que ser efetivados em termos de subversão de lugares pré-configurados para as plurais existências femininas (FRASER, 2009, p. 13). Portanto, é comum conviver com afirmações de que o feminismo tem provocado uma notável revolução cultural, mas não tem se transformado em mudança institucional para todas as mulheres (FRASER, 2009, p. 13).

Sob este aspecto, é necessário questionar se as mudanças culturais impulsionadas pelas primeiras duas ondas³ do feminismo, aliada à positivação dos Direitos Humanos no pós segunda guerra, saudáveis em si próprias, serviram para legitimar uma transformação estrutural da sociedade capitalista, que avança diretamente contra as visões feministas de uma sociedade justa (FRASER, 2009, p. 14).

A crítica feminista proveniente das duas primeiras ondas focou em problematizar a fluidez e a negociação das identidades, como oposição a uma tradição marxista da modernidade, pois tais condições econômicas da existência eram fruto de uma consciência predominantemente masculina (MBEMBE, 2015, p. 374). Isso fez com que, colateralmente, fenômenos complexos, como o Estado e o poder, fossem reduzidos à discursividade, esquecendo-se que as representações têm materialidade (MBEMBE, 2015, p. 374). Observa-se, assim, a instauração da falsa dicotomia entre objetividade das estruturas e subjetividade das representações; de um lado, o cultural e o simbólico e, de outro, o econômico e a vida material (MBEMBE, 2015, p. 375).

Nesse sentido, pode-se afirmar que houve uma incorporação seletiva das reivindicações dos feminismos hegemônicos. Muitas vezes, tais feminismos, focados nas identidades, são recrutados a serviço de um projeto neoliberal capitalista que está em conflito com a visão de uma sociedade justa para toda existência possível do feminino, independentemente de sua

³ Conforme Guadalupe (2017), o termo ondas representa um projeto que ainda não se completou, em dois sentidos. O primeiro corresponde a um parâmetro cronológico ou de gerações. O segundo liga-se às sucessivas construções teórico-temáticas (GUADALUPE, 2017). Ambas as interpretações pressupõem fluxos contínuos de permanente construção e intensidade da atividade feminista (GUADALUPE, 2017). Na primeira onda, inserem-se as pretensões pontuais do século 18, chegando até o início das reivindicações das sufragistas, no século 20, com forte caráter liberal, ontológico e iluminista (GUADALUPE, 2017). A segunda onda insere-se no cenário dos anos 1960, impulsionado pelo slogan de Carol Hanisch “o pessoal é político”. Entretanto, também inicia-se a rejeição de grandes teorias, visando superar o discurso das generalizações universalistas (GUADALUPE, 2017).

origem, raça, classe, identidade de gênero e orientação sexual (FRASER, 2009, p. 14).

Assim, tornou-se pertinente questionar os femininos hegemônicos que, inicialmente, pretendiam implodir um economicismo androcêntrico, mas que acabaram reproduzindo um culturalismo igualmente unilateral, subestimando a crítica da economia política (FRASER, 2009, p. 23) e, principalmente, as subalternidades⁴ das sujeitas do Sul.

2. Dos feminismos contra-hegemônicos: o transbordar-fronteiras

A existência de plurais subjetividades femininas exigiu uma metodologia de desobediência epistêmica para subverter narrativas-ações universalistas. Podemos citar alguns exemplos desses feminismos contra-hegemônicos, que tentam transgredir o signo da incompletude feminina imposto para certas sujeitas:

2.1 Feminismo negro

Durante as duas primeiras ondas do feminismo, as mulheres brancas burguesas dominavam o discurso acadêmico e, portanto, possuíam quase nenhuma compreensão da supremacia branca como estratégia, do impacto da classe, de sua condição política dentro de um Estado racista e capitalista (HOOKS, 2015, p. 196).

Como ressalta Patricia Hill Collins (2017), o feminismo negro desestabilizou o feminismo ao denunciá-lo como uma epistemologia e um movimento político somente para brancos, ou seja: a branquitude presumida foi desafiada e se desvelou o falso universal desse movimento para mulheres brancas e negras.

⁴ Subalternidade refere-se ao termo *classe subalternas* do teórico italiano Antonio Gramsci, como categorias aliadas do poder. No entanto, ressalta Spivak (1996), que não devemos teorizar sobre um sujeito subalterno monolítico e indiferenciado, pois tratam-se de sujeitos heterogêneos, que compõem as camadas mais baixas da sociedade constituídas por modos específicos e imbricados de exclusão.

Destaca bell hooks (2015, p. 202) que, ainda hoje, muitas feministas brancas agem como se as mulheres negras não soubessem que a opressão machista existe e, acreditam, de forma condescendente, que estão proporcionando às mulheres negras um conhecimento científico esclarecedor. Para a autora (2015, p. 203), tais feministas brancas não conseguem sequer imaginar que mulheres negras podem adquirir uma consciência feminista a partir de vivências, da mesma forma com que desenvolvem estratégias de resistência.

Segundo bell hooks (2015, p. 203), a condescendência que as feministas brancas empregam em face das mulheres negras é um dispositivo permanente para lembrar que o feminismo pertence à branquitude. Assim, mulheres não-brancas são muitas vezes incentivadas a integrar o movimento, porque as brancas necessitam dos corpos negros para legitimar a epistemologia feminista (HOOKS, 2015, p. 203). Nas palavras de hooks (2015, p. 203): “elas não nos viam como iguais, não nos tratavam como iguais. E, embora esperassem que fornecêssemos relatos em primeira mão da experiência negra, achavam que era papel delas decidir se essas experiências eram autênticas”.

Desse modo, para bell hooks (2015, p. 204), relatos de integrantes negras são objetos de pesquisa da branquitude e são avaliados constantemente para verificar se tais narrativas se enquadram no lugar pré-configurado para o feminino não-branco: não-intelectual, periférico, trabalhador e com uma linguagem estereotipada típica do dialeto negro-pobre.

Para Patricia Hill Collins (2017), a insistência constante imposta às mulheres negras em apoiar as mulheres brancas, em seus esforços para promover um feminismo antirracista, pode desviar a energia das mulheres negras de opressões especificamente enfrentadas pelas comunidades afro-americanas. Segundo a autora (2017, s/p), o “feminismo negro parece ser tão bem recebido pelas mulheres brancas no contexto da política racial dicotômica dos Estados Unidos, que algumas mulheres negras legitimamente suspeitam de suas motivações”.

Essa é uma das razões pelas quais algumas mulheres negras discutem as diferenças e similitudes entre o *mulherismo* e o *feminismo negro*, no intuito de buscar uma definição para explicitar e acolher a diversidade do ponto de vista crítico das mulheres afro-americanas (COLLINS, 2017). Um dos significados apontados do termo mulherismo, elaborado por Alice Walker⁵, é que a “história concreta das mulheres negras promove uma visão de mundo ‘mulherista’, acessível principalmente, e talvez exclusivamente, às mulheres negras” (COLLINS, 2017, s/p).

2.2 Putafeminismo⁶

O putafeminismo extravasou a usurpação de conhecimento efetuado pela academia feminista em relação às resistências e vivências de ser puta-trabalhadora. A imposição unilateral academicista da prostituição como forma de sexualização dos corpos para dominação masculina também foi uma forma de violência epistêmica às próprias prostitutas, na medida em que traduz um assujeitamento de mulheres às quais pouco se perguntou e se ouviu como produtoras de conhecimento feminista. As tendências academicistas mais visíveis de assujeitamento das prostitutas evocam ideais abolicionistas, que se opõem a considerá-las como trabalhadoras.

Conforme Adriana Piscitelli (2012, p. 21), a vertente mais radical do abolicionismo contemporâneo considera a prostituição como uma violência sexista, que faz parte de um ciclo que se inicia na publicidade, inclui espetáculos, o mercado matrimonial, a pornografia e termina na prostituição. Para a autora (2012, p. 22), esta corrente abolicionista nega o reconhecimento da prostituição como trabalho, na medida em que seria fruto da “articulação entre patriarcado, estratificação social e a vulnerabilidade, resultado de carências afetivas e de violências física e sexuais

⁵ Segundo Patricia Hill Collins (2017), a definição de mulherismos de Alice Walker possui três dimensões filosóficas, ainda que contraditórias: o nacionalismo negro, com suas pretensões de superioridade moral e epistemológica das mulheres negras, diante do sofrimento da opressão racial e de gênero; o pluralismo pela integração racial-cultural; e a assimilação individual, por meio de suas afirmações de que as mulheres negras são “tradicionalmente universalistas”.

⁶ Termo elaborado no Brasil por Monique Prada, trabalhadora sexual, escritora, ativista e presidenta da Cuts (Central Única de Trabalhadoras e Trabalhadores Sexuais).

vividas na infância”. Consequentemente, na seara jurídica, o abolicionismo radical coaduna-se com a criminalização ou negação do direito a prostituir-se, concebido como contrário aos direitos humanos e um vetor para o tráfico sexual de mulheres (PISCITELLI, 2012, p. 22).

Como feminismo contra-hegemônico, o putafeminismo questiona esta narrativa feminista do abolicionismo, situando a prostituição no âmbito do direito de escolha das mulheres, uma vez que rejeita-se a ideia de que a prostituta esteja mercantilizando o corpo e as demais mulheres não: “a diferença estaria no moralismo com que é percebida qualquer atividade sexual” (PISCITELLI, 2012, p. 21). Portanto, o consentimento à prostituição seria tão problemático quanto aquele fornecido a qualquer outra profissão realizada por mulheres sujeitadas às opressões interseccionais⁷ no capitalismo (PACHECO, 2017, p. 11). Assim como muitas das mulheres que escolhem se prostituir não possuem alternativas dignas de trabalho, o mesmo poderia se dizer de mulheres que trabalham em ocupações mortificantes, como empregadas domésticas, diaristas, caixas de supermercado e atendentes de telemarketing (PACHECO, 2017, p. 11).

Nesse sentido, o consentimento e a mitigação da liberdade de contratar não seria um problema exclusivo da prostituição, mas do capitalismo em si (PACHECO, 2017, p. 11), na medida em que ambas sujeições viabilizam a autovalorização do valor sobre as mulheres. Desse modo, o putafeminismo evoca a necessidade de romper com dualismos que limitam a experiência feminina a ideologias puristas sob o disfarce do feminismo.

⁷ Para Kimberlé Williams Crenshaw, a interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação (CRENSHAW, 2002, p. 177). Conforme Crenshaw (2002, p. 177), trata-se de um conceito que aborda especificamente a forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes. Assim, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento (CRENSHAW, 2002, p. 177).

2.3 Transfeminismo

A insistência de um sujeito estável do feminismo gerou domínios de exclusão que revelam limites coercitivos da categoria mulher. Para Miriam Solá (2014, p. 13), a necessidade de um conhecimento subversivo, baseado na experiência não-binária, que vai além do conhecimento institucionalizado, foi a alavanca para o surgimento do transfeminismo.

Segundo Lucía Rojas (2014, p. 141), o prefixo "trans" se refere a algo que é transmutável, que, aplicado ao feminismo, cria um trânsito, um deslocamento entre ideias, uma transformação; que leva à criação de elos epistemológicos em nível micropolítico. O transfeminismo quer transformar o movimento feminista em um dispositivo que abrange uma pluralidade de opressões e diferenças, extravasar seu interstícios, mostrando, assim, a complexidade e a necessidade de resistência conjunta das mulheres em face da falsa estabilidade binária de gênero e sexualidade.

Partindo da premissa central de que o sexo, assim como o gênero, é um ato de dominação, performativo e institucionalizado, que normatiza a realidade social mediante uma condição discursiva heterocisnormativa⁸ dos corpos, o transfeminismo desafia ordem compulsória do sexo/gênero/desejo (BUTLER, 2017, p. 200).

Conforme Helena Vieira (2015), para compreender o transfeminismo, é necessário que o pensemos a partir de três aspectos distintos e relacionais: “a trajetória e historicidade do conceito de gênero; a necessidade de um suporte teórico-ativista de empoderamento das identidades trans, historicamente subalternizadas; e a compreensão crítica do conceito de mulher”. Para a autora (2015), relacionando estes três aspectos, é possível entender tanto a necessidade do transfeminismo, bem como sua legitimidade histórica nas lutas feministas.

⁸ Entende-se que gênero é uma categoria em disputa por significados, operacionalizada por uma sofisticada tecnologia social heterocisnormativa efetivada por discursivos normalizantes, ou seja: questiona-se a heterossexualidade e cisgeneridade compulsórias, discursivamente produzidas nas relações sociais. As performances de gênero que se articulam fora deste sistema binário são analisadas como identidades transtornadas, como é o caso das mulheres transgênero, lésbicas e bissexuais.

Existe, portanto, no transfeminismo, ao mesmo tempo, uma consciência da memória histórica da contribuição do movimento feminista e uma urgência para propor novas teorizações sobre a realidade e condição de todas as mulheres, em suas múltiplas corporalidades e dissidências. Dessa forma, o transfeminismo não é sobre se apoderar de instituições feministas existentes; é sobre ampliar e avançar o feminismo por meio de políticas de coalizão entre mulheres com diferentes vivências e histórias (SOLÁ, 2014, p. 14). Nesse sentido, o transfeminismo consiste em uma articulação do pensamento acadêmico e da resistência social, que é capaz de preservar o necessário da luta feminista para obter direitos entre territorialidades de gênero geopoliticamente diversas.

2.4 Feminismo Decolonial

Por fim, o feminismo decolonial, objeto central deste artigo, impulsionado pelo essencialismo estratégico⁹ de Spivak (1996), pela colonialidade de gênero¹⁰ de Lugones (2007) e pela categoria política-cultural de africanidade¹¹ da pioneira Lélia Gonzalez (1988).

O adiamento sintomático da agenda feminista hegemônica em relação ao enfrentamento do racismo, lesbofobia, transfobia, putafobia e colonização, camuflado em torno do apelo à unidade da luta das mulheres contra o patriarcado universal, levantou questionamentos sobre a centralidade de uma sujeita no feminismo ahistórica, essencialista e indiferenciada (BIDASECA, 2011, p. 66).

⁹ Deepika Bahri (2013) explica que é possível evitar o determinismo histórico com um essencialismo utilizado de forma prudente, o que é denominado por Spivak de essencialismo estratégico, em oposição a um desconstrucionismo total, que inviabiliza qualquer ação política. Embora não seja desejável qualquer noção positivista de identidade, ainda assim Spivak acredita que seu uso eventual em um contexto específico seja justificado para postular uma identidade de grupo a fim de favorecer seus interesses, ao mesmo tempo que se continua a contestar a hegemonia da identidade essencial (BAHRI, 2013). Lisa Lowe (1991) exemplifica o essencialismo estratégico de Spivak da seguinte forma: “é possível postular significantes específicos como indianidade, com o propósito de interromper discursos que excluem os indianos na qualidade de Outro, ao mesmo tempo revelando os deslizos e contradições internos da 'indianidade', de maneira a garantir que o significante indianidade não seja reapropriado pelo próprio esforço de criticar seu uso”.

¹⁰ Este conceito será aprofundado posteriormente.

¹¹ O termo ultrapassa concepções geográficas e as fronteiras de caráter territorial, linguístico e ideológico, incorporando um processo histórico de intensa dinâmica cultural que, para Lélia Gonzalez, é afrocentrada.

Surgiu, portanto, a necessidade de tornar múltipla a subjetividade feminina, sob a ótica de uma episteme diversa daquela efetuada pelos estudos feministas e de gênero até então: uma prática-discursiva permeada pelos estudos sobre classe, raça e origem, mediante a articulação simultânea da heterogeneidade e da singularidade, para produzir uma resistência coordenada às opressões materiais concretas (COSTA, 2006, p. 61).

É nesse contexto que se insere o feminismo decolonial, que nas palavras de Cherríe Moraga (1983) se manifesta em “teorizar na carne”: *mulher* é uma categoria histórica e heterogeneamente construída dentro de um panorama movimentado de práticas e discursos, reconhecendo-se, contudo, suas temporalidades e densidades divergentes, na qual a história de uma categoria deve ser compreendida à luz da história de várias outras: classe, raça, gênero, sexualidade e origem (COSTA, 2006, p. 72).

Assim, o feminismo decolonial questiona a pura política da identidade, pois nem sempre uma posição política é oferecida àqueles grupos que historicamente tiveram negado o acesso à identidade ou que não dispunham de meios materiais para tornar suas experiências visíveis (COSTA, 2006, p. 61). Em termos dos discursos da diferença, o feminismo decolonial integra os feminismos que acreditam ser necessário enfatizar que os interstícios híbridos da subjetividade feminina não devem ser percebidos apenas como espaços ontológicos, pois eles também são resultado material de desequilíbrios históricos (COSTA, 2006, p. 81); neste caso específico, proveniente de um processo violentogênico de colonização.

3. O que é feminismo decolonial?

Para entender o que é feminismo decolonial, segundo Lugones (2008), é necessário entrelaçar dois conceitos de transgressão de subjetividades hegemônicas: colonialidade do poder e o pensamento categorial-interseccional, que extravasam a construção de um sistema moderno colonial de gênero, que se reverbera nas formas de sociabilidade contemporânea.

3.1 Colonialidade do poder e colonialidade de gênero: breves considerações

A colonialidade do poder, conceito elaborado pelo sociólogo peruano Aníbal Quijano (2005), demonstra que as relações de colonialidade nas esferas econômica, política, social e epistêmica não findaram com a destruição da colonização, ou seja: a colonialidade nos permite compreender a continuidade das formas coloniais de dominação na contemporaneidade.

Conforme Quijano, a modernidade foi caracterizada por um padrão de poder mundial, que dominou o controle das diversas formas de existência social, formando um complexo estrutural, cujo caráter é sempre histórico e específico (QUIJANO, 2005, p. 4).

Sob essa perspectiva, o fenômeno do poder na modernidade foi caracterizado como um tipo de relação social constituída pela co-presença permanente de três elementos – dominação, exploração e conflito – que afetam âmbitos de existência social, entre os quais podemos citar: o *trabalho*; o *espaço de autoridade coletiva*; o *sexo*, com seus recursos e produtos; e os *modos de produção de conhecimento*, capazes de moldar subjetividades (QUIJANO, 2005, p. 4).

O padrão de poder moderno impôs, como modo de controle do trabalho, o *capitalismo*, subsidiado pela divisão racial¹² do trabalho; o *Estado-nação* nasce como forma central de controle da autoridade coletiva; a instituição da *família burguesa* predomina no controle do sexo; e, por fim, o *paradigma eurocêntrico*, como forma hegemônica de produção de conhecimento (QUIJANO, 2005, p. 4).

Mignolo (2010, p. 15) ressalta que o conceito elaborado por Aníbal Quijano, analiticamente, abriu possibilidades para reconstrução e restituição de histórias silenciadas, de subjetividades, linguagens e conhecimentos

¹² O conceito de colonialidade do poder de Quijano foca na criação da identidade cultural “raça” pelo colonizador, ligada à cor da pele, como um fenômeno originário da colonização das Américas para efetivar a dominação.

reprimidos por meio da ideia da superioridade cultural europeia. Assim, o conceito de colonialidade do poder, em termos de programáticos, propõe um projeto de desprendimento de tais estruturas de dominação estabelecidas na colonização, que ainda oprimem sujeitas e sujeitos do Sul na contemporaneidade.

Desse modo, a *decolonialidade* é um projeto de desprendimento epistêmico na esfera social, assim como no âmbito acadêmico, que é uma dimensão do social (MIGNOLO, 2010, p. 15), ou seja: a decolonialidade é um processo de desprendimento epistêmico, político, social, econômico de estruturas de poder criadas nas colonização das Américas que permanecem gerando opressões de gênero, classe, raça, origem e orientação sexual em sujeitas e sujeitos do Sul.

Entretanto, segundo Lugones (2008, p. 78), a concepção de Quijano, que é propagada pelo pensamento decolonial, é limitada. A autora (2008, p. 78) critica a concepção hegemônica não-interseccional de gênero proveniente da análise de Quijano, que não problematiza o *dimorfismo biológico*, o *patriarcalismo* e a *heterocisnormatividade* das relações sociais coloniais, o que culmina na redução do gênero à concepção biologizante de sexo e na invisibilidade específica da opressão colonial sofrida por mulheres não-brancas.

Sobre este último aspecto, ao estabelecer a caracterização das mulheres europeias-brancas-burguesas como sexualmente passivas no processo de colonização, Quijano tornou a posição das mulheres “não-brancas” caracterizadas somente como objeto sexual¹³, invisibilizando o fato de que estas também eram consideradas suficientemente fortes para suportar qualquer tipo de trabalho, não só o doméstico (LUGONES, 2008, p. 95-96). Portanto, a “missão civilizatória” colonial era a máscara eufemística do acesso brutal aos corpos femininos não-brancos, por meio de uma exploração de gênero, articulada em instâncias laborais e raciais, mediante

¹³ A colonialidade do poder envolve a dimensão sexual da empreitada colonial pela posse e pela conquista da mulher não-branca, criando as representações da ameríndia despuorada, da oriental exótica, da africana fogosa (BALLESTRIN, 2017, p. 1.048)

violação sexual, pelo controle da reprodução e terror sistemático (LUGONES, 2014, p. 938). Luciana Ballestrin (2017, p. 1.038) explica:

O corpo feminino pode ser pensado como o primeiro “território” a ser conquistado e ocupado pelo colonizador (homem, branco, cristão, europeu e heterossexual). Nas mais diversas situações de conflitualidades violentas, a vulnerabilidade do corpo feminino é acentuada: desde as conquistas coloniais, às guerras civis e interestatais, às ocupações e intervenções militares. Imperialismo, colonialismo e guerras foram, em geral, empreitadas masculinas e masculinizadas.

Dessa forma, Lugones (2008) busca incluir tais elementos na análise da colonialidade do poder, para tentar expandir e complicar a abordagem de Quijano, considerando o que ela denomina de sistema de gênero moderno/colonial ou *colonialidade de gênero*, que se traduz na opressão de mulheres subalternizadas mediante processos combinados de racialização, colonização, exploração capitalista-patriarcal e de heterocisnormatividade.

3.2 Construindo um conceito de feminismo decolonial

Lugones (2014) denomina possibilidade de superar a colonialidade do gênero de feminismo decolonial¹⁴, que consiste em um longo processo epistêmico que opera subjetiva e intersubjetivamente, no intuito de provocar o desprendimento da normatividade capitalista-moderna-colonial, racial, patriarcal e heterocisnormativa de gênero.

Para a autora (2014), o sistema de gênero colonial não é só hierárquico, mas racialmente diferenciado. A diferenciação racial nega humanidade e, portanto, gênero às colonizadas, de modo que uma análise decolonial pressupõe que se pense como raça, classe e gênero (re)produzem-se reciprocamente nessa construção moderna-binária (GUIMARÃES, 2018, p. 72).

¹⁴ Ressalte-se que a proposta de um feminismo decolonial, apesar de envolver a decolonização dos feminismos, não pode ser reduzida a somente este aspecto. Para Luciana Ballestrin (2017, p. 1.044) existe uma clara tentativa de marcar sua distinção dos outros feminismos contra-hegemônicos, com a prioridade de inserir a América Latina, em particular, como centro de sua referência.

Nesse sentido, pesquisas no âmbito do feminismo decolonial revelam como a cultura dos povos submetidos à violência da colonização, muitas vezes, possuíam uma maior transitoriedade das posições de gênero, uma relativa igualdade no tocante à divisão sexual do trabalho, um respeito pela diversidade da orientação sexual, identidades de gênero mais fluidas e mesmo diversas do binarismo homem-mulher (GUIMARÃES, 2018, p. 70).

Exemplo dessas pesquisas são os estudos elaborados pela nigeriana Oyèrónké Oyèwùmí (2004), que afirmam que a família Iorubá tradicional pode ser descrita como uma família não-generificada, porque papéis de parentesco e categoriais sociais não eram diferenciados por gênero. Segundo a autora (2004, p. 06), o princípio organizador no seio da família Iorubá é a antiguidade baseada na idade relativa, que seria dinâmica e fluída; ao contrário do gênero eurocêntrico-colonial, que é rígido e estático.

Ressalte-se que isso não significa romantizar de forma universalista as estruturas de dominação de gênero pré-colonização. Rita Segato (2012, p. 118) afirma que nas sociedades indígenas e afro-americanas existia uma organização patriarcal, ainda que diferente daquela de gênero ocidental e que poderia ser descrita como um patriarcado de baixa intensidade. A autora (2012, p. 118) salienta que o gênero existia na cultura pré-colonial, mas de uma forma diferente da que assume na modernidade. Quando a colonização invade o gênero da aldeia, modifica-o perigosamente (SEGATO, 2012, p. 118):

Intervém na estrutura de relações da aldeia, apreende-as e as reorganiza a partir de dentro, mantendo a aparência de continuidade mas transformando os sentidos, ao introduzir uma ordem agora regida por normas diferentes. É por isso que falo, no subtítulo, de verossimilhança: as nomenclaturas permanecem, mas são reinterpretadas à luz de uma nova ordem moderna. Esse cruzamento é realmente fatal, porque um idioma que era hierárquico, em contato com o discurso igualitário da modernidade, transforma-se em uma ordem ultra-hierárquica (...) (SEGATO, 2018, p. 118).

Segundo Rita Segato (2012, p. 119), esse patriarcado ultra-hierárquico pós-colonização provocou a ocupação dos homens não-brancos no

ambiente comunitário, como intermediários do administrador branco-colonizador, enquanto as mulheres colonizadas eram exploradas nas funções de trabalho mais subalternas. Consequentemente, houve o colapso e a privatização da esfera doméstica; *locus* que restou destinado somente às mulheres, o que estruturou a carga contínua de trabalho produtivo-reprodutivo sobre a mulher não-branca, que perdura na contemporaneidade.

Desse modo, o feminismo decolonial visa uma dupla construção: ao mesmo tempo em que denuncia o silenciamento de diversos feminismos subalternos¹⁵, ele busca agenciar um antagonismo diante de um feminismo hegemônico: branco, heterocisnormativo, elitista, eurocêntrico (BALLESTRIN, 2017, p. 1.036). Essa construção evidencia o essencialismo estratégico proposto por Spivak (1996) no interior do próprio feminismo, a partir da interiorização de marcadores como classe, etnia e nacionalidade, que devem ser compreendidos sob a perspectiva interseccional de gênero (BALLESTRIN, 2017, p. 1036). A necessidade de se libertar de tais ficções naturalizadas pela matriz colonial de gênero é a proposta do feminismo decolonial enquanto projeto e processo de desobediência epistêmica.

4. Considerações finais

Ao contrário do que possa parecer, as plurais contravozes¹⁶ internas não enfraquecem a potência política do feminismo, pois trazem em seu bojo a necessidade de articulações entre as diversificadas posições de sujeitas, o que, por sua vez, compõe a força específica do feminismo diante dos outros movimentos sociais (COSTA, 2006).

¹⁵ Para Luciana Ballestrin (2017, p. 1.042), os feminismos subalternos abarcam diferentes movimentos de mulheres feministas, acadêmicas ou não: feminismo decolonial, feminismo negro, feminismo indígena, feminismo comunitário, feminismo mestiço, feminismo latino-americano, feminismo africano, feminismo islâmico, que estão relacionados com marcações geopolíticas, étnico-raciais e culturais.

¹⁶ Esta metodologia é proposta por Karina Bidaseca (2011, p. 64) na tentativa de captar um diálogo intercultural com as diferentes vozes, quebrando o monólogo colonizador e questionando o narrador onisciente. Inspirada nas contribuições de Ranajit Guha, a autora (2011, p. 64) denomina *vozes altas e baixas* para diferenciar as intensidades de vozes hegemônicas e contra-hegemônicas. A proposta da “teoria das vozes” busca discernir as vozes dos atores no processo decolonial, ou seja, identificar quando a voz é deles, quando é uma voz sufocada, fagocitada, imitada ou silenciada (BIDASECA, 2011, p. 64).

Salienta-se, no entanto, que a construção de feminismos que abracem todas as existências possíveis do feminino deve ser baseada na materialidade das experiências que as mulheres têm do social, assim como pela submissão dessas experiências à perspectiva teórico-crítica (COSTA, 2006). Nesse sentido, feminismos contra-hegemônicos se distanciam de uma abordagem exclusivamente lingüística dos dilemas referentes à subjetividade e à identidade, para articular experiências históricas e materiais das mulheres como pontos de partida discursivos.

Neste panorama, insere-se o feminismo decolonial, um saber-práxis que extravasa que a modernidade produziu opressões coloniais de hierarquias de gênero, de sexualidade, de raça e de classe, que foram banalizadas pela crítica epistêmica feminista por muito tempo. Portanto, a tarefa do fazer-pensar do *modus* decolonial de gênero perpassa pela libertação das normatizações do feminino-moderno, o que implica nos refazer como mulheres pesquisadoras-militantes do Sul. Significa, em última análise, aprender a desaprender, para aprender de forma diferente: transgredir (MIGNOLO, 2014, p. 07).

Referências

- BALLESTRIN, Luciana Maria de Aragão. Feminismos Subalternos. **Estudos Feministas**, Florianópolis, 25(3): 1035-1054, setembro-dezembro/2017.
- BAHRI, Deepika. Feminismo e/no pós-colonialismo. **Estudos Feministas**, Florianópolis, 21(2): 336, maio-agosto/2013.
- BIDASECA, Karina. Mujeres blancas buscando salvar a mujeres color café: desigualdad, colonialismo jurídico y feminismo postcolonial. **Andamios**, Volumen 8, número 17, septiembre-diciembre, 2011, pp. 61-89, 2011.
- BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2017.
- COLLINS, Patricia Hill. O que é um nome? Mulherismo, Feminismo Negro e além disso. **Cadernos pagu** (51), 2017.

COSTA, Cláudia de Lima. O sujeito no feminismo: revisitando os debates. **Cadernos Pagu** (19) 2002.

CRENSHAW, Kimberlè Williams. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. Salvador, **Revista Estudos Feministas**, nº1, 2002.

FRASER, Nancy. O feminismo, o capitalismo e a astúcia da história. **Mediações**, Londrina, v. 14, n.2, p. 11-33, Jul/Dez. 2009.

GONZALEZ, Lélia. A categoria politico-cultural da amefricanidade. **Revista TB**. Rio de Janeiro, n. 92/93 (jan/jun), 1988.

GOMES, Camilla de Magalhães. Gênero como categoria de análise decolonial. **Civitas**, Porto Alegre, v. 18, n. 1, p. 65-82, jan.-abr. 2018

GUADALUPE, Magda. O feminismo e suas ondas. **Revista Cult**, São Paulo, set. 2017.

HOOKS, bell. Mulheres negras: moldando a teoria feminista. **Revista Brasileira de Ciência Política**, nº16. Brasília, janeiro - abril de 2015, pp. 193-210.

LOWE, Lisa. **Critical Terrains: French and British Orientalism**. Ithaca: Cornell University Press, 1991.

LUGONES, María. Colonialidade y género. **Tabula Rasa**. n.9, julho-dezembro. Bogotá, 2008.

LUGONES, María. Rumo a um feminismo descolonial. **Estudos Feministas**, Florianópolis, 22(3): 320, setembro-dezembro/2014.

MBEMBE, Achille. O tempo que se move. **Cadernos de campo**, São Paulo, n. 24, p. 369-397, 2015.

MIGNOLO, Walter (org.). **Género y Descolonialidad**. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Del Signo, 2014.

MIGNOLO, Walter. **Desobediencia epistémica: retórica de la modernidad, lógica de la colonialidad y gramática de la descolonialidad**. Buenos Aires: Ediciones del Signo, 2010.

MORAGA, Cherríe. **Loving in the war years**: o que nunca pasó por sus lábios. Boston: South End Press, 1983.

OYĚWÙMÍ, Oyèrónké. Conceptualizing Gender: The Eurocentric Foundations of Feminist Concepts and the challenge of African Epistemologies. **African Gender Scholarship: Concepts, Methodologies and Paradigms**. CODESRIA, Gender Series. Volume 1, Dakar, CODESRIA, 2004

PACHECO, Joana. **Abordagens políticas à prostituição: análise crítica sob a perspectiva da proteção social das trabalhadoras do sexo**. Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, 2017.

PISCITELLI, Adriana. Feminismos e Prostituição no Brasil: Uma Leitura a Partir da Antropologia Feminista. **Cuadernos de Antropología Social**, nº 36, pp 11–31, 2012.

QUIJANO, Aníbal. Colonialidad do poder, eurocentrismo e América Latina. In LANDER, Eduardo (org.). **A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais**. Perspectivas latino-americanas. Buenos Aires: CLACSO, 2005.

ROJAS, Lucía Egaña. Tecnofeminismo: Apuntes para una tecnología transfeminista. **Transfeminismos: Epistemes, fricciones y flujos**. Tafalla: Txalaparta, 2014.

SEGATO, Rita Laura. Gênero e colonialidade: em busca de chaves de leitura e de um vocabulário estratégico descolonial. **E-cadernos ces**, n.18, 2012.

SOLÁ, Miriam. Introducción: Pre-textos, con-textos y textos. **Transfeminismos: Epistemes, fricciones y flujos**. Tafalla: Txalaparta, 2014.

SPIVAK, Gayatri Chakravorty. **The Spivak Reader**. Edited by Donna Landry & Gerald MacLean. New York: Routledge, 1996.

VIEIRA, HELENA. Vamos falar de transfeminismo? **Revista Fórum**, 2015. Disponível em < <https://www.revistaforum.com.br/osentendidos/2015/02/22/vamos-falar-de-transfeminismo/>> Acesso em 19 jan. 2019.

Paradigmas e paradoxos dos movimentos de mulheres (feministas?) no Brasil

*Lutiana Nacur Lorentz*¹

1. Introdução

Este artigo tem como propósitos investigar uma análise crítica dos 10 (dez) principais tipos de feminismo: (1º) o feminismo carreirismo- branco; (2º) o neoliberal; (3º) o negro; (4º) o feminismo verde; (5º) o interseccional; (6º) o social democrático; (7º) o comunista e o socialista; (8º) o comunitário; (9º) O LGBTIQ+ (10º) e o descolonial. As chaves de leitura deste trabalho são primeiro lugar o feminismo descolonial (Lugones) e depois o interseccional (Fraser).

Foi analisada a questão da mulher, em geral, nas angulações normativas e históricas, no mundo e no Brasil. Inventariou-se a normatividade feminina no mundo (método indedutivo) e no Brasil (método dedutivo), incluindo a questão da infomisoginia (*Chan's, MRA's, INCEL's*) na sequência analisou-se as quatro grandes fases do movimento feminista no mundo e no Brasil. Foi feita uma pesquisa estatística que comprova as discriminações sofridas pela mulher no Brasil em quatro recortes: remuneração (redistribuição), Feminicídios, mídia (reconhecimento) e representatividade (Poder Legislativo).

¹Procuradora Regional do Trabalho em Minas Gerais. Mestre e Doutora em Direito Processual pela PUC-Minas, visitante na Universidade *La Sapienza* de Roma, professora Adjunta I (admitida por concurso) da graduação e mestrado da Universidade FUMEC, durante dez anos, ganhadora do Prêmio Evaristo de Morais Filho por três vezes. Atualmente também é professora da Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU) e assessora do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) na Comissão de Defesa de Direitos Fundamentais. CV: <http://lattes.cnpq.br/1516587726318143>.

Foram feitas pesquisas bibliográficas e estatísticas sobre a situação do gênero feminino feito pela Organização das Nações Unidas (ONU), Organização Internacional do Trabalho (OIT), Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e no Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP). Na conclusão, foram apresentadas proposições de ressignificações evolutivas de gênero, no Brasil.

2. Análise dos dez tipos de feminismo: do carreirismo branco ao descolonial

A presente pesquisa irá apresentar de uma maneira perfunctória (apesar de reconhecer-se a prejudicialidade das categorizações analíticas do capitalismo separatista e desagregador) apenas para fins de reconhecimento crítico os 10 (dez) principais tipos de feminismo: (1º) o feminismo carreirismo-branco; (2º) o feminismo neoliberal; (3º) o feminismo negro; (4º) o verde; (5º) o interseccional; (6º) o social democrático; (7º) o comunista e o socialista; (8º) o comunitário; (9º) o LGBTIQ+ (10º) e o descolonial. Entretanto, vale fazer a ressalva de que vários tipos de feminismos se sobrepõem e ligam-se enquanto outros se opõem.

O feminismo carreirismo-branco, ou de conveniência, ou “de perfumaria”, na verdade é uma fraude ao real movimento porque tem como reais propósitos alavancar a carreira de específicas mulheres, em geral brancas, mas estas reproduzem os motes da sociedade patriarcal, machista e excludente tanto internamente, ou seja, nas próprias casas oprimem, empregadas domésticas em regra, negras e são refratárias (externamente) a libertação das mulheres (notadamente pobres) negando-lhes direitos sociais fundamentais, notadamente os trabalhistas. A estes movimentos são apresentados os questionamentos: o que significa seu “nós” mulheres brancas? Em que tipo de realidade vocês trabalham? Uma única? Lamentavelmente, é o mais recorrente hoje em dia, sobretudo de algumas bancadas religiosas de extrema direita que entendem que a forma de libertação das mulheres é justamente tirar-lhes direitos e mantê-las em

situações subalternizadas. Este “feminismo” (na verdade, movimento de mulheres) aderiu ao PL 867/2015, “Escola Sem Partido”² que visa negar as discriminações em geral e ao gênero feminino.

O feminismo neoliberal alinha-se de certa forma ao carreirismo-branco porque propugna pela retirada de direitos trabalhistas às mulheres em geral, mas diferencia-se do mesmo, porque além disto, pretende a retirada do Estado da maior parte das relações deixando “ao mercado”, ou melhor, às transnacionais, grandes empresas nacionais e bolsa de valores o comando da economia (e do mundo) em um verdadeiro capitalismo sem peias, prevalecendo a lei do mais forte, a formação de cartéis, ausência de direito de concorrência, aumento da miséria dos empregados (e da população em geral), volta do trabalho escravo (MIRAGLIA, 2015) e infantil, concentração brutal de renda, aumento da correlata criminalidade (WACQUANT, 2001)³, etc. Também é um movimento de cooptação do capitalismo de rapinagem.

O feminismo social democrático (DELGADO; PORTO, 2007)⁴ é aquele que apesar de não propor a mudança do sistema capitalista (este é o feminismo comunista, ou socialista) entende que é mais necessário do que nunca a presença do Estado como regulador das relações jurídicas, trabalhistas, econômicas e notadamente a distribuição forçada de renda (forçada) pela forte presença de um Direito do Trabalho com densa, progressista e expansiva proteção social.

O feminismo negro tem em Djamila Ribeiro (2019) acadêmica e filósofa brasileira uma referência (criadora da teoria do “Lugar de Fala” que aliás coincide, em parte, com uma música de outra ativista negra Soares,

² Neste sentido foi apresentado o PL 867/2015, “Escola Sem Partido”, em 23-3-2015 e reapresentado inúmeras. Este PL visa eliminar discussões religiosas, morais e sexuais do debate acadêmico e escolar em oposição a jusfundamentalidade da Liberdade Docente e Discente da CF/88, art. 206, II e da *Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher* (Convenção Belém do Pará) ratificada pelo Brasil, art.8º, letra “B”: “b) modificar os padrões sociais e culturais de conduta de homens e mulheres, inclusive a formulação de programas formais e não formais adequados a todos os níveis do processo educacional, a fim de combater preconceitos e costumes e todas as outras práticas baseadas na premissa da inferioridade ou superioridade de qualquer dos gêneros ou nos papéis estereotipados para o homem e a mulher, que legitimem ou exacerbem a violência contra a mulher;” (G.N.)

³ Sobre interessante relação dual de oposição entre Direito do Trabalho e Direito Penal.

⁴ Apesar destes autores não trabalharem a questão do feminismo, mas para uma clarificação do Estado Social de Direito.

Elza Soares, “O que se Cala”⁵) cita-se também a professora e filósofa americana Ângela Davis (2019) que propugnam pela confluência das questões de gênero com raça e cor, com prevalência nestas. Em suma, Ribeiro defende que a negativa de discriminação de raça da mulher branca ocorre devido a diferentes “modus vivendi”, ou de “lugar de fala” com relação à negra.

O feminismo verde também visa ao feminismo de convergência pelo cruzamento de questão de gênero com questões ambientais. Este trabalho entende que estes dois últimos feminismos de convergência são extremamente necessários até porque na historicidade do feminismo, na gênese verificar-se-á que ele nasceu exitosamente da convergência entre trabalhistas e sufrágismo⁶ (o que será visto no item a seguir).

O feminismo interseccional tem em Nancy Fraser (FRASER; HONNETH, 2003), filósofa americana um paradigma e também é de convergência. Defende que há um verdadeiro cruzamento de várias questões discriminatórias como que em camadas: há tanto discriminação de gênero, quanto de raça e cor, classes sociais, etc. agudizando no cruzamento destas camadas a discriminação. Ela inclui na sua teórica uma tríplice angulação para verificação da posição das minorias (gênero feminino): a questão da representatividade (em todas as esferas de poder), redistribuição (material) e reconhecimento (esta não como forma de homogeneidade e sim de consciência interna do grupo discriminado sobre sua situação).

O feminismo comunitário e revolucionário surgiu na Bolívia, tendo uma das matrizes em Julieta Paredes Carvajal (2019), poeta e ativista boliviana (além de Yuderkis Mimosa e Ochy Curiel, da República Dominicana) e tem como bases a destituição do patriarcado, a defesa sobretudo nos países colonizados de repúdio a globalização (farsa) (SANTOS, 2015) e valorização do localismo para preservar-se as relações comunitárias, os saberes e práticas locais de cultivo, tecelagem, de cosmos e

⁵ “Moldaram minha cara/Minha voz/Usou pra dizer o que se cala/O meu país/É meu lugar de fala” ... (G.N.)

⁶ Filmografia: *As Sufragistas- Mães, Filhas, Revolucionárias*, direção, direção Sarah Gavron, Univesal Pictures, 1 hora e 47 minutos, 2015 (lançamento no Brasil).

religiosidade. Critica a epistemologia eurocêntrica, “moderna” e ocidental e busca o comunitário ao revés do individual como objetivo. Elas entendem que a Bolívia tem que fazer seu próprio feminismo e que será este que incluirá os homens.

O feminismo LGBTIQ+ tem como principal referência a filósofa americana Judith Butler (2003) e Jack Halberstam. Aquela defende que o sexo não seja visto como dual e sim múltiplo e defende que o que cria gênero é comportamento, defende o direito da mulher ao prazer, seu direito de escolha; lésbicas, gays, bissexuais e transexuais, à sua não objetificação, valorização de sua liberdade de adotar o comportamento que reputar conveniente e que ela não tenha que se portar da maneira ditada pela sociedade machista e patriarcal para ser respeitada, ou até culpabilizada por estupros (LOURES, 2016).

O feminismo descolonial tem em Maria Lugones (2014) argentina, professora da universidade Binghamton (NY) e Rita Laura Segato (argentina, antropóloga e professora na UNB) referências (SEGATO, 2007). Lugones propugna pela análise da colonialidade (sistema de poder capitalista no mundo) e conseqüente desumanização do colonizado e sobretudo da mulher colonizada, trabalhando interseção de questões de gênero com várias marcas deixadas na América Latina e Caribe pela colonização, sustentando que a mesma não é apenas um “locus” físico, mas sobretudo uma captura da (inter)subjetividade; defende que os colonizados se mantêm num estado de subalternidade, clarificando que as mulheres brancas colonizadoras (de forma recorrente) eram guardiãs do sistema patriarcal o que reflete-se até hoje sobretudo nas mulheres das classes médias e alta que continuam a oprimir as mulheres pobres (em regra negras) e negam a existência da qualquer discriminação de gênero.

A autora trabalha com a dicotomia humano (colonizado europeu) e inumano (colonizados) que são consideradas aberrações do colonizador branco, perfeito, as mulheres inversões de virago objetificada as quais são negadas a legitimidade, voz, sentido e visibilidade e as conseqüências atuais desta cisão. Entende que os construtos centrais de capitalismo mundial se assentam na tríade opressão: de gênero racializada, sexualizada e de

classe (há contratos no capitalismo de dominação racial e sexual). Este artigo não pode deixar de citar o Whiteman Burden (“o fardo do homem branco” colonizador e a conjugação do colonialismo, imperialismo, “Estado de Direito” e civilização dos “bárbaros”) (MATTEI; NADER, 2013) como pressupostos inclusivamente do Nazismo (ARENDDT, 1989).

Este artigo defende que sejam desmascarados e denunciados os “feminismos” de farsa (movimento de mulheres de rapinagem - “rape” estupro em inglês) e que haja ressignificação dos reais movimentos feministas que devem ser de convergência: o feminismo negro, verde, interseccional, social democrático, descolonial, etc.

3. Breve inventário jurídico da normatidade concernente à mulher no mundo e no Brasil

Inicialmente a presente pesquisa objetivou um breve inventário jurídico do tratamento normativo dispensado à mulher, com metodologia de pesquisa bibliográfica e estatística, tendo sido feita a pesquisa no mundo (método dedutivo) e no Brasil (método indutivo). Os códigos foram escolhidos por critério de preponderância e não por linearidade temporal⁷. Existem relatos de algumas sociedades matriarcais nas famílias bárbaras, poliândricas (ENGELS, 2014), entretanto na antiguidade a sociedade era essencialmente patriarcal para todos as normatividades antigas: os Dez Mandamentos, a Lei das Doze Tábuas e Código de Hamurabi, nos quais a mulher é objetificada ao ponto de literalmente constar na lista de bens do marido. Nos Dez Mandamentos⁸ ela aparece junto à casa, servos (as), bois e jumento do marido. O Código de Hamurabi, que é considerado o documento jurídico mais importante do mundo antigo, antes da Grécia Antiga (séculos VXIII e XVII a.C.) previa que se a mulher tivesse comportamento defeituoso,

⁷ Este item e o próximo deste capítulo está no prelo na revista da ESMPU, de autoria desta autora e de MATA, Caroline Maciel da Costa Lima da, com o título: O “8 De março” e os Paradoxos do Feminino.

⁸ “Não terás outros deuses além de mim (...) Honra teu pai e tua mãe, a fim de que tenhas vida longa na terra que o Senhor, o teu Deus, te dá. Não matarás. Não adulterarás. Não furtarás (...) Não cobiçarás a casa do teu próximo. Não cobiçarás a mulher do teu próximo, nem seus servos ou servas, nem seu boi ou jumento, nem coisa alguma que lhe pertença” (grifo nosso) (ALBERGARIA, 2012, p. 54).

ou por não ser virgem, poderia ser morta pelo marido, perdoada ou devolvida ao pai⁹ (cap. IX e X, n^o 129) (ALBERGARIA, 2012, p. 27, 38-41). Na Lei das Doze Tábuas¹⁰ base do Direito Romano (450/451 A.C.), a mulher ou aparece também como sujeita ao poder do marido ou como insana (Tábuas 6^a e 10^a) e o pátrio poder tem a extensão de vida e morte dos filhos (Tábua 4^a).

Em âmbito mundial, a gênese do chamado “8 de março”, Dia Internacional da Mulher, data de 8 de março de 1857 quando houve uma greve de mulheres em Nova York, na fábrica Cotton, reivindicando licença-maternidade e jornada dia de 10 horas. Os policiais atearam fogo e 129 (cento e vinte e nove) operárias foram queimadas. Esse movimento ficou conhecido como “trabalhismo” e teve convergência com o “sufragismo”, no qual as mulheres pleiteavam direito ao voto. O “8 de março” das mulheres antecedeu o chamado “1^o de maio” (Dia Internacional do Trabalhador) em 29 anos, cujas origens também foram de outra greve ocorrida em 1^o de maio de 1886 de homens e mulheres em Chicago que objetivava a redução de jornada para 8 horas dia e resultou em prisões e morte por enforcamento de grevistas.

No Brasil, o Código Civil de 1916, no artigo 6^o, considerava a mulher relativamente incapaz, sendo equiparada aos menores, aos pródigos e aos silvícolas. Seus atos precisavam da validação do pai (quando solteira), ou do marido (quando casada) e pelo art. 242 precisavam de autorização marital para trabalhar. Somente em 1932, com a reforma do Código Eleitoral, as mulheres conquistaram o direito ao voto no Brasil (o que efetivou-se em 1946 com o voto feminino obrigatório) direito alcançado a partir de ações desde políticas até armadas de sufragistas como Elvira Kolmer (GAMA, 1987), advogada, que com 23 (vinte e três) anos arregimentou e

⁹ “Se a esposa de um homem é acusada por ele, mas não foi pega com outro homem, ela fará juramento diante de Deus e voltará para sua casa. (...) Se à esposa de um homem foi apontado o dedo por causa de outro homem, mas não houve provas, ela deverá pular no rio por seu esposo (...) Se uma mulher, por aversão ao marido, não quiser mais ter relações com ele, seu caso irá a julgamento. Se ela tiver sido uma boa esposa e ele um péssimo marido, tendo a humilhado, ela pegará seu dote e voltará para a casa de seu pai. Mas se ela foi uma péssima esposa, tendo desonrado seu marido, **será jogada na água.**” (grifo nosso) (ALBERGARIA, 2012, P. 38-41)

¹⁰ “Tábua sexta 6-A mulher que residir um ano em casa de homem, como se for a sua esposa, **será adquirida por este homem** e cairá **sob seu poder**, salvo se ausentar de casa por três noites...9. Se alguém repudiar a sua mulher, que apresente razões para este repúdio. Tábua Décima. 7-**Que as mulheres não arranhem as faces e nem soltem gritos imoderados.** Tábua Quarta. Do pátrio poder e do casamento: 2- O pai terá sob os filhos nascidos de casamento legítimo o poder de vida e de morte e o poder de vendê-los”. (ALBERGARIA, 2012, p. 86-94)

liderou batalhão armado, em 1930, com alistamento de 8 mil mulheres. Também se destaca a ação da Sufragista e Trabalhista Bertha Lutz (ABREU et al., 2001)¹¹ que lutou pela educação e sufrágio feminino, foi Deputada Federal, defendeu licença maternidade de 3 meses (à época, 1936), jornada de 13 horas para mulheres, igualdade remuneratória com homens, etc.

O art. 6º do Código Civil de 1916, a partir da conquista do direito ao voto feminino, foi alterado pela Lei nº. 4121, de 27-08-1962 (Estatuto da Mulher Casada) e pela Lei nº. 6515, de 2-12-1977 (Lei do Divórcio).

Com a Constituição de 1988 foi ressignificada a questão de gênero. Após intensa luta capitaneada principalmente por movimentos feministas (BERTOLIN, 2018) foi prevista constitucionalmente a igualdade entre os gêneros, em todos os âmbitos (art. 5º, I) e também na sociedade, que passa ser, de patriarcal, para familiar (art.226, §5º e §8º). Seguindo essa base matrilinear, o Código Civil de 2002, promove a simetria entre mulheres e homens, na sociedade familiar e fora dela (arts. 3º, 4º, 1571, 1631-1634). Do mesmo modo estabelecem duas relevantes convenções internacionais: a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 09-06-94 e promulgada pelo Dec. nº. 1.973, de 1-8-96 e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, da ONU, promulgada pelo Dec. nº. 4.377, de 13-09- 2002, além das ratificações das Convenções 100 e 111, da OIT.

Na esfera do Direito do Trabalho, a Lei nº. 9029, de 13-04-95 (CLT, art. 373, A) estabeleceu vedação de práticas como: realização de exames de esterilidade como condição de admissibilidade, dispensa em virtude de gravidez, revistas íntimas, exigência de que a mulher a ser contratada tenha “boa aparência”, dentre outras. Porém, os artigos da Lei nº. 13.467, de 13-07-17 sobre

¹¹ Fundou em 1919 a Liga para Emancipação Intelectual da Mulher e em 1922, a Federação Brasileira para o Progresso Feminino, dando início à luta pelo direito ao voto das mulheres, também em 1922 conseguiu que meninas fossem admitidas no externato colégio Pedro II, em 1923 participou da Conferência Internacional da Mulher, em Roma, recebendo condecoração do governo Belga por estudos domésticos e agrícolas junto a população rural. Em 1928 conseguiu junto ao governo do RG do Norte o voto feminino (o primeiro no Brasil), sob o governo de Juvenal Lamartine de Farias. Propôs dentre outras medidas a igualdade remuneratória da mulher, licença maternidade de três meses, redução da jornada de trabalho então de 13 horas, etc.

compensação de jornada em condições insalubres implicarão no aumento do desemprego feminino, em claro retrocesso na proteção da mulher. Também numa análise recente do Direito Penal (Código Penal de 1940) observa-se que era recorrente o uso da expressão “mulher honesta”, não no sentido de mulher que cumpre suas obrigações de cidadã, quita suas dívidas etc., mas sim aquela que se comporta da maneira como a sociedade patriarcal define, submetendo-se a valores preconceituosos naturalizados. Tal expressão inacreditavelmente esteve inscrita na legislação brasileira até o advento da Lei nº. 12.015, de 7-8-2009 (ou seja, por 69 anos!) quando finalmente crimes contra mulheres deixaram de ser avaliados tendo em conta pretensa honestidade da vítima. Ainda na ótica do Direito Penal, como já mencionado o Brasil ratificou a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, da ONU, tendo sido acionado por inúmeros casos de agressões à mulher, inclusive ocorridos com Maria da Penha Maia Fernandes, os quais, levados à Corte Interamericana, impulsionaram a aprovação da Lei nº 11.340, de 07-08-2006 (Lei Maria da Penha) e, posteriormente, tendo sido acionada a ONU com denúncia de que o Brasil tinha passado em 2013 do nada honroso 7º lugar em Femicídios para o vergonhoso 5º lugar mundial foi aprovada a Lei nº. 13.104, de 9-03-15 (Lei do Femicídio).

4. A infomisoginia: Men’s Rights Activists (MRA’s), Masculinistas (“MASCUS”) e Involuntary Celibates (INCEL’s)

A misoginia na era digital da Quarta Revolução Industrial se alastrou, com a terminologia de “infomisoginia” valendo-se sobretudo do anonimato e facilidade de cooptação de seguidores no mundo, através dos *Chan’s* (diminutivo de *Channel*, canais da *internet* da Web Profunda ou *Deep Web*) que hospedam comunidades composta por homens supremacistas de gênero (masculino) e de cor (brancos) com características: ódio às mulheres - em especial negras, ou simplesmente empoderadas, crise

de masculinidade, espetacularização da violência, considerando notadamente que o homem (e não a mulher) é o oprimido pela sociedade atual.

Estes *Chan's* têm vários nomes desde “Red Pill”¹², os *Men's Rights Activists* – MRAs (ZUCHEBERG, 2018) até os mais agressivos ‘INCEL’s’ (*Involuntary Celibates*), mais comuns nos EUA, mas que têm migrado para o Brasil com o nome “Masculinistas” - “MASCUS”. Seus membros usam da infomisoginia agressiva, que em resumo vai desde “manuais de sedução”, aparentemente ligados ao filósofo Ovídio, até “manuais de estupro” de mulheres, ataque à reputação mediante a criação de perfis falsos da mulheres na *internet*, com o propósito de atribuir-lhes prática de abortos de fetos masculinos, castração, etc., chegando ao ponto de incentivar a realização de chacinas. Pesquisadora de estudos clássicos, Donna Zuckerberg realizou estudo sobre esse submundo e causou espécie ao divulgar um número imenso de homens membros de INCEL’s¹³

No Brasil, a misoginia digital, assim como nos EUA, vem crescendo exponencialmente, sendo uma prática constante contra inúmeras mulheres, em especial mulheres negras e que ocupam cargos de poder, tais como Dolores Aronovich Agüero (Lola Aronovich), professora de Literatura Inglesa da Universidade Federal do Ceará e ativista feminista, que foi perseguida e ameaçada por grupos misóginos com práticas de infomisoginia (ARONOVICH, 2019). Após intensa luta política, foi promulgada a Lei nº.13.642, de 3-4-2018 (“Lei Lola”), de combate a misoginia digital, atribuindo à Polícia Federal a investigação de crimes que propaguem ódio ou aversão às mulheres. As operações da PF “Bravata” e Intolerância” culminaram em prisões, inclusive do agressor digital da Professora. A PF ligou o massacre de Nova Zelândia (AGÊNCIA FRANCE-PRESSE, 2019) a estes grupos de INCEL’s e já está em fase adiantada de investigações do liame dos “MASCUS” ao Massacre de Suzano (DW BRASIL, 2019).

¹² Referência ao filme “Matrix” (1999).

¹³ “Uma pequena pesquisa com auto-relato entre esta comunidade aponta que mais de três quartos de seus membros são brancos, heterossexuais, conservadores no senso político, sem religião definida e entre dezoito e trinta e cinco anos (Tradução nossa)”. (ZUCHEBERG, 2018, p. 11).

5. Diversas fases do movimento feminista e pesquisa estatística no direito do trabalho, direito penal e poder legislativo no Brasil

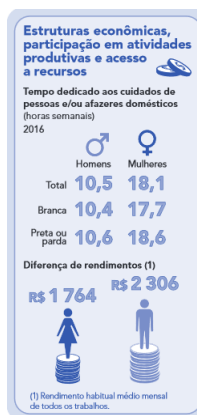
Usando de técnica inicialmente analítica e, ao final, sistêmica, será feita a análise das fases do movimento feminista, o qual se divide em quatro grandes marcadores históricos não lineares e sim preponderantes e sujeitos a retrocessos constantes. Tal análise será realizada primeiramente no panorama mundial e em seguida na realidade do Brasil. Marshall (MARSHALL, 1967) defendia existir uma ordem de conquista de direitos: em primeiro lugar seriam os civis, após viriam os políticos e, doravante, os sociais. A primeira fase do Movimento Feminista teve início no final do século XIX e durou até 1945, tendo como principais focos: o direito ao voto feminino (“Sufragistas”), o direito a salário igual pelo mesmo trabalho realizado pelo homem, direito à educação para a mulheres etc. No Brasil, por pesquisa estatística com base em dados secundários tanto do Direito do Trabalho (angulação remuneração), Direito Penal (angulação feminicídios) e Poder Legislativo (angulação representatividade) comprova-se a permanência, até os temas atuais, de grave assimetria entre os gêneros em todos os aspectos abordados. Nas eleições de 2018, apesar de as mulheres serem quase 52% da população, não se atingiu na última legislatura 15% de representatividade.

| CASA | TOTAL: PARLAMENTARES | NÚMERO: HOMENS | NÚMERO: MULHERES | PERCENTUAL REPRESENTAÇÃO FEMININA. |
|--------------------------------|---------------------------|--------------------------------|----------------------------------|---------------------------------------|
| Deputados | 513 | 436 | 77 | 15% |
| Senado Federal | 81 | 72 | 11 | 13,6% |
| Legislatura de Minas Gerais | Total de Parlamentares | Parlamente- tares Homens | Parlamente- tares Mulheres | Percentual Feminino |
| Deputados Federais | 53 | 49 | 04 | 7,5% |
| Deputados Estaduais | 77 | 67 | 10 | 13% |
| Senadores | 3 | 3 | 0 | 0% |

As conclusões são que o Brasil ocupa a 115^a posição no ranking mundial de presença feminina no Parlamento dentre os 138 países analisados

pelo Projeto Mulheres Inspiradoras (PROJETO MULHERES INSPIRADORAS, 2017), com base no banco de dados primários do Banco Mundial (Bird) e do Tribunal Superior Eleitoral (TSE). A representação feminina, no Legislativo do Brasil é uma das piores do mundo, ficando atrás de Ruanda (INTER-PARLIAMENTARY UNION, 2017).

No que concerne à segunda grande pauta da primeira fase do Movimento Feminista - remuneração igual para trabalho de gênero igual, em 2015 as mulheres recebiam em média 72,7% do que era pago para homens segundo o IBGE (BRASIL, 2017). Segundo o Banco Mundial, o Brasil é um dos piores países do mundo no quesito diferença de renda entre homens e mulheres (THE WORLD BANK, 2013), o que é corroborado pela OIT (2018). Estudos realizados também pelo IBGE em 2018, denominados “Sistema Nacional de Informações de Gênero” – SNIG - comprovam a “dupla” e “tripla” jornada feminina, ou seja, a *divisão sexual do tempo do trabalho* (IBGE, 2018):



E por que isso ocorre? As hipóteses levantadas por esta pesquisa (e que serão provadas no item seguinte, que trata da segunda fase do Movimento Feminista) é de que basicamente são três os motivos: primeiro, porque é somente a mulher que goza do direito de licença ampla para os cuidados iniciais com filhos e filhas (licença à gestante – de 120 a 180 dias). A licença ao pai em regra é ínfima (5 a 20 dias). Segundo, porque é senso

comum que cabe à mulher, e “naturalmente” somente a ela, todos os cuidados para com os filhos e a casa (TEODORO, 2016)¹⁴. Esses dois motivos fazem com que ela tire licença gestante, tenha menos tempo disponível para o empregador, não possa fazer amiúde horas extras etc., o que culmina no seu menor potencial de contratação, na sua menor remuneração e, de forma muito recorrente, subemprego e trabalho na informalidade para conseguir dar conta dessas duplas e triplas jornadas. Essa *divisão sexual do tempo de trabalho doméstico/familiar* entre os gêneros no Brasil, sobrecarregando a mulher, diminui sua remuneração, independência e perpetua o “ciclo feminino geracional da pobreza”.

Um terceiro fator, que deve ser apontado por sua relevância, é a não ratificação pelo Brasil da Convenção 156, da OIT, que prevê tratamento legal diferenciado em favor do trabalhador e da trabalhadora com obrigações familiares e também a falta de responsabilidade do Estado na manutenção de creches e escolas para afiançar que a mulher possa sair para trabalhar sem temores de que seus filhos estarão sem amparo, ou, como ocorre no Brasil (em franco descumprimento ao art. 212, CF/88) em perigo, notadamente para as famílias de baixa renda.

Para a demonstração desta hipótese, seguem provas das duplas e triplas jornadas femininas no Brasil. Com efeito, além do trabalho remunerado, externo (produtivo), as mulheres acumulam a maior parte do trabalho reprodutivo, não remunerado (lar e filhos) *validando a tese da divisão sexual do tempo do trabalho* “in pejus” da mulher. Em 2016, o IBGE (2016)¹⁵ indicou que a mulher, em média, *tem pelo menos o dobro de horas por semana* gastas com o cuidado para com o lar e filhos:

¹⁴ Neste sentido sequer é dado direito a suspensão do contrato de emprego para que a mulher (em regra a responsável) possa levar os filhos ao médico, sem levar faltas, sendo o período legal, art.473, XI, CLT ínfimo (1 dia/ano).

¹⁵ Em 2013, a Comissão de Estatística das Nações Unidas (United Nations Statistical Commission) organizou o Conjunto Mínimo de Indicadores de Gênero - CMIG (Minimum Set of Gender Indicators - MSGI), constituído por 63 indicadores (52 quantitativos e 11 qualitativos) que refletem o esforço de sistematização de informações destinadas à produção nacional e à harmonização internacional de estatísticas de países e regiões relativamente à igualdade de gênero e ao empoderamento feminino. Com a divulgação do presente informativo, o IBGE traz a público, pela primeira vez, os resultados de grande parte desses indicadores para o Brasil.

| Tabela 1 - Número médio de horas semanais dedicadas aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos das pessoas de 14 anos ou mais de idade, na semana de referência, por sexo, com indicação do coeficiente de variação, segundo características selecionadas - 2016 | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--------|-------|--------|-------|--------|--|--------|-------|--------|-------|--------|-----|
| Características selecionadas | Horas semanais dedicadas aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos | | | | | | | | | | | | |
| | Pessoas de 14 anos ou mais de idade | | | | | | Pessoas ocupadas de 14 anos ou mais de idade | | | | | | |
| | Total | | Sexo | | Sexo | | Total | | Sexo | | Sexo | | |
| | Média | CV (%) | Média | CV (%) | Média | CV (%) | Média | CV (%) | Média | CV (%) | Média | CV (%) | |
| 7 | Brasil | 16,7 | 0,4 | 11,1 | 0,5 | 20,9 | 0,4 | 14,1 | 0,5 | 10,5 | 0,6 | 18,1 | 0,5 |
| 8 | Norte | 15,5 | 1,1 | 10,5 | 1,4 | 19,4 | 1,2 | 13,2 | 1,3 | 10,2 | 1,5 | 17,2 | 1,5 |
| 9 | Nordeste | 17,5 | 0,6 | 11,0 | 0,8 | 21,8 | 0,6 | 14,6 | 0,7 | 10,5 | 0,9 | 19,0 | 0,7 |
| 10 | Sudeste | 17,1 | 0,8 | 11,4 | 1,0 | 21,4 | 0,8 | 14,4 | 0,8 | 10,7 | 1,0 | 18,4 | 0,9 |
| 11 | Sul | 16,0 | 0,7 | 11,0 | 0,9 | 19,9 | 0,8 | 13,6 | 0,8 | 10,3 | 1,0 | 17,3 | 0,8 |
| 12 | Centro-Oeste | 15,0 | 1,2 | 10,0 | 1,6 | 18,9 | 1,3 | 12,9 | 1,3 | 9,6 | 1,7 | 16,7 | 1,3 |
| 13 | Cor ou Raça | | | | | | | | | | | | |
| 14 | Branca | 16,6 | 0,6 | 11,0 | 0,7 | 20,6 | 0,6 | 13,9 | 0,6 | 10,4 | 0,8 | 17,7 | 0,7 |
| 15 | Preto e Pardo | 16,9 | 0,4 | 11,1 | 0,6 | 21,2 | 0,5 | 14,3 | 0,5 | 10,6 | 0,7 | 18,6 | 0,6 |
| 16 | Grupos de idade | | | | | | | | | | | | |
| 17 | 14 a 29 anos | 13,9 | 0,7 | 9,5 | 0,9 | 17,3 | 0,7 | 12,6 | 0,9 | 9,6 | 0,9 | 15,8 | 1,1 |
| 18 | 30 a 49 anos | 17,4 | 0,5 | 11,3 | 0,7 | 22,2 | 0,5 | 14,7 | 0,6 | 10,9 | 0,7 | 18,6 | 0,8 |
| 19 | 50 a 59 anos | 15,2 | 0,6 | 11,4 | 0,9 | 23,2 | 0,6 | 14,5 | 0,7 | 10,5 | 0,9 | 19,2 | 0,8 |
| 20 | 60 anos ou mais | 18,4 | 0,6 | 13,0 | 0,9 | 22,0 | 0,7 | 14,2 | 1,0 | 10,8 | 1,3 | 19,3 | 1,3 |
| 21 | | | | | | | | | | | | | |

Pelo exame dos dados constata-se que, sob os dois grandes motes da primeira fase do Movimento Feminista, o Brasil ainda não atingiu os objetivos pretendidos pelas Trabalhistas e Sufragistas.

A segunda fase do Movimento Feminista deu-se dos idos do final da década de 1960 e durou até 1990, tendo referenciado a figura da filósofa Simone de Beauvoir (apesar de o livro mencionado ter sido publicado em 1949, o mesmo passou a ser usado *como base matricial* apenas na segunda fase do Movimento), sendo notável o *corte* promovido por ela entre dois conceitos diversos: sexo e gênero (BEAUVOIR, 2009). A autora clarificou que sexo é o biológico (homem e mulher) e gênero é a *construção complexa histórica* do “papal fixo” da mulher na sociedade nos vieses: social, cultural, político, econômico etc. Porém, até o advento da obra de Beauvoir, havia a “transposição automática” de caracteres (pseudo-biológicos, ou de biologismo de má-fé) de *sexo para gênero* (BEAUVOIR, 2018, p.69-97) no seguinte senso: sexo homem, macho, é ativo, detentor da força, da razão, liderança, dominação. Já a Mulher, a fêmea, seria a passiva, detentora da fraqueza, emoção, irracionalidade, submissão, função básica de matriz. Esses conceitos (pseudo-biológicos) (CULT, 2019) foram “assimilados” pelo gênero: masculino papel de domínio (ou liderança) social, político, econômico e cultural, trabalho externo, remunerado e reconhecido é papel principal. Já o feminino seria função de parideira, de mãe, voltada (“naturalmente”, ou pela “vontade de Deus”) aos cuidados com a prole, com a casa, ausência de papéis (ou parca presença) nos vieses político, econômico e cultural, ou seja, situação de opressão ou subalternidade. Trabalho que caberia a ela seria naturalmente o labor dentro de casa, não remunerado, invisibilizado, secundário. Tanto isto é verdade

que, mesmo quando a mulher obteve o direito de trabalhar fora de casa (exceto a negra que desde sempre laborou como escrava) ela manteve no Brasil a dupla jornada e a tripla jornada (cuidado com filhos e casa) pouco dividido com os homens, conforme dados de 2018 IBGE (2018), já mencionados.

Beauvoir demonstrou o erro da naturalização dos “papéis fixos” de gênero. Para ela, a superação desses papéis depende do preenchimento, por homens e mulheres, dos pressupostos: controle de natalidade (felizmente a pílula anticoncepcional foi inventada em 1960), oferta igualitária¹⁶ de oportunidades educacionais¹⁷, de saúde e, notadamente, pela liberdade de escolha. Com o preenchimento destes pressupostos mínimos, qualquer dos sexos pode - e deve - ocupar em protagonismo em espaços políticos, econômicos, culturais e sociais. Nessa segunda fase, em âmbito mundial foram teorizadas (SAFFIOT, 1986) as diversas faces da opressão (SAFFIOTI, 2004) da mulher, tendo sido criados fóruns de discussões, horizontalizados, com propósitos de evolução, em parte efetivados no Brasil, que usaram emblemas como “Quem ama não mata” em resposta ao vetusto e recorrente “Matar em Legítima Defesa da Honra” (OAB/SP, s.d.).

Tais discussões se expandiram nas universidades (BITTENCOURT, 2015), incluindo o temário de gênero na pauta do governo, passando-se a exigir políticas públicas em favor das mulheres na saúde, educação dos filhos e combate à violência. Nas teorizações dessa Onda surgiu o *Feminista Legal Studies*¹⁸, na década 80, na Austrália, Estados Unidos, etc. o qual sustentava que a perspectiva analítica do gênero é uma estrutura social importante para produção ou destruição do Direito.

¹⁶ Ainda hoje muitas mulheres sequer podem ir à escola por falta de absorvente para menstruação. Veja o documentário “Period – End of Sentence”, direção Rayka Zehtahbchi, 26 minutos, Oscar de 2019.

¹⁷ Sobre a falta de educação às mulheres há documentário: *Daughters of Destiny*, NETFLIX, direção: Vanessa Roth, 240 minutos, ano 2017.

¹⁸ Nos USA, apesar ter sido assegurado o direito a sufrágio com a 15^a Emenda, em 1870 a todo cidadão americano (“o direito de voto dos cidadãos dos Estados Unidos não poderia ser negado ou cerceado pelos Estados Unidos, nem por qualquer estado da federação, seja por motivo de raça, cor ou de prévio estado de servidão”), a Suprema Corte dos EUA entendeu que esta emenda não se aplicava às mulheres, com interpretação conservadora, patriarcal e discriminatória. Apenas com a 19^a Emenda, em 1920 é que após muitas lutas as sufragistas, feministas obtiveram este direito, ou seja, 50 (cinquenta) anos depois, segue: “o direito de voto dos cidadãos dos Estados Unidos não será negado ou cerceado em nenhum Estado em razão do sexo”. (ASSIS in MAIOR; VIEIRA, 2017)

Notadamente no Brasil, desde o século XIX o conceito de “privacidade” emergiu não apenas como um meio de proteção individual, mas muito mais como forma de que empresas e famílias ficassem infensas à aplicação das leis. Nessa realidade foram criados os ditos populares que tanto prejudicaram a defesa da mulher vítima de violência “em briga de marido e mulher ninguém mete a colher”. Na Grécia antiga, apesar de a lei ter sido uma conquista como um comando a ser obedecido por todos, vigorava a “Lei do Pai” (Lei de *Oikos*) (LORENTZ; SOUZA, 2008) que permitia ao pai, dentro de casa, deceptar, mutilar e até matar. No Brasil, muitos séculos após, a casa da mulher é o lugar onde se corre mais riscos de sofrer violência, sendo que o país ostenta o vergonhoso 5º lugar no mundo em feminicídios (“violência doméstica”), segundo a ONU (2016) esta taxa só é menor que El Salvador, Colômbia, Guatemala e URSS.

A terceira fase (Pós-Feminismo), que ocorreu nos anos 80/90 (BARBOSA, 2015), implicou em uma conduta crítica à segunda fase, ao conceito homogêneo de ser mulher, sustentou a multiplicidade de diferenças internas de sexualidade, raça, classe social etc., ou seja, propugnou da diferença na igualdade, o feminismo plural. Também havia uma crítica muito incisiva em face do patriarcalismo e assistencialismo estatal. Essa fase marcou um declínio do movimento feminista, notadamente no Brasil, no qual o Neoliberalismo atua na destruição de movimentos coletivos (notadamente sindical e feminista) e direitos sociais arduamente conquistados pelos trabalhadores do segundo quartel do século XIX.

Em suas pesquisas Delgado (2006, p. 10-50) descreve os motivos de gênese do Neoliberalismo, em síntese: ausência de contraponto político (o fim do comunismo e do movimento sindical revolucionário), uma frontal perseguição ao movimento sindical operário (BAUMAN, 2019¹⁹); alterações econômicas (hegemonia do capital especulativo bancos e bolsas de valores), culturalmente pelo individualismo e escolha do consumo como

¹⁹ Para Bauman para além da Teoria de Marx não é apenas o trabalho humano que transformou-se em mercadoria, na atualidade, as pessoas transformaram-se em mercadorias, produtos com alto grau de obsolescência (BAUMAN, 2008, p. 16).

propósito de vida (DEBORD, 1997), uso da mídia como forma de alienação e fragmentação social (CHOMSKY, 2013). Tal fase atingiu o Brasil, com efeitos impactantes desta terceira onda, notadamente a redução das políticas públicas em favor da mulher, a parca escolarização, a falta de horário integral das crianças em escolas etc., ou seja, houve redução do espaço público de assistência aos filhos, o que, novamente, agrava a dupla e tripla jornada da mulher trazendo como consequência, seu trabalho parcial e precarizado, bem como o trabalho de crianças (para suprir a falta de renda familiar), a criminalidade infantil e tantas outras consequências nefastas.

A quarta onda do feminismo, em curso, tem as características: crítica ao código binário de Beauvoir de sexo (homem e mulher) e gênero (masculino e feminino), sendo possíveis outros tipos enquadráveis pelo desejo, transexualidade, pelo “queer” (reconhecimento LGBTIQ+), sem bases pré-determinadas de sexualidades, capitaneado pelo pós-estruturalismo francês e estudos de Judith Butler, Eve Kosofsky Sedgwick e Jack Halberstam, propugna pelo “positive body”, novas conformações estéticas, para além dos padrões de beleza e magreza ditados pelo machismo. Essa fase está ligada a anti-misandria e objetiva o protagonismo do direito da mulher ao prazer, à sua não objetificação, valorizando sua liberdade de adotar o comportamento que reputar conveniente e chancelando que ela não tenha que se comportar da maneira ditada pela sociedade machista e patriarcal para ser respeitada, ou até culpabilizada por estupros (LOURES, 2016). Isso ocorreu na “Marcha das Vadias” (2011)²⁰.

Essa quarta fase também não foi plenamente atingida pelo Brasil, o que se percebe pelos índices alarmantes tanto de feminicídios (já citados), quanto pelos homicídios e preconceito aos LGBTI+, bem como pelo comportamento incessante da mídia no sentido de objetificar a figura

²⁰Marcha das Vadias -Movimento pelo fim da violência de gênero e da culpabilização da vítima”: “movimento que se iniciou em Toronto, em 2011, quando nesta universidade, após ocorrência de vários estupros foi chamada a polícia e esta disse que não haveria tantos estupros se as estudassem não se comportassem como vadias. No dia seguinte, em 03 de abril de 2011, aconteceu a primeira Slutwalk, uma passeata pelo fim da culpabilização da vítima em casos de agressão sexual. No Brasil organizou-se, no mês seguinte, a “Marcha das Vadias”, movimento de enfrentamento à violência doméstica. Usou-se a força da polêmica da semântica “vadia” para ressignificá-la no senso que fugiria ao modelo da sociedade machista.” (MARCHA DAS VADIAS, 2011).

feminina. Além disto, no Ministério Público Brasileiro (MPB), o CNMP pela pesquisa “Cenários” (CNMP, 2018) desvelou imensas assimetrias verifica-se que, quanto mais alto o grau, menor é a representação feminina. Esta análise é reveladora da dificuldade que as mulheres enfrentam para alcançar espaços de poder. Isto porque as assimetrias de tratamento da mulher, no Brasil, já comprovadas nos outros tópicos no macrosistema brasileiro, se refletem no microsistema (FOUCAUT, 2001c, p. 175) no MPB. Tais dados só confirmam os dados gerais já descritos, de dupla e tripla jornada feminina, que foram naturalizados, bem como a discriminação sofrida pelas mulheres, o que para Bourdieu (2002) em resumo é a “dominação masculina”, *em todas as estruturas sociais e de atividades produtivas e reprodutivas, baseadas em uma divisão sexual do tempo trabalho de produção e de reprodução biológica e social* (BOURDIEU, 2002). Urge a desnaturalização de papéis de gênero (ADICHIE, 2017; ADICHIE, 2015) e a tomada de consciência de que o movimento feminista defenda (WOOLF, 2016, p. 9-20, 65-94) que as únicas diferenças entre gêneros são as biológicas e que todas as demais foram forjadas historicamente (COMPARATO, 2005, p. 10-70), artificialmente construídas e que devem ser transformadas.

6. Proposições

Em termos proposições gerais propugna-se que o Brasil *ratifique a Convenção 156, da OIT (e sua Recomendação 165, da OIT)* que trata da questão dos empregados (As) com obrigações familiares, que devem ter tratamento diferenciado²¹, até porque em 2009, segundo a OIT (2009, p. 42-44), um terço das famílias na América Latina eram providas apenas por mulheres, com projeção para 2019 de 51% destas famílias monoparentais sustentadas apenas por mulheres (em detrimento das biparentais).

²¹A OIT recomenda licença para cuidar de filhos doentes (ou para emergências familiares), adoção da licença parental, horários flexíveis e prestações serviços educacionais pelo Estado. No Chile 30% do salário das empregadas de 18-24 é pago pelo Estado (OIT, 2009, p. 21, 31, 50).

Outra medida necessária seria a publicização, para fins de boicote econômico e social, das condenações de pessoas, físicas ou jurídicas por assédio moral, sexual, agressões, discriminação por gênero etc.²²

Ainda²³, a criação da *Licença Parental*, na linha da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, da ONU e Dec. n.º.4.377, 13-09-2002, art. 5º, “b” e 11,2, “c” (com alteração da Licença Maternidade do art. 7º, XVIII, CF/88, de 120 (ou 180) dias não deveria ser concedida exclusivamente à mulher e sim a qualquer dos pais (BARROS, 1995)²⁴ (com ressignificação da leitura do art. 7º, XIX e 10º, §1º ADCT, CF/88, para “Licença Parental”), à escolha dos mesmos. A licença parental já é adotada por vários países *sendo a mesma dividida de forma obrigatória entre homens e mulheres*, dentro de parte do período total em países como Portugal (OIT, 2009) e Suécia (MATOS; OLIVEIRA; NATIVIDADE, 2016)²⁵. Tal medida iria conferir democratização (COMPARATO, 2005) e horizontalidade (WOOLF, 2016) a sociedade patriarcal (ADICHIE, 2015). Esta Autora redigiu a proposta de Licença Parental encaminhada pelo ofício n.º. 2725.2019- GAB/PGT do DD. Procurador-Geral do Trabalho à DD. Procuradora-Geral da República (PGR), protocolado na PGR em 07-06-2019

Também deveriam ser criadas nas ONG’s, nos departamentos dentro dos Sindicatos, das Universidades, nos centros de atendimentos etc. de

²² Vale lembrar que em 2017, em Charlottesville, Virgínia (EUA), três negros foram mortos na jornada de violência provocada por grupos racistas. Usou-se a informática contra a discriminação, através do site “Yes, You’re Racist”²² que tirou fotos dos nazistas e enviou para seus contatos pessoais obtidos no *Face Book*, etc.: empregador (a), família, amigos (as), etc. usando de informações dos racistas em suas próprias páginas da *internet*. O resultado foi devastador para os racistas! O movimento feminista também precisa dar transparência e para isto **ter acesso as condenações** por práticas machistas, assédio moral, sexual, discriminação de remuneração, etc.

²³ Algumas destas propostas (embora ora modificadas) estão em outro artigo de uma das autoras: LORENTZ, Lutiana Nacur. O “8 de março” - dia internacional da mulher, análise das quatro ondas do movimento feminista e proposições evolutivas, in ARAÚJO, Adriane Reis de, LOPES, Andrea Lino, Gugel, Maria Aparecida e COELHO, Renata (Coord.) **Direitos Humanos no Trabalho pela Perspectiva da Mulher**. BH: RTM, 2019, p. 40-42.

²⁴ Na Dinamarca desde 1980 já ocorre a chamada “Licença extensiva ao pai”, ou seja, da licença após o parto de 24 semanas, após a 14ª semana quem pode gozar –la é o pai (conforme escolha do casal), igualmente na França há a “licença parental”, desde 1991.

²⁵ Na Suécia o pai deve usar necessariamente pelo menos 60 (sessenta) dias da licença, sob pena da mesma ser cancelada. Ela é no total de 480 dias, embora com faixas diferentes de remuneração dependendo da extensão.

grupos de Auto Defensoras e Promotoras Populares para questões de gênero. Também deveria ser criado (por reserva legal) um Fundo para Mulheres (a exemplo dos FIA's) para as condenações judiciais em ações metaindividuais (tanto dos MP's, quanto de outros legitimados ativos) que envolvesse o temário gênero feminino revertendo-se (em harmonia com o art.8^a, “b” e “e” da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, de 9-6-94, e Dec. n.º.1973/96) os valores para educação das mesmas, campanhas educativas de combate à discriminação, etc.

Nas carreiras públicas, judiciário, MP, defensoria pública e em todas as escolas propugna-se pela inclusão, como parte integrante dos cursos de ingresso, em estágios probatórios e disciplinas escolares (*mutatis mutandis* a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher²⁶ “Convenção de Belém do Pará de Dec.1973/96, art. 8º, letra “e” c/c Lei n.º.11340/2006, art.8º) a matéria de gênero. Nas carreiras públicas, propõe-se a criação de atendimento especializado ao público externo, com a presença de mulheres, para tratar de questões envolvendo ilícitos de gênero. Nas escolas de carreiras públicas, na linha das teorizações da segunda onda do Feminismo, do Feminist Legal Studies, propõe-se a criação de linhas de pesquisa de uma Teoria Latino-Americana de Estudos Jurídicos Feministas (na linha do Feminismo Descolonial de Legornes) e pela criação de ouvidoria interna (de mulheres), com a presença de uma equipe de mulheres atuando de forma permanente junto às Corregedorias para colher denúncias internas de procuradoras, servidoras, estagiárias, funcionárias e terceirizadas.

Finalmente, propõe-se que (na linha da Convenção 156, da OIT) todas as promoções por merecimento e também as promoções para entrâncias, em quaisquer carreiras públicas deveriam ser feitas por gênero feminino e masculino, alternadamente, mas dando-se preferência ao membro (A)

²⁶ Art.8º, letra “E”: “e) promover a educação e treinamento de todo pessoal judiciário e policial e demais funcionários responsáveis pela aplicação da lei, bem como do pessoal encarregado da implementação de políticas de prevenção, punição e erradicação da violência contra a mulher;”

que tenha obrigações familiares, considerando-se a proporção entre o número de interessados homens e mulheres.

7. Conclusões

No presente trabalho restou provado que há discriminações em face da mulher tanto no âmbito societário geral quanto no MPB. Dessarte, segundo a base matricial desta pesquisa, as teorias Lugones e após de Fraser, nenhuma das três chaves de leitura da igualdade feminina foram alcançadas no Brasil, quais sejam: redistribuição, representação e reconhecimento das mulheres. E pior, verificou-se que vários movimentos feministas têm reais propósitos adversatários a simetria com o gênero feminino notadamente o Feminismo Carreirismo Branco e as representações legislativas de extrema direita religiosa, mostrando que a Colonialidade está muito presente, lamentavelmente, notadamente no PL 867/2015 “Escola Sem Partido”.

Através das estatísticas, verificou-se que há imensa assimetria desses pressupostos, no Brasil, com relação ao gênero feminino, que sequer atingiu plenamente os ideários da segunda fase do Movimento Feminista, da terceira e muito menos da quarta, verificando-se inclusivamente mais retrocessos recentes do que avanços. Nesse contexto, este trabalho propõe medidas a serem implementadas tanto pela sociedade em geral, quanto nas carreiras públicas e escolas para que sejam combatidas e superadas as discriminações à mulher, para a efetivação da jusfundamentalidade da Constituição/88 e das Convenções Internacionais adotadas pelo Brasil para efetivação dos melhores ideais de democraticidade, respeitabilidade e simetria entre gêneros.

Referências

ABREU, Alzira Alves de BELOCH, Israel, LATTAMAN- WELTMAN, Fernando; LAMARÃO, Sérgio Tadeu de (coords.). **Dicionário histórico- biográfico brasileiro**. RJ:Editora FGV, 2001, p.3343, vol. III.

ADICHIE, Chimamanda Ngozi. **Para educar crianças feministas – um manifesto**. SP: Cia das Letras, 2017

_____. **Sejamos todos feministas**. SP: Cia das Letras, 2015

AGÊNCIA FRANCE-PRESSE. Após massacre, Nova Zelândia vai restringir acesso às armas de fogo. **Correio Braziliense**. Postado em 18 março 2019. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/mundo/2019/03/18/interna_mundo,743594/apos-massacre-nova-zelandia-vai-restringir-acesso-as-armas-de-fogo.shtml>. Acesso em 07 abril 2019.

ALBERGARIA, Bruno. **Histórias do Direito: evolução das leis, fatos e pensamentos**. 2ª ed., SP: Atlas, 2012.

ARAÚJO, Adriane Reis. **O papel do gênero no assédio moral coletivo**, in Trabalho da mulher: mitos, riscos e transformações. ARAÚJO, Adriane Reis e FONTENELE-MOURÃO, Tânia (orgs.), SP: LTr, 2017, p. 55-60

ARENDT, Hannah. **As origens do totalitarismo- anti-semitismo, imperialismo, totalitarismo**. SP: Cia das Letras, 1989

ARONOVICH, Lola. Blogueira Lola Aronovich é ameaçada por membros de fórum de ódio que atiradores de Suzano frequentavam; veja mensagens. **Viomundo**. 14 mar. 2019. Disponível em: <<https://www.viomundo.com.br/denuncias/blogueira-lola-aronovich-e-ameacada-por-membros-de-forum-que-dois-assassinos-de-suzano-frequentavam-veja-mensagens.html>>. Acesso em 07 abril 2019.

ASSIS, Mariana Prandini. **História do direito, abordagens feministas e o desafio da exclusão: lições no caso Estadunidense** in Maior, Jorge Luiz e VIEIRA, Regina Stela Córrea (org.) Mulheres em Luta: A outra metade da história do direito do trabalho. SP: LTr, 2017.

BARBOSA, Geovane dos Santos e LAGE, Aliene Carvalho. Reflexões sobre o movimento feminista na América Latina. **Revista Lugares de Educação (RLE)**, Bananeiras – PB, v.5, n.11, p. 92-103, ago.-dez.2015.

BARROS, Alice Monteiro. **A mulher e o direito do trabalho**. SP: LTr, 1995

BALLESTRETRO, Maria Vittoria. **Dalla tutela alla parità: la legislazione italiana sul lavoro delle donne**. Bologna: Il Mulino, 1979.

BAUMAN, Zygmunt. **Vida para o consumo – a transformação das pessoas em mercadorias**. RJ: Zahar, 2008.

BAYLOS, Antonio. **Direito do trabalho: modelo para armar**. SP: LTr, 1999

BEAUVOIR, Simone. **Brigitte Bardot e a síndrome de Lolita & outros escritos**. BH: Quixote + Do Editoras Associadas, 2018.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins e outras (organizadoras). **Carta das Mulheres Brasileiras aos Constituintes: 30 anos depois**. SP: Autonomia Literária, 2018.

BIHR, Alain. **Du “grand soir” a “l’alternative”. le mouvement ouvrier européen crise. Paris. Les Éditions Ouvrières**. Ed. Brasileira, SP: Boitempo, 1998

BITTENCOURT, Naiara Andreoli. Movimentos feministas. **Revista InSURgência**. Brasília, ano 1, jan./jun.,2015 p. 198-210

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. 2. ed. RJ: Bertrand Brasil, 2002.

BRASIL. Secretaria de Previdência. Ministério da Fazenda. **Política de Proteção Social e Igualdade de Gênero**. Brasília:DF, nov.2017

BUTLER, Judith P. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 2003.

CANTELLI, Paula. **O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação** in VIANA, Marcio Túlio, RENAULT, Luiz Otávio e CANTELLI, Paula (org.) **Discriminação**.SP: LTr,2007.

CANUTO, Érica. **A masculinidade no banco dos réus**. Natal: Editora do Autor, 2018.

CARVAJAL, Julieta Paredes. **Descolonizar las luchas: la propuesta del feminismo comunitario**, in **Revista Chilena Mandrágora**, <http://mandragora-netmal.blogspot.com/> e <https://www.metodista.br/revistas/revistas-metodista/index.php/MA/article/view/9238>, acesso 27-04-2019.

- CASTILHO, Ela Wiecko Volkmer. **Da assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar - artigo 9º**. In: Carmen Hein de Campos. (Org.). Lei Maria da Penha - comentada em uma perspectiva jurídico-feminista. Rio de Janeiro: Lumen Juris Editora, 2011, v. 01, p. 1-246.
- CHOMSKY, Noam. **Mídia – Propaganda política e manipulação**. SP: Martins Fontes, 2013.
- CNMP. **Cenários de Gênero**. 2018. Disponível em: <http://www.cnmp.mp.br/portal/images/20180622_CEN%C3%81RIOS_DE_G%C3%8ANERO_v.FINAL_2.pdf>. Acesso em 15 abril 2019.
- COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 4ª ed., SP: Saraiva, 2005
- CULT- Revista Brasileira de Cultura. **Simone de Beauvoir e os paradoxos do feminino**, SP: editora Bregantini, nº10, ano 22, janeiro de 2019.
- DAVIS, Ângela. **Angela Davis- uma autobiografia**. SP: Boitempo, 2019
- DEBORD, Guy. **A Sociedade do espetáculo**. RJ: Contraponto, 1997.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego – entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. SP: LTr, 2006
- DELGADO, Maurício Godinho, PORTO, Lorena Vasconcelos. **O estado de bem-estar social no século XXI**. SP: LTr, 2007.
- DW BRASIL. Os massacres de Christchurch e Suzano e o lado obscuro da internet. **DW Brasil**. 2019. Disponível em: <<https://www.dw.com/pt-br/os-massacres-de-christchurch-e-suzano-e-o-lado-obscuro-da-internet/a-47945454>>. Acesso em 07 abril 2019.
- ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do estado**. RJ: Bestbolso, 2014

FOUCAULT, Michel. **Le jeu de Michel Foucault**. In: _____. *Dits et écrits II: 1976-1988*. Edição estabelecida sob a direção de Daniel Defert e François Ewald, com a colaboração de Jacques Lagrange. Trad. Gilles Barbeie-te et al. 2. ed. Paris: Quarto Gallimard, 2001c.

FRASER, Nancy and HONNETH, Axel. **Redistribution or recognition? A political philosophical Exchange**. New York: Verso, 2003.

FRASER, Nancy. O feminismo, o capitalismo e a astúcia da história. **Mediações**, Londrina, v. 14, n. 2, p. 11/22, jul./dez. 2009.

GONÇALVES, Eliane e PINTO, Joana Plaza. Reflexões e problemas da “transmissão” intergeracional no feminismo brasileiro. **Cadernos de Pagu** (36), janeiro - junho de 2011, p.25-46

IBGE. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. **Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Econômica**, 2016. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=resultados>>. Acesso em: 7 abril 2019.

IBGE. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. **Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Econômica**, n. 38, 08 jun. 2018. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf>. Acesso em 15 abril 2019.

INTER-PARLIAMENTARY UNION. **Women in national parliaments. Situation as of 1st December**. Geneva. IPU, 2017. Disponível em: <<http://archive.ipu.org/wmn-e/arc/classifo11217.htm>>. Acesso em: 07 abril 2018.

LORENTZ, Lutiana Nacur. O “8 de março” - dia internacional da mulher, análise das quatro ondas do movimento feminista e proposições evolutivas, in ARAÚJO, Adriane Reis de, LOPES, Andrea Lino, Gugel, Maria Aparecida e COELHO, Renata (Coord.) **Direitos Humanos no Trabalho pela Perspectiva da Mulher**. BH: RTM, 2019, p. 17 a 46

LORENTZ, Lutiana Nacur; SOUZA, Flávia Roberta Benevenuto De. O princípio da igualdade e as perspectivas antiga e moderna. **Meritum (FUMEC)**, v. 3, p. 51-79, 2008

LOURES, Lieli Karine Vieira. A imparcialidade jornalística sob a ótica da retórica e a perpetuação do status quo feminino. **Revista Alterjor**, v. 01, p. 01/artigo 5-09, 2012

LUGONES, Maria. Rumo ao feminismo descolonial. **Revista de Assuntos Feministas-REF**, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, v. 22, nº. 03, setembro-dezembro/2014, p.935/952 também in <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/issue/view/2211/showToc>, acesso em 27-06-2019

_____, Maria. **Colonialidad y género**, Tabula Rasa. Bogotá - Colombia, nº.9: 73-101, julio-diciembre 2008.

MATTEI, Ugo e NADER, Laura. **PILHAGEM- quando estado de direito é ilegal**. SP: Editora WMF Martins Fontes, 2013.

MARCHA DAS VÁDIAS. **Por que vadias?** 2011. Disponível em: <https://marchadasvadias-cwb.wordpress.com/conheca-a-marcha/porquevadias/>. Acesso em 25 julho 2018.

MARSHALL, T. H. **Cidadania, classe e status social**. RJ: Zahar, 1967.

MATOS, Ana Clara Harmatiuk, OLIVEIRA, Ligia Ziggioni de e NATIVIDADE, José Pedro Kostin Felipe de. **Revista da Faculdade de Direito do Paraná-UFPR**, Curitiba, vol. 61, nº03, set./dez./2016, p.345-363.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **Trabalho escravo contemporâneo: conceituação à luz do princípio da dignidade da pessoa humana**. 2ª. ed. São Paulo: LTr, 2015.

OAB/SP. **O caso doca street**. s.d. Disponível em: <<http://www.oabsp.org.br/sobre-oabsp/grandes-causas/o-caso-doca-street>>. Acesso em: 15 abril 2019.

OIT. **Notas da OIT: trabalho e família**. Brasília: OIT, 2009. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229658.pdf> . Acesso em: 17 abril 2019.

_____. **Las mujeres siguen teniendo menos posibilidades que los hombres de participar en el mercado de trabajo en gran parte del mundo**. Genebra, 8 março 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_619550?lang=es>. Acesso em: 17 abril 2019.

_____. **Trabalho e família:** rumo as novas formas de conciliação com corresponsabilidade social/Organização Internacional do Trabalho. Brasília: OIT, 2009.

ONU. **Taxa de feminicídios no Brasil é quinta maior do mundo; diretrizes nacionais buscam solução.** Publicado em 9 abril 2016. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/onu-femicidio-brasil-quinto-maior-mundo-diretrizes-nacionais-buscam-solucao/>>. Acesso em: 15 abril 2019.

PROJETO MULHERES INSPIRADORAS. **Pesquisa presença feminina no parlamento.** 2017. Disponível em <<http://www.marlenecamposmachado.com.br/documentos/pequisa-presenca-feminina-no-parlamento.pdf>>. Acesso em 14 março 2018.

RIBEIRO, Djamila. **O que é lugar de fala.** SP: Grupo Editorial Letramento, 2018.

SAFFIOTI, Heleith Iara Bongiovani. **Gênero, patriarcado, violência.** SP: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004

_____. **O feminismo e seus frutos no Brasil** in SADER, Emir (org.) Movimentos Sociais na transição democrática. SP: Cortez, 1986

SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização.** 24^a ed. SP: Record, 2015

SEGATO, Rita Laura. **As estruturas elementares da violência.** Cad. Pagu nº.29 Campinas, jul./dez. 2007

TELES, Maria Amélia de Almeida. **Breve história do feminismo no Brasil.** SP: Brasiliense, 2003.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. El Derecho del Trabajo de la mujer como 'techo de vidrio' del mercado de Trabajo brasileño. **Revista Derecho Del Trabajo**, v. 13, p. 191-204, 2016.

THE WORLD BANK. Taking stock: stylized facts about gender at work. In: THE WORLD BANK. **Gender at work:** a companion to the World Development Report on Jobs. [S.l.]: [s.n.], 2013. p. 17-21. Disponível em: <http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/Event/Gender/GenderAtWork_web2.pdf>. Acesso em: 4 março 2018.

WACQUANT, Loic. **As prisões da miséria.** RJ: Jorge Zahar, 2001.

WOOLF, Virginia. **Profissões para mulheres e outros artigos feministas**. Porto Alegre: L&PM, 2016.

ZUCHEBERG, Donna. ***Not All Dead White Men: Classics and Misogyny in the Digital Age*** (***Nem Todos os Homens Brancos estão Mortos: Clássicos e Misoginia na Era Digital***). Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 2018.

Filmografia

As Sufragistas- Mães, Filhas, Revolucionárias, direção, direção Sarah Gavron, Univesal Pictures, 1 hora e 47 minutos, 2015 (lançamento no Brasil).

Documentários: *Daughters of Destiny*, NETFLIX, direção: Vanessa Roth, 240 minutos (IV partes), ano 2017.

Period - End of Sentence, direção Rayka Zehtabchi, 26 minutos, 2018, Oscar de 2019.

A prostituição como trabalho digno: Sobre o direito fundamental de exercê-la

*Alessandra Margotti dos Santos Pereira*¹

1. Introdução

A prostituição é e sempre foi uma atividade predominantemente exercida por mulheres COELHO et al., 2013, p. 4-5; FARIA, 2013, p. 119, 207; TAMPED VIII, 2009, p. 85; MUNK, 2014, p. 62; DORÉ, 2016). E esse dado parece estar diretamente ligado à sua marginalização, mormente no Brasil, onde a sexualidade da mulher ainda é vulnerabilizada, estigmatizada e considerada nefasta. Isso se dá devido a valores de ordem religiosa e moral hegemônicos.

A igreja cristã sempre se mostrou bastante preocupada em reprimir a sexualidade da mulher e censurar a prostituição. Durante a Idade Média, momento em que se tornou mais atuante neste sentido, as mulheres foram reduzidas, subordinadas, centralizando no homem o poder das relações entre os sexos, e a castidade das mulheres, já existente, passou a ser reforçada. Apesar de condenada, a prostituição foi tolerada pela igreja, que a considerava um mal necessário (ROBERTS, 1998)².

¹ Doutoranda em Direito Penal pela Universidade Federal de Minas Gerais. Mestra também em Direito Penal, pela mesma universidade. Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, em junho de 2013. Professora de Direito Penal e Processo Penal. Advogada feminista, filha, irmã, mulher da periferia.

² Segundo Roberts, os cristãos defendiam a existência da prostituição para eliminar o efluente sexual que impedia os homens de atingirem o patamar de Deus, consideravam-na uma “válvula de escape”. (ROBERTS, 1998)

A atividade sexual remunerada sempre foi interpretada por estudiosos como uma forma rápida e eficiente das mulheres alcançarem independência financeira e de frequentarem o espaço público, o qual pertence originalmente aos homens, enquanto mulheres se restringem ao privado, ao lar. Por romper com essa dependência e por estar diretamente ligada ao sexo, algo sujo e condenável, sempre foi mal vista e abominada, pelos ditames cristãos, principalmente (BEAUVOIR, 1967; FONSECA *in* DEL PRIORE, 2017; MARGOTTI, 2017, p. 147 ss.; ROBERTS, 1998).

Em 1500, já durante a Idade Moderna, os portugueses chegaram ao Brasil trazendo todo seu arcabouço cultural europeu, marcado por uma influência religiosa pré-Reforma. Portugal queria povoar o país e exigia de seus novos moradores apenas que fossem católicos (MARQUES, 2008, p. 205). Os jesuítas que aqui chegavam com o intuito de evangelizar os habitantes se assustavam com a liberdade dos índios, que andavam nus e realizavam casamentos não monogâmicos. Trabalharam arduamente no sentido de convertê-los ao catolicismo, impondo-lhes seus valores morais e religião pra que fossem salvos no juízo final (MARQUES, 2008, p. 205).

A visão judaico-cristã, que ainda hoje impregna toda a cultura ocidental, denota o sexo como algo perigoso, sujo, principalmente quando fora das normas convencionais familiares e heterossexuais (OLIVAR, 2007, p. 108-137). O Brasil, como país arraigado desses princípios moralistas e religiosos herdados da colonização europeia, que deixa transparecer tais influências em diversas instâncias de poder, reconhece a prostituição como trabalho, mas não a deixa livre de entraves, problemas estruturais e sociais.

Não obstante o Estado reconhecer a atividade como ocupação legal³ (obviamente, quando praticado por maior e capaz e consentidamente), este não a regulamenta e, pior, não a protege, na medida em que ignora sua existência e deixa de combater, como se propõe, práticas que a permeiam - como rufianismo, favorecimento e manutenção de casas de

³ *Classificação Brasileira de Ocupações*: nº 5198-05 - Profissional do sexo: Garoto de programa, Garoto de programa, Meretriz, Messalina, Michê, Mulher da vida, Prostituta, Trabalhador do sexo. Descrição Sumária: Buscam programas sexuais; atendem e acompanham clientes ;participam em ações educativas no campo da sexualidade. As atividades são exercidas seguindo normas e procedimentos que minimizam a vulnerabilidades da profissão. (BRASIL, s.d.)

prostituição - todas previstas no Código Penal Brasileiro, cuja função e efeito são meramente simbólicos.

Assim, milhares de mulheres⁴ que escolheram se prostituir livremente⁵ têm direitos de toda sorte negados, não obstante exercerem uma atividade laborativa lícita, que é reconhecida pelo Estado, mas por ele mesmo obstada. Necessária, portanto, a reflexão sobre o tema e suas matizes, no intuito de se analisar os excessos e erros do ordenamento jurídico brasileiro, sobretudo, sob os aspectos penal e trabalhista.

2. A prostituição, o lenocínio e seus diversos modelos legais

A prostituição é uma prática diferentemente tratada em cada canto do mundo. Vários são os países que caminham para descriminalização da atividade e daquelas associadas a ela⁶, enquanto outros, em sentido oposto, legislam no intuito de criminalizar não só prostitutas, como também seus clientes⁷.

Isso decorre dos diferentes métodos e abordagens legais em relação ao tema, os quais podem ser adotados em perfeita conformidade com entendimentos inspirados pelo Protocolo de Palermo⁸ - que trata da prevenção, repressão e punição do tráfico de pessoas -, considerando-se aqui especialmente sua perspectiva de exploração sexual.

Basicamente, são três os modelos legais referentes à prostituição e às atividades de lenocínio, nominadamente, proibicionista, abolicionista e regulamentarista. Os dois últimos modelos apresentam submodelos, o neo-

⁴ O presente estudo será escrito sob a perspectiva da mulher prostituta, uma vez que, como mencionado, é o sexo predominante na atividade sexual remunerada e são as mais afetadas pela moral sexual vigente.

⁵ Diz-se “escolha livre” não desconsiderando os fatores externos, como os socioeconômicos, que limitam escolhas individuais. Não obstante, acredita-se que tais fatores são impostos a todos, em maior ou menor grau, sendo o capitalismo o sistema econômico predominante.

⁶ Países como Alemanha, Austrália, Áustria, Equador, Grécia, Holanda, México, Nova Zelândia e Venezuela, permitem e regulamentam, em maior ou menor grau, a atividade, bem como algumas ou todas as atividades que a permeiam. (PROCON.org, 2018)

⁷ Por exemplo, a Suécia, primeiro país a criminalizar clientes, e a França, que passou a criminalizá-los em 2016.

⁸ “Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em Especial Mulheres e Crianças”. (BRASIL, 2004)

abolicionista e o laboral, respectivamente (BARRETO, 2008; MARGOTTI, 2017; PISCITELLI, 2012; RIBEIRO, 2008; WIJERS, 2004). O primeiro deles, o proibicionista, é caracterizado por criminalizar todos os envolvidos com a atividade de prostituição, a pessoa que se prostitui, o cliente e os que lucram com a atividade sexual alheia. O modelo abolicionista, diferentemente, admite a atividade de prostituição, mas vê a pessoa que se prostitui como vítima, entendendo a prática como lesiva à dignidade humana; por isso, pune as formas de exploração da atividade por terceiros, independente de ser por interesse econômico ou não. Como uma “evolução” desde modelo (embora muito mais próximo do proibicionista), destaca-se o neo-abolicionista, uma perspectiva legal contemporânea que considera a pessoa que se prostitui sempre vítima, mas se difere do abolicionista por adotar a criminalização também do cliente (CORRÊA, 2013, p. 29).

Em outro aspecto, encontra-se o modelo regulamentarista, ou regulador, conhecido por considerar a prostituição um fenômeno social impossível de ser erradicado da sociedade e que, por isso, deve ser controlada e limitada, com o fim de se evitar os danos que pode causar no meio social, em claro posicionamento moral. Diferentemente, pensado em uma perspectiva não mais higienista como este, mas de garantia de direitos humanos, civis e trabalhistas, surge o modelo laboral, o qual reconhece a pessoa que se prostitui como profissional, como trabalhadora, e enfatiza a necessidade de se regulamentar a atividade por meio de legislação civil e trabalhista. O modelo surgiu a partir de discussões e movimentos das prostitutas e não tem a pretensão de controlar ou suprimir a prostituição (WIJERS, 2004, p. 5).

O Brasil é um país assumidamente abolicionista⁹: criminaliza apenas as atividades de lenocínio¹⁰ e, juntamente com tal criminalização, reconhece a prostituição como ocupação legal. Essa forma de organização faz

⁹ E mascaradamente regulamentarista, visto que o Estado sabe da existência e prática de diversas casas de prostituição e demais atividades de lenocínio, mas a ignora, não combate juridicamente, deixando seu controle a ser exercido, direta e tão somente, pelo arbítrio policial. (BLANCHETTE et al., 2015)

¹⁰ Atividades de terceiros que intermedeiam a prostituição alheia. Art. 227 - **Mediação para servir a lascívia de outrem**; Art. 228 - Favorecimento da prostituição ou outra forma de exploração sexual; Art. 229 - Casa de prostituição; Art. 230 - Rufianismo. (BRASIL, 1940)

com que o país mantenha na marginalidade, social e de direitos, incontáveis profissionais do sexo que escolheram exercer a atividade livremente. Não são reconhecidas enquanto trabalhadoras devido a uma criminalização baseada tão somente em aspectos morais, como será visto adiante¹¹.

3. O trabalho marginalizado pela suposta proteção à liberdade e dignidade sexual da prostituta

Como mencionado, a Classificação Brasileira de Ocupações reconhece a prostituição como ocupação legal, mas atente-se para um ponto extremamente importante: quando praticada por menor ou incapaz ou contra a vontade de quem a exerça, a atividade sexual mediante remuneração não pode ser reconhecida como prostituição, devendo esta ser entendida apenas como a prática sexual mediante remuneração por pessoa maior, capaz, livre e consciente. Quando não exercida sob essas condições, é considerada exploração sexual e deverá ser amplamente combatida¹².

Para o ordenamento jurídico brasileiro, a pessoa que se prostitui deverá fazê-lo de maneira individual e isolada, sem receber qualquer assessoria ou forma de ajuda ou mediação, tais como: indicações, utilizar local mantido por terceiros para exercer a atividade ou sustentar quem quer que seja com os frutos de seu trabalho. Isso porque estas atitudes qualificariam a pessoa *aliada* a quem se prostitui como incurso nos crimes de lenocínio, previstos nos artigos 227 a 230 do Código Penal Brasileiro (BRASIL, 1940)¹³.

¹¹ Para maiores informações, conferir MARGOTTI, Alessandra. Alessandra. Direito à Prostituição: Legalização e Regulação do Lenocínio no Brasil. Editora D'Plácido; Belo Horizonte. 2017, p.150 ss.

¹² O Projeto de Lei nº 4.211/2012, de autoria do Deputado Federal Jean Wyllys (PSOL), elaborado com a participação de Gabriela Leite e demais prostitutas ativistas, tem como um de seus objetivos diferenciar os conceitos de *exploração sexual* e de *prostituição*, sendo esta a profissão a ser exercida por pessoa livre, maior e capaz. (WYLLYS, 2012)

¹³ Os artigos 231 e 231-A do CP, referentes ao tráfico de pessoas interno e internacional para fins de exploração sexual, foram revogados pela Lei 13.344/16, a qual incluiu um tipo genérico de tráfico, art. 149-A, praticado “mediante grave ameaça, violência, coação, fraude ou abuso” contra a vítima, o que representou um ganho para a garantia da liberdade sexual de profissionais do sexo (BRASIL, 1940).

Esse diploma legal prevê tais crimes alegando a proteção ao bem jurídico *liberdade sexual*, uma das formas de liberdade individual¹⁴, e mais, à própria *dignidade sexual*, expressão da dignidade da pessoa humana¹⁵ (BRASIL, 1988).

Ocorre que a pessoa que se prostitui por escolha própria, que tem consciência e vontade de suas escolhas e atitudes, está de posse de sua liberdade sexual, não havendo que se falar em afronta à sua liberdade. Enquanto pessoa maior e capaz, está habilitada para se autodeterminar e saber como melhor utilizar seu corpo e força de trabalho.

E quanto à dignidade sexual, há formas diferentes de entendê-la, considerando a amplitude e fluidez da expressão *dignidade da pessoa humana*. Elementarmente, a dignidade requer que cada pessoa seja vista e tratada como fim em si mesma, atribuindo-se a cada vida um valor intrínseco, “ninguém existe no mundo para atender os propósitos de outra pessoa ou para servir a metas coletivas da sociedade” (BARROSO, 2010, p. 8-9).

Entretanto, em razão de sua plasticidade, a dignidade da pessoa humana pode ser facilmente adaptada para designar qualquer sentido que lhe seja dado, resguardando, inclusive, aspectos morais ou religiosos, a partir de uma interpretação *perfeccionista* (GRECO, 2011, p. 431; MARTEL, 2010, p. 168), conhecida como dignidade heterônoma. A dignidade como heteronomia considera os valores compartilhados pela comunidade, antes de escolhas feitas individualmente. É determinada por ideais de moralidade e bem comum, um padrão de vida digna que seja a todos igualmente imposto (BARROSO, 2010, p. 12).

Em sentido oposto, a dignidade como autonomia, numa interpretação *política*, refere-se à capacidade de autodeterminação, de escolha sobre como bem viver a própria vida, segundo os próprios padrões de vida digna e boa. Assim, a dignidade deve ser observada no âmbito particular, como

¹⁴ “Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...)” (BRASIL, 1988)

¹⁵ “Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...) III - a dignidade da pessoa humana; (...)” (BRASIL, 1988)

a conduta considerada correta e coerente com os valores próprios e individuais de cada um. Dignidade da pessoa humana enquanto capacidade de autodeterminação.

Sendo assim, claro está que a interpretação coerente com os ideais de Estado Democrático de Direitos é a *política*, dignidade sexual enquanto autonomia sexual, enquanto respeito à capacidade de cada indivíduo se autodeterminar e escolher o que considera digno e bom para sua vida, cabendo ao Estado apenas proteger e garantir esse poder de escolha e efetivá-lo. Não deve o Estado eleger padrões de “vida boa e digna” e tentar impô-los a todo cidadão, assumindo uma posição de paternalismo exagerado, pois equivaleria a proteger a “moral e os bons costumes”, valores estritamente individuais e vulneráveis, o que tornaria o Estado em um tirano da moral, impondo a minorias, valores hegemônicos.

Diante do exposto, conclui-se que a pessoa profissional do sexo que escolheu livremente se prostituir, está de posse de sua liberdade sexual e de sua dignidade sexual (enquanto direito à autodeterminação), motivo pelo qual a criminalização das condutas de lenocínio, da maneira como estão, é inconstitucional, pois não deve haver criminalização sem que haja lesão a direitos de terceiros e, por sua vez, sem vítimas¹⁶.

Utilizando como argumento essa criminalização inconstitucional, direitos trabalhistas são negados às prostitutas, quando se argumenta relação de trabalho existente entre essa profissional e dono de estabelecimento em que ocorra a prática de prostituição. Isso baseado no artigo 104, inciso II do Código Civil Brasileiro (BRASIL, 2002)¹⁷, segundo o qual não se pode considerar válido negócio jurídico cujo objeto seja ilícito, entendendo-se, portanto, a suposta relação trabalhista como ilícita, vez que uma das partes estaria praticando um delito.

¹⁶ Para maiores informações e referências sobre os estes aspectos criminais, os quais não são o foco da discussão no presente texto, consultar MARGOTTI, Alessandra, *Op. Cit.*, p. 199 ss.

¹⁷ “Art. 104. A validade do negócio jurídico requer: (...) II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; (...)” (BRASIL, 2002)

Dessa forma, uma gama de direitos é negada a profissionais do sexo que exercem a atividade, sendo esta, ao mesmo tempo, reconhecida e dificultada pelo mesmo Estado que a identifica como ocupação legal, mantendo tais profissionais à margem de direitos sociais, civis e trabalhistas. O Estado, sob a justificativa de proteger a liberdade e dignidade sexual de profissionais do sexo e de pessoas exploradas sexualmente¹⁸ (não estabelecendo qualquer diferenciação entre estes), acaba por aviltar, ele mesmo, tais garantias fundamentais de quem escolhe a prostituição como forma de trabalho.

4. A proteção exercida pelo estado democrático de direitos e sua afetação a direitos fundamentais

A dignidade da pessoa humana, enquanto autonomia, está intimamente ligada às decisões de caráter existencial, sob os aspectos ideológico, artístico, religioso, afetivo e sexual (SARMENTO, 2005, p. 186), além das liberdades de expressão, de religião, de associação, de planejamento familiar e sexual (BARROSO, 2012, p. 37), sem esquecer as liberdades de pensamento e de consciência, todas tidas como fundamentais (RAWLS, 2011, p. 345).

Vários são os direitos individuais decorrentes da autonomia, e todos eles demonstram a possibilidade de escolha, o direito de eleição voluntária, em conformidade com o que o indivíduo considere melhor para si mesmo.

Quando o mesmo Estado responsável por assegurar tais direitos os mitiga, age contrariamente a seus ideais democráticos, ofendendo, ele mesmo, a autonomia individual e a dignidade da pessoa humana, quando deveria protegê-las ao máximo. Escolhendo uma perspectiva heterônoma (e não mais autônoma) de proteção à dignidade, estabelece padrões que considera adequados à vida digna, que devem ser igualmente seguidos e respeitados por todos os cidadãos¹⁹. Ou seja, protege,

¹⁸ Obviamente, pessoas que se prostituem contra sua vontade, mediante violência, coação ou qualquer tipo de engodo, e crianças e adolescentes expostas a tais práticas sexuais são vítimas de crimes graves, os quais devem ser ampla e efetivamente combatidos.

¹⁹ Sobre as perspectivas autônoma e heterônoma de dignidade da pessoa humana, conferir: BARROSO, Luís Roberto. Legitimidade da recusa de transfusão de sangue por testemunhas de Jeová. Revista Trimestral de Direito Civil. v. 42. Rio de Janeiro: Editora Padma, abril/junho. 2010. BARROSO, Luís Roberto; MARTEL, Leticia de Campos Velho. A

por meio de criminalização do lenocínio, valores morais hegemônicos travestidos de dignidade da pessoa humana.

Especificamente sobre o tema aqui tratado, ao utilizar uma interpretação heterônoma de dignidade, afeta ainda outros importantes direitos fundamentais, como o direito à igualdade, na medida em que não dispensa aos profissionais do sexo o mesmo tratamento destinado a outros profissionais. E, ainda, o próprio ideal de Estado laico e amoral, ao estabelecer padrões de vida considerados dignos a partir de concepções morais e religiosas hegemônicas. Contudo, destaca-se aqui, especialmente, a ofensa à liberdade de profissão.

O inciso XIII, do artigo 5º, da Constituição Federal de 1988 prevê que “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”. Na medida em que a prostituição é uma forma de trabalho, reconhecida como ocupação legal pelo Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL, s.d.), a sua equiparação à forma de exploração sexual²⁰ pelo Código Penal impede o exercício deste direito por estas profissionais.

A Classificação Brasileira de Ocupações prevê a prostituição como a atividade de pessoas que “buscam programas sexuais; atendem e acompanham clientes; participam em ações educativas no campo da sexualidade.” Além disso, a CBO prevê que “as atividades são exercidas seguindo normas e procedimentos que minimizam as vulnerabilidades da *profissão*”. Vê-se que, além de tal previsão, o próprio Ministério do Trabalho e Emprego se referencia à prostituição como profissão, ao dispor que deve ser minimizada sua vulnerabilidade (BRASIL, s.d.).

morte como ela é: dignidade e autonomia individual no final da vida. Panóptica - Direito, Sociedade e Cultura, [S.l.], v. 5, n. 2, p. 69-104, out. 2010. FARIA, Márcio Gustavo Senra. A prostituição no Brasil no século XXI: Razões para sua regulamentação. Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ. Orientador: Prof. Dr. Daniel Antônio de Moraes Sarmento. 2013. MARGOTTI, Alessandra. Op. Cit., onde poderão ser encontradas ainda mais referências a respeito.

²⁰ O Código Penal sequer traz um conceito do que seria considerado “exploração sexual”, mas pela sua leitura sistemática, entende-se que a prostituição é uma de suas formas, como denota o título do Capítulo V, do Título VI do Código Penal: “Do lenocínio e do tráfico de pessoa para fim de prostituição ou outra forma de exploração sexual” (BRASIL, 1940).

Ainda que se diferencie de outras profissões no país, por não possuir um conselho ou regulamentação específica, não há dúvidas quanto à consideração da prostituição enquanto forma legítima de trabalho. Trabalho, em termos absolutos, quer significar a produção de bens e/ou prestação de serviços (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 20140. Moraes Filho define como trabalho o que resulta da energia humana empregada com um fim produtivo, sendo considerado produtivo "toda e qualquer tarefa que se processa no âmbito do tráfego econômico, desde a produção até o consumo, passando pela produção e circulação" (MORAES FILHO; MORAES, 2014, p. 39). Constatou, assim, que trabalho, além da transformação de matéria-prima, é também a oferta de bens e serviços. Complementa, ressaltando que é a força que impulsiona produções ou realizações de um fim humano, conceito este que compreende quaisquer possíveis ângulos do trabalho que se originem no conhecimento humano (MORAES FILHO; MORAES, 2014, p. 40).

Cabanellas, no mesmo sentido, afirma que trabalho é a atividade humana que se destina a produzir ou fazer algo destinado a satisfazer necessidades próprias ou alheias, isto é, trabalho é a forma pela qual os indivíduos obtêm todo o necessário à existência (CABANELLAS, 1964, p. 157). Pode-se concluir que é trabalho, então, o produzido pela energia do trabalhador, destinada à utilidade e existência de outros seres humanos e de si mesmo.

Resta claro, portanto, que a prostituição é sim forma de trabalho, não apenas por estar definida como ocupação legal em rol ocupacional, mas também, e principalmente, devido à sua essência de prestação de serviços necessários aos seres humanos, sejam estes sexuais ou afetivos, além de ser uma forma de manutenção de vida e existência da pessoa que se prostitui.

Sendo assim, o Estado, ao proibir as atividades de lenocínio, impede o livre exercício profissional de prostitutas, direito este fundamental, previsto na Constituição Federal e na Declaração Universal de Direitos

Humanos (ONU, 1948)²¹. O mesmo Estado que garante o direito das pessoas trabalhadoras do sexo de escolherem livremente a prostituição como ocupação legal, meio lícito de trabalho, é o que as impede de exercê-la de maneira adequada, com direitos mínimos assegurados. Um paradoxo.

À mesma conclusão chega Muçouçah, que acentua:

(...) o que exercem os profissionais do sexo é *trabalho*, revestido de forma profissional, pertencente ao domínio das atividades econômicas lícitas. São pessoas que oferecem, ao público em geral (mesmo tendo, como em qualquer outra profissão, a mira em um perfil específico de clientes), serviços sexuais das mais diversas ordens, desde conversas por telefone ou pela rede mundial de computadores acerca de temas eróticos, passando por espetáculos ou práticas de atos específicos, até as relações sexuais propriamente ditas, exercendo todas estas atividades em troca de valores mensuráveis economicamente. (...) De antemão o ato de prostituir-se, desde que seja consentido, voluntário, independentemente do motivo que leva a pessoa a exercê-lo, é uma profissão que se dá em benefício próprio (para auferir renda) e de terceiros (a satisfação dos desejos, consoante dito), sendo uma esfera de ação pertencente ao âmbito de liberdade da pessoa humana. (MUÇOUÇA, 2014, p. 5)

O autor enfatiza que a liberdade de trabalho, como já mencionado, é um dos mais importantes direitos fundamentais individuais, expressão clara do direito geral de liberdade, a qual garante que qualquer pessoa possa escolher e acessar ao trabalho lícito que desejar, optando por como colocar no mercado sua própria força de trabalho. E complementa:

Há aqui um comportamento de abstenção por parte do Estado, o qual não poderá definir, *sponte propria*, a escolha individual de qualquer ofício ou profissão, e menos ainda impedir que qualquer ser humano exerça alguma atividade se a pessoa possuir requisitos necessários para o exercício profissional. (MUÇOUÇA, 2014, p. 7-8)

Assim, se forem considerados os preceitos constitucionais do princípio da autonomia, da liberdade de trabalho, além do fundamento dos

²¹ “Artigo 23. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.” (ONU, 1948).

valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, é possível afirmar a existência de "um princípio *pro libertate* que tutela a atuação da autonomia privada nas atividades econômicas da produção e distribuição de bens e serviços, cuja regra geral seria a liberdade" (LUNADELLI, 2008).

Silva Jr., a respeito do referido inciso XIII, do artigo 5º, da Constituição, dispõe que não há necessidade de regulamentação da profissão para que se tenha o direito de livremente escolhê-la; quando não houver exigências legais, o direito de exercício profissional é pleno:

Essa norma requer um pouco mais de atenção, pois dá a impressão de que a liberdade nela reconhecida fica na dependência da lei que deverá estabelecer as qualificações profissionais, para sua atuação. Se assim for, tratar-se-á, nitidamente, de uma norma de eficácia limitada e aplicabilidade dependente de legislação – isto é, aplicabilidade indireta e mediata. Parece-nos, contudo, que o princípio da liberdade de exercício profissional, consignado no dispositivo, é de aplicabilidade imediata. Seu conteúdo envolve também a escolha do trabalho, do ofício ou da profissão, não apenas o seu exercício. O legislador ordinário, não obstante, pode estabelecer qualificações profissionais para tanto. Se, num caso concreto, não houver lei que preveja essas qualificações, surge o direito subjetivo pleno do interessado, e a regra da liberdade se aplica desembaraçadamente. (...) A lei só pode interferir para exigir certa habilitação para o exercício de uma ou outra profissão ou ofício. Na ausência de lei, a liberdade é ampla. (SILVA, 2007, p. 106)

Assim, resta claro que o não reconhecimento de direitos trabalhistas às pessoas profissionais do sexo é uma afronta direta e imediata ao direito fundamental de liberdade de profissão. E isso decorre da ação do Estado que, a despeito da intenção declarada de proteger a liberdade e dignidade sexuais, termina por afetá-las e mitigá-las a milhares de pessoas – especialmente mulheres cis e trans-, por meio da criminalização das atividades de lenocínio.

5. Conclusão

Por todo o exposto, é possível concluir que aspectos morais e religiosos hegemônicos imbricados no ordenamento jurídico brasileiro impede o

acesso de um sem número de mulheres que trabalham atualmente como prostitutas (e também de homens), fazendo com que vivam à margem de direitos sociais e trabalhistas, sem qualquer motivo justo, já que exercem profissão lícita e reconhecida pelo Estado.

Tudo isso devido à equivocada criminalização das casas de prostituição e demais atividades de lenocínio, a qual se mostra indevida por equiparar a prostituição à forma de exploração sexual. Além de ser inconstitucional, por pretender proteger liberdade e dignidade sexuais mesmo quando não há qualquer afetação a estes, mas sim o livre exercício, por pessoas maiores e capazes, de um trabalho consentido. Ou seja, atua reprimindo mesmo condutas sem bem jurídico afetado e, por consequência, sem vítimas a serem protegidas.

Sendo assim, clara está a imediata necessidade de se descriminalizar tais atividades e regulamentar a profissão do sexo, no intuito de se resguardar direitos trabalhistas das prostitutas e de se, efetivamente, combater a exploração sexual. E, ainda, de se definir um conceito de exploração sexual que abranja tão somente a atividade sexual remunerada exercida de forma não consentida (por meio de violência, fraude, engano, etc) e/ou praticada por crianças e adolescentes, verdadeiras violências contra a liberdade sexual.

Referências

- BARRETO, Leticia Cardoso. *Prostituição, gênero e sexualidade: hierarquias sociais e enfrentamentos no contexto de Belo Horizonte*. Dissertação apresentada à banca examinadora do Mestrado em Psicologia da Universidade Federal de Minas Gerais. Orientação: Prof. Dr. Marco Aurélio Máximo Prado. 2008.
- BARROSO, Luís Roberto. Legitimidade da recusa de transfusão de sangue por testemunhas de Jeová. *Revista Trimestral de Direito Civil*. v. 42. Rio de Janeiro: Editora Padma, abril/junho. 2010.
- BARROSO, Luís Roberto. “Here, there and everywhere”: human dignity in contemporary law and in the transnational discourse. *Boston College International and Comparative Law Review* Volume 35. Issue 2. Article 2. 2012.

- BEAUVOIR, Simone de. *O Segundo Sexo. A Experiência Vivida* vol. II. 2º ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro. 1967.
- BLANCHETTE, Thaddeus Gregory; MITCHELL, Gregory; MURRAY, Laura. *Discretionary Policing, or the Lesser Part of Valor: Prostitution, Law Enforcement, and Unregulated Regulation in Rio de Janeiro's Sexual Economy*. In: *Criminal Justice and Law Enforcement Annual: Global Perspectives*. Larry E. Sullivan (org.). Volume 7. (NS Vol. 2). 2015.
- BRASIL. Ministério do Trabalho. Classificação Brasileira de Ocupações: nº 5198-05 - Profissional do sexo, s.d. Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/pesquisas/BuscaPorTituloResultado.jsf>. Acesso em 29 mai. 2019.
- BRASIL. *Código Civil Brasileiro (2002)*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm. Acesso em 30 mai. 2019.
- BRASIL. *Código Penal Brasileiro (1940)*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em 30 mai. 2019.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 30 mai. 2019.
- BRASIL. *Decreto nº 5.017/2004*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5017.htm. Acesso em 29 mai. 2019.
- CABANELLAS, Guillermo. *Tratado de Derecho Laboral*. Buenos Aires: El Grafico. 1964. Vol. 1.
- COELHO, Sonia; FARIA, Nalu; MORENO, Tica. *Prostituição: uma abordagem feminista*. Fundação Heinrich Böll. 2013.
- CORRÊA, Sônia. Prostituição, normas e conceitos: a dimensão transnacional. In: *Análise do contexto da prostituição - em relação a direitos humanos, trabalho, cultura e saúde no Brasil. Levantamento nacional e contexto internacional*. ABIA - Associação Brasileira Interdisciplinar de AIDS. 2013.
- DORÉ, Louis. *Major study reveals common misconceptions about sex workers*. Indy100. 2016. <https://www.indy100.com/article/major-study-reveals-common-misconceptions-about-sex-workers--ZJZ73pzlvq>.

FARIA, Márcio Gustavo Senra. *A prostituição no Brasil no século XXI: Razões para sua regulamentação*. Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ. Orientador: Prof. Dr. Daniel Antônio de Moraes Sarmiento. 2013.

FONSECA, Cláudia. Ser mulher, mãe e pobre. IN: *História das mulheres no Brasil*. Mary Del Priore (org). São Paulo: Ed. Contexto, 2017.

GRECO, Luís. Casa de Prostituição (Art. 229 do CP) e Direito Penal Liberal: Reflexões por ocasião do recente julgado do STF (HC 104.467). *Revista Brasileira de Ciências Criminais*, vol. 92, p. 431. Set. 2011.

LUNARDELLI, José Marcos. *A regulação das profissões e o controle judicial*. Tese de Doutorado - Departamento de Direito Econômico da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo - USP. Orientador: Dr. Fábio Nusdeo. São Paulo. 2008.

MARGOTTI, Alessandra. *Direito à Prostituição: Legalização e Regulamentação do Lenocínio no Brasil*. Editora D'Plácido; Belo Horizonte. 2017.

MARTEL, Letícia de Campos Velho. *Direitos Fundamentais indisponíveis: os limites e os padrões de consentimento para a autolimitação do direito fundamental à vida*. Tese de doutorado - Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Programa de Pós-Graduação em Direito. Orientador: Prof. Dr. Luis Roberto Barroso. 2010.

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

MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. *A Prostituição como Forma de Trabalho: uma análise para além da dogmática penal*. *Revista de Direito do Trabalho*, vol. 159/2014, p. 97. Set. 2014.

MUNK, Veronica. Em breve uma Europa livre de prostituição? In: *Prostituição e outras formas de amor*. Organizado por: Soraia Silveira Simões, Hélio R. S. Silva e Aparecida Fonseca Moraes. Rio de Janeiro: Editora da UFF. 2014. p. 62.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho - relações individuais e coletivas de trabalho*. 29º ed. São Paulo: Saraiva. 2014.

ONU. *Documento Oficial Declaração Universal dos Direitos do Homem* (1948). Disponível em: <http://www.humanrights.com/pt/what-are-human-rights/universal-declaration-of-human-rights/articles-21-30.html>. Acesso em 30 mai. 2019.

PISCITELLI, Adriana. *Exploração sexual, trabalho sexual: noções e limites*. Seminário Corpos, Sexualidades e Feminilidades. UERJ, Rio de Janeiro. 2012

PROCON.org. Explore Pros & Cons of Controversial Issues. 100 Countries and Their Prostitution Policies. (publicação online). California, EUA, 2018. Disponível em: <http://prostitution.procon.org/view.resource.php?resourceID=000772>. Acesso em: 19 maio 2019.

WYLLYS, Jean. *Projeto de Lei da Câmara dos Deputados nº 4.211/2012*. Regulamenta a atividade dos profissionais do sexo. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=1A77F716164422AF64087D5EF9428CF7.proposicoesWeb1?codteor=1012829&filename=PL+4211/2012. Acesso em 30 mai. 2019.

RAWLS, John. *O liberalismo político*. Trad. Álvaro de Vita. São Paulo: Martins Fontes. 2011. p. 345.

RIBEIRO, Fernando Bessa. *Proibições, abolições e a imaginação de políticas inclusivas para o trabalho sexual*. Bagoas - Estudos Gays: gêneros e sexualidades. n. 02. 2008.

ROBERTS, Nickie. *As Prostitutas na História*. Trad. Magda Lopes. Rio de Janeiro: Record: Rosa dos Tempos. 1998

SARMENTO, Daniel. *Os princípios constitucionais da liberdade e da autonomia privada*. Boletim Científico. Escola Superior do Ministério Público da União, Brasília, a.4-n.14, p.167-217, jan./mar. 2005.

SILVA, José Afonso. *Aplicabilidade das Normas Constitucionais*. 7ª ed. São Paulo: Editora Malheiros. 2007.

TAMPEP VIII. *Sex Work, Migration and Health – a Report in the Intersections of Legislations and Policies Regarding Sex Work, Migration and Health in Europe*. Amsterdam: TAMPEP International Foundation, 2009. Disponível em: www.tampep.eu. p. 85.

WIJERS, Marjan. *Criminal, victim, social evil or working girl: legal approaches to prostitution and their impact on sex workers*. Presentation Seminario Internacional sobre Prostitución, Madrid 21-23 junio 2001, Instituto de la Mujer, UNED. 2004

Puta da vida: A construção discursiva judicial de prostitutas

*João Felipe Zini Cavalcante de Oliveira*¹

1. Introdução

Quando falamos de prostituição estamos pisando em terreno arenoso, onde qualquer passo em falso pode representar a manutenção de um mecanismo de opressão. Qualquer palavra dita de maneira equivocada ou disposta de maneira infeliz pode acabar por subverter a intenção inicial. Foi pensando nisso que este trabalho foi escrito de maneira mais didática, explorando um universo de cada vez, a fim de deixar o terreno mais firme e preparado para as discussões jurídicas necessárias.

Desta forma, objetivando revelar as diferentes realidades de subordinação – e sujeição – de trabalhadoras e trabalhadores, o primeiro tópico se debruçará sobre esses conceitos, subsumindo a vivência de prostitutas num contexto de trabalho precário. A prostituição, por si só, é responsável pela desconsideração da vida dessas mulheres, que são vistas pela sociedade em geral como seres vivos que não têm vida propriamente dita. Elas não são consideradas para fora do ambiente e do gueto em que estão inseridas. Tal desconsideração leva à naturalização dos casos de violência contra essas profissionais, sejam elas físicas, psicológicas ou *jurídicas*.

O processo de sujeição pelo qual passam as prostitutas deve, ainda, ser encarado sob o aspecto corporal, tendo o próprio corpo como pivô de

¹ Bacharel e Mestre em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (2019). Pesquisador de gênero e sexualidade.

sua representação no mundo e seu avatar de performatividade. É o corpo que frequentemente sofre as agressões e é ele quem representa a primeira marca de estigmatização de um ser. Desse modo, o corpo não é apenas um signo de culpa e transgressão – a corporificação da proibição, e suas consecutivas sanções, advindas da norma social – mas também é formado pela matriz discursiva que cerca o conceito de sujeito de direito.

Assim, que a profissional do sexo está potencialmente inserida em um contexto de exploração de sua liberdade sexual – não que a realidade de todas as prostitutas seja essa, antes pelo contrário, existindo inúmeras trabalhadoras que reivindicam direitos, se organizam coletivamente, exercem sua autotutela, impõem as condições de seus programas, entre outros; mas a própria ausência de regulamentação é indicador de uma potencialidade de sujeição dessas trabalhadoras. O Direito Penal também se vê inserido nesse contexto uma vez que, para as previsões do Código respectivo, é a prostituta quem se objetiva proteger por meio dos crimes de lenocínio e exploração sexual. Todavia, a aplicação dessas normas, como se verá, mesmo que fora do âmbito da justiça penal, acabam por condenar a profissional do sexo uma vez mais.

Ao final deste trabalho, debruçar-me-ei sobre o tratamento discursivo que é dado às prostitutas no âmbito dos TRT's de todo o Brasil. Foram analisados, para esse fim, 906 (novecentos e seis acórdãos) em todo o território nacional, que foram subdivididos e classificados de acordo com o modo em que a prostituição ou a prostituta era tratada na decisão judicial. Os resultados ultrapassaram o inicialmente esperado e foram encontrados acórdãos com discursos mais perversos do que originalmente se previa.

2. Quem chora por ti?

Prostitutas destoam do socialmente presumido – e aceito – a partir do momento em que desempenham suas atividades e/ou agem de maneira que o público em geral associa à venda de sexo. Elas enfrentam desde cedo uma sociedade religiosa, machista e conservadora, perpassando ambientes

domésticos, familiares, escolares e, fatalmente, profissionais – objeto de análise do presente trabalho.

Ocorre um processo de desumanização desses corpos, retirando-lhes a propriedade da *vida*, sendo considerados seres indignos do recebimento não apenas da proteção jurídica, mas também social, religiosa, familiar, etc. Mencionado processo encontra suas bases no poder e na sujeição, na capacidade que um indivíduo, ou grupo de indivíduos, tem de determinar quais vidas contam como vidas e, assim, quais vivos merecem proteção da sociedade e de seus mecanismos (BUTLER, 2009, p. 18).

Introduzindo o assunto, a filósofa estadunidense, Judith Butler (2004), traz:

Eu gostaria de começar, e finalizar, com a questão do humano, de quem conta como humano, bem como a questão relacionada de quais vidas são contadas como vidas, e com o questionamento que tem preocupado muitos de nós ao longo dos anos: que vidas são passíveis de luto? (tradução livre)². (BUTLER, 2004, p. 17-18)

Esse processo de apreensão do *vivo* perpassa questões normativas, no sentido do estabelecimento de padrões de comportamento, de estado e de subjetividade de um indivíduo. Aquilo que se encontra dentro dos padrões almejados socialmente é considerado um ser vivo passível de luto.

Em razão disso, a questão da “enlutabilidade” (por assim denominar) revela-se indispensável para a total compreensão do assunto, cujos reflexos jurídicos são severos.

Só é passível de luto a vida que foi perdida e, se foi perdida, quer dizer que, em determinado momento, ela existiu, alguém a detinha. A pessoa falecida, para que seja enlutada, deveria ter sido amada, considerada por outrem, que enxergava em sua vida um bem que merecia proteção através dos meios adequados, de modo a alcançar uma longevidade prazerosa. Nessa perspectiva, Butler (2009) instrui:

² “I would like to start, and to end, with the question of the human, of who counts as the human, and the related question of whose lives counts as lives, and with a question that has preoccupied many of us for years: what makes for a grievable life?” (BUTLER, 2004, p. 17-18).

É exatamente porque um ser vivo pode morrer que é necessário cuidar dele para que possa viver. Apenas em condições nas quais a perda tem importância é que o valor da vida aparece efetivamente. Portanto, a possibilidade de ser enlutada é um pressuposto para toda vida que importa. [...] Sem a condição de ser enlutada, não há vida, ou melhor dizendo, há algo que está vivo, mas que é diferente de uma vida. Em seu lugar, “há uma vida que nunca terá sido vivida”, que não é preservada por nenhuma consideração, por nenhum testemunho, e que não será enlutada quando perdida. (tradução livre)³. (BUTLER, 2009, p. 14-15)

Ao longo desse percurso de apreensão do *vivo*, passa-se, necessariamente, pela valoração daquilo que é vivo, culminando na classificação deste ser como *humano* e, assim, merecedor da tutela jurídica. Não obstante, aquelas e aqueles que não se adequam ao padrão são relegados a uma categoria inferior à de humano, como se pode compreender a partir da obra da filósofa: “uma figura viva fora das normas da vida não somente se torna o problema com o qual a normatividade tem de lidar, mas parece ser aquilo que a normatividade está fadada a reproduzir: está vivo, mas não é uma vida” (tradução livre)⁴ (BUTLER, 2009, p. 8)

Essa população, portanto, é estigmatizada. Nesse sentido, Goffman nos mostra que, quando estigmatizamos, reduzimos o indivíduo a uma pessoa estragada, diminuída. Alguém estigmatizado não é considerado como completamente humano e, com base nisso, faz-se “vários tipos de discriminações, através das quais, efetivamente, e muitas vezes sem pensar, reduzimos suas chances de vida” (GOFFMAN, 1988, p. 6-8). Diante desse quadro, a noção de humanidade em torno da qual se estrutura a ciência jurídica e seu suposto *sujeito de direito* encontra-se precarizada para as mulheres que se subsumem ao grupo em questão.

³ “Precisely because a living being may die, it is necessary to care for that being so that it may live. Only under conditions in which the loss would matter does the value of the life appear. Thus, grievability is a presupposition for the life that matters. [...] Without grievability, there is no life, or, rather, there is something living that is other than life. Instead, “there is a life that will never have been lived,” sustained by no regard, no testimony, and ungrieved when lost.” (BUTLER, 2009, p. 14-15).

⁴ “A living figure outside the norms of life not only becomes the problem to be managed by normativity, but seems to be that which normativity is bound to reproduce: it is living, but not a life.” (BUTLER, 2009, p. 8).

3. Prostituição enquanto fator estigmatizante

O processo de sujeição pelo qual passam as prostitutas deve, ainda, ser encarado sob o aspecto corporal, tendo o próprio corpo como pivô de sua representação no mundo e seu avatar de performatividade. É o corpo que frequentemente sofre as agressões e é ele quem representa a primeira marca de estigmatização de um ser. Desse modo, o corpo não é apenas um signo de culpa e transgressão – a corporificação da proibição, e suas consecutivas sanções, advinda da norma social – mas também é formado pela matriz discursiva que cerca o conceito de sujeito de direito (BUTLER, 1997, p. 84).

Extrai-se disso que o corpo é instrumento importante para que possamos compreender o jogral de poder que permeia a sociedade, é a partir dele que as construções do valorizado, do vivo e do enlutável começam a se erguer. O corpo é a primeira impressão e todas as estigmatizações que dele advêm são mais perceptíveis e sensíveis (GOFFMAN, 1998, *passim*).

É nesse sentido que as manifestações corpóreas de determinado fator estigmatizante são mais imediatamente reprimidas. Vejam-se os gays afeminados, deficientes físicos, mendigos e, mais especificamente, prostitutas. Sobre estas últimas, seu processo de estigmatização através do corpo e sua performatividade é reconhecido a partir do estereótipo de “puta”. Expressões como “vestida igual uma puta”, “falando igual puta”, dentre outras demonstram a identificação social desse estereótipo estigmatizado. Bindman e Doezema destacam que, em razão dela, muitas mulheres que estão inseridas na prostituição não gostam de serem identificadas como profissionais do sexo ou prostitutas, seja para elas próprias, seja para outras pessoas (BINDMAN; DOEZEMA, 1997, *passim*) em razão da carga social negativa que a profissão carrega.

Ainda sobre essa população, cabe destacar o papel desempenhado pela geografia em seu processo estigmatizante (RUBIN *in* NARDI; SCHNEIDER, 1998). É comum nos grandes centros urbanos (e mesmo em cidades pequenas) que haja um ou mais locais amplamente conhecidos

pelo fácil acesso à prostituição. Sempre existe uma rua ou um bairro da cidade que seja famoso por tal atividade; logo, ser vista nesses locais, sobretudo a partir de determinado horário, também é fator de estigmatização que deve ser levado em conta.

Como forma de denominar essa exclusão social de prostitutas, a linguagem nos premia com vários termos que são a elas associados, fazendo-se ligações entre prostituição e uma vida indigna e reprovável. Neste sentido, a condenação das mulheres que se prostituem e as atribuições que lhes são dispensadas: “devassas”, “safadas”, de “vida fácil”, são introjetadas no imaginário social.

Desde muito tempo, questões relativas à manifestação do discurso como instrumento de construção cultural têm sido postas, e careciam, até algum tempo, de um ramo específico da ciência que lhes desse total cuidado. Atualmente, chama-se esse ramo de Análise do Discurso, seguindo a lógica proposta por Michel Foucault, em sua reconhecida obra *A Ordem do Discurso*, da qual podemos extrair que “a produção do discurso é ao mesmo tempo controlada, selecionada, organizada e redistribuída por certo número de procedimentos que têm por função conjurar seus poderes e perigos” (FOUCAULT, 1999, p. 8-9). Ainda merecem destaque autores como Deleuze e Judith Butler.

Para esse fim destaco o exemplo do processo trabalhista nº 2.673/58 do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, extremamente rico em arquétipos da estigmatização de prostitutas.

Referido processo, em apertada síntese, teve início com uma reclamatória trabalhista movida por Terezinha de Jesus Bones em face de Tecidos José Eid Farah LTDA. Narra a autora que trabalhava na loja da ré, na região central de Belo Horizonte, já há muitos anos, quando o estabelecimento se mudou para a confluência da Rua Guaicurus com Espírito Santo. Desde então deixou de comparecer ao serviço, alegando que se tratava de “uma zona do baixo meretrício” (BRASIL, 1958, p. 2) e, assim, não coadunava com sua “boa fama” (BRASIL, 1958, p. 72).

Dentre os termos utilizados no processo para se referir às prostitutas, destacam-se “irregular” (BRASIL, 1958, p. 17), “mariposas” (BRASIL, 1958, p. 67) e “mulheres de vida fácil” (BRASIL, 1958, p. 68), que aparecem, sobretudo, em legendas de fotos da região apresentadas por ambas as partes.

Nesse sentido, apresenta-se:

Figura 1: fotografia antiga representando a confluência das Ruas Guaicurus e Espírito Santo (BRASIL, 1958).



Esta imagem foi retirada do processo em questão e contém a seguinte legenda:

Bordéis e casas de prostituição: **em plena luz do dia**, de cigarro à boca, “mariposas” do baixo meretrício, fazem o “trottoir” **condenável**. Local: Guaicurus, confluência de Espírito Santo (BRASIL, 1958).

Nessa passagem, especificamente, podemos já indicar algumas problematizações do discurso utilizado pelo advogado da parte autora – que juntou a respectiva foto. Em primeiro lugar, aparece a segregação da prostituição à noite, como se esta fosse menos condenável em horário noturno (“em plena luz do dia”), do que já se traz a referência a “mariposas”, expressão esta utilizada para se referir às profissionais do sexo, que, de noite, rondavam os potes das ruas, tal qual o animal.

Em um segundo momento no texto, aparece a expressão “baixo meretrício”, reforçando-se o preconceito classista ali existente. Quando se enfatiza o fato de ser “baixo” meretrício, o locutor acaba por implicar maior carga de reprovabilidade àquelas prostitutas de classe mais baixa. Finaliza-se o texto com a retomada da condenação da prostituição: “*trottoir* condenável”.

Não obstante, foram juntadas outras fotos, desta vez de outras mulheres andando na região e, sem muita surpresa, apresenta-se a seguinte foto, permeada de racismo, classismo e discriminação contra profissionais do sexo:

Figura 2: fotografia antiga representando duas mulheres na confluência da Rua Guaicurus e Espírito Santo.



Referida imagem contém a seguinte legenda:

Mulheres de vida fácil: Dessa **espécie** são as residentes da confluência das Ruas Espírito Santo e Guaicurus, na quadra em que está sediado o estabelecimento da Reclamada (BRASIL, 1958).

Demonstra-se, assim, um forte cariz discriminatório de ordem racial nos discursos dispensados à atividade prostituinte nos processos brasileiros, o que vem a reforçar o modo como a prostituição é tratada em nosso

ordenamento jurídico. As mulheres que aparecem na imagem estão vestidas em conformidade com o padrão da época, porém sua prostituição foi presumida pelas partes do processo em razão da cor de sua pele. Essa inferência pode ser feita pela comparação da foto acima com demais juntadas ao processo em que figuram mulheres com o mesmo tipo de vestuário, porém brancas e estudantes de engenharia, classificadas como “moças de boa família”. A utilização de termos como “espécie” remetem, ainda, a um condenável – este, sim – darwinismo social, sem prejuízo do racismo ali instalado ao inferir a prostituição de mulheres negras.

Pode-se perceber, desse modo, que a atividade de prostituição, esteve (e ainda está) profundamente ligada a uma questão de gênero, classe e raça (apesar de haver exceções), marcadores esses que são utilizados para definir o estigma que recai sobre os corpos dessas pessoas.

Quanto ao fator gênero, Simone de Beauvoir, reconstruindo a história de opressão da mulher, em determinado momento remonta à sociedade grega, trazendo as figuras da esposa e da palákina. À esposa era imposto o papel de procriação e do cuidado, ela servia apenas ao propósito de “dar filhos” aos homens, cidadãos, enquanto que a palákina era utilizada como meio de satisfação dos sentidos do corpo. “A palákina substituíam a mulher no leito do senhor quando esta se achava doente, indisposta, grávida ou convalescente do parto, de maneira que, do gineceu ao harém, não vai grande diferença” (BEAUVOIR, 1970, p. 108). A prostituição na Grécia ainda encontrava, também, forte cariz “hospitaleiro”, em que havia cessão da mulher aos hóspedes de passagem (BEAUVOIR, 1970, p. 110). Em outras palavras, essas mulheres eram tratadas por uns como puros objetos de satisfação da lascívia, enquanto por outros era mero instrumentos de papariação de visitantes. A mulher era encarada como um prêmio, como um bem do qual o chefe poderia dispor, cuja liberdade sexual não era respeitada e sua dignidade lhe era negada.

Com o advento da Idade Média e crescimento da pastoral cristã no mundo ocidental, à prostituta eram (e são) relacionadas grandes mazelas

da sociedade, sendo tratada como caso de polícia, como ato criminoso, sobretudo quando a própria prostituta era considerada a “criminosa”, sob os argumentos de se violarem a moral e os bons costumes, como pode-se extrair do seguinte Decreto de 1892 que regulava o serviço policial:

DAS ATRIBUIÇÕES DO CHEFE DE POLICIA

Art. 22. Compete ao chefe de policia, entre outras atribuições:

§ 21. Ter sob sua severa vigilancia as mulheres de má vida, providenciando contra ellas, na fórma da lei, quando offenderem publicamente a moral e bons costumes;

A estigmatização aqui abordada não passa despercebida na aplicação do Direito. Um Direito que se afirma – supostamente – neutro acaba, desse modo, sublimando categorias marginalizadas, não enlutáveis.

4. O discurso judicial dado às prostitutas

O Judiciário não escapa à moralização em torno da atividade de profissionais do sexo, desvalorizando e corroborando a marginalização sociocultural dessas trabalhadoras. Nesse sentido, realizou-se extensa pesquisa jurisprudencial sobre o assunto, de modo a averiguar, qualitativa e quantitativamente como a questão é vista, resolvida, analisada e discutida pelos magistrados do trabalho Brasil afora⁵.

Para tanto foram analisados 906 acórdãos de 22 TRT's⁶, cujos resultados foram classificados em 8 grandes grupos, assim definidos de acordo com o modo como a prostituição aparece/é tratada nas decisões. Para tanto, foram utilizados os seguintes termos de busca: prostituição, prostituta, "profissional do sexo", meretriz, "garota de programa", "garoto de programa", michê, "tráfico sexual", "trabalho sexual", cafetinagem, lenocínio, rufianismo, cafetão, rufião.

⁵ A planilha completa de acórdãos analisados pode ser visualizada no anexo deste artigo.

⁶ Apesar de terem sido realizados esforços para abarcar todos os TRT's do Brasil, o sistema de buscas do TRT 9 (Paraná), apesar de disponibilizar diversos tipos de decisões judiciais, é ineficiente para pesquisa jurisprudencial em razão de não possibilitar separação de sentenças, acórdãos, decisões monocráticas, etc. retornando números excessivos de resultados. Por sua vez, o sistema de busca do TRT 22 (Piauí) não está funcionando e não retorna qualquer resultado, independentemente do termo pesquisado.

Para aqueles processos em que se buscava o reconhecimento do vínculo empregatício com casas de prostituição (sejam prostitutas ou outros trabalhadores como faxineiras, porteiros, etc.), foram criadas 4 categorias, respectivamente, “condenatório”; “generalista”; “paralelo” e “pleno”.

4.1 Reconhecimento de vínculo empregatício com casa de prostituição

4.1.1 Condenatórios

Receberam a classificação de “condenatórios” aqueles acórdãos que não apenas negam o reconhecimento do vínculo empregatício, mas condenam a prostituição moralmente, como o caso paradigmático tratado no tópico anterior, assim como outros, dos quais se extraem absurdos morais e jurídicos como o seguinte: “Salienta-se que não há diferença entre o dono da boate e a "garota de programa". Ambos praticam crime” (BRASIL, 2004).

Não apenas esta afirmação denuncia a estigmatização de prostitutas como também indica o desejo de criminalização da prostituição escondido detrás de um desconhecimento total da teoria do delito e do Direito Penal ao colocar a prostituta (sujeito passivo do tipo penal previsto em art. 228 e seguintes) como criminoso.

Foram contabilizados, na pesquisa realizada, um total de 6 acórdãos com conteúdo condenatório da prostituição, sendo dois proferidos no TRT 3 (MG), um no TRT 4 (RS), um no TRT 12 (SC), um no TRT 15 (Campinas) e, por fim, outro no TRT 21 (RN). Este último com forte teor saudosista quando busca que sua decisão faça as vezes de Tiradentes para que sirva de exemplo para resguardar os pequenos empresários que se dedicam a trazer para o seu estabelecimento a alma potiguar, alegre e acolhedora, ao contrário de outros que fazem de suas cantinas, ponto de prostituição, manchando as tradições desta terra que tem por história o suave turismo embalado pela ternura dos natalenses e a maravilha de suas praias.

4.1.2 Generalistas

Foram classificados como generalistas os acórdãos que tratavam de reconhecimento do vínculo empregatício com casas de prostituição e resolviam a questão de maneira sucinta, recorrendo à tradicional aplicação da teoria trabalhista das nulidades, sem se ater a juízos de valor sobre a atividade nem reconhecendo o vínculo empregatício.

Dos acórdãos analisados, um total de 45 tiveram esse teor, concentrando-se, sobretudo, nos estados do Rio Grande do Sul, São Paulo e Minas Gerais com, respectivamente, doze, oito e sete decisões nesse sentido.

4.1.3 Paralelo

Receberam a classificação de “paralelos” os acórdãos que reconheciam paralelamente o vínculo empregatício com casas de prostituição. Ou seja, apesar de não reconhecerem como válida a relação de emprego em razão da prostituição, consideravam o vínculo empregatício de outras atividades (frequentemente exercidas pelas próprias prostitutas), como dançarinas, auxiliares de limpeza, entre outras.

Tais decisões, ao nosso ver, refletem uma certa predisposição de algumas turmas de tribunais em ver assegurados os direitos trabalhistas daquelas profissionais desviando da polêmica em torno da prostituição e adentrando caminhos alternativos, paralelos.

Dos acórdãos analisados, 22 possuíam esse caráter, sobretudo nos TRT’s de Minas Gerais e Rio Grande do Sul.

4.1.4 Plenos

Por último, receberam a classificação de plenos os acórdãos cujos discursos possibilitavam o reconhecimento do vínculo empregatício de prostitutas sem qualquer distinção ou reserva.

A pesquisa retornou um total de cinco acórdãos nesse sentido, dos quais em três casos, apesar de não haver reconhecimento do vínculo empregatício diretamente entre prostituta e patrão, os acórdãos preveem a possibilidade do reconhecimento pleno. Em dois não havia subordinação do serviço prestado, enquanto em outro (de jogo do bicho) a argumentação do relator condena o não reconhecimento dos vínculos empregatícios desses trabalhadores (prostitutas inclusas) em razão de essa prática reverberar em enriquecimento ilícito do empregador.

Contudo, em duas dessas decisões reconheceu-se o vínculo diretamente entre prostituta e empregador(a). As representantes dessa categoria foram encontradas nos TRT's 2 (SP) e 15 (Campinas), este último:

VÍNCULO DE EMPREGO. DANÇARINA E ACOMPANHANTE QUE AJUDAVA A VENDER BEBIDA. Presentes os requisitos da relação de emprego. **Ainda que a empregada atuasse apenas como acompanhante dos clientes da ré, a solução não seria diversa. Considerar que a ilicitude do objeto, por possível exploração da prostituição, obstaría o reconhecimento do contrato de trabalho importaria em odioso enriquecimento sem causa do empregador. Certamente o efeito seria reverso: estimularia a exploração do corpo humano e permitiria trabalho na condição análoga à de escravo.** E mais. No presente caso, com patente prejuízos a menor, filho da falecida reclamante, que não contaria sequer com a proteção previdenciária.

Ademais, desde que o mundo é o mundo e o ser humano se organizou em sociedade, é sabido que a imagem da mulher exibindo seu corpo e provocando os impulsos mais primitivos do sexo oposto é um excelente meio de vender produtos. Qualquer tipo de produto. Os publicitários atuais (e também não tão atuais assim) bem conhecem esta forma de marketing, que o diga os fabricantes de automóveis, bebidas e até brinquedos.

A psicologia social conhece os mecanismos cerebrais ativados pela figura feminina. Mãe, mulher, prazer, possibilidade de reprodução e perpetuação da espécie.

Diante dessas possibilidades, qualquer pessoa que deseja comercializar algum produto pode cogitar usar e associar (ou não) a imagem da mulher aos seus produtos.

O que a mulher faz ou deixa de fazer com o seu corpo é direito exclusivo dela, conquistado em apenas alguns lugares do mundo atual e não sem muitas lutas.

Agora, fazer uso da imagem e da presença física da mulher para cobrar ingressos e aumentar o consumo de bebidas alcoólicas de um estabelecimento constitui exploração com finalidade comercial. Se há comércio e existem pessoas trabalhando com habitualidade, subordinação, pessoalidade e onerosidade, nesse local há vínculo de emprego.

Comercializar bebida alcoólica ainda não é crime e dança nunca foi ilícito no Brasil.

[...]

Uma vez ferida a dignidade do trabalhador, por ato ilícito praticado pelo empregador, cabe a reparação dos danos, ainda que só morais. (BRASIL, 2013, grifos nossos)

4.2 Casos recorrentes na jurisprudência

Ao iniciar a atividade de pesquisa extensiva nos TRT's de todo o Brasil, deparou-se com um grande número de casos que, inicialmente, não foram previstos. Muitos deles, de fato, não possuíam qualquer relação interessante com a prostituição e, portanto, foram descartados. Entre eles estão casos que apareciam como resultados de busca por possuir em seu teor algum dos termos utilizados, mas cujo conteúdo não tinha nada a acrescentar à pesquisa. São exemplos de alguns deles situações em que alguma das partes trabalhava em ONG's que combatem prostituição infantil (cuja informação foi apenas dita em depoimento, sem adentrar na questão), ou casos, inclusive, bastante cômicos como o caso de um porco reprodutor chamado Rufião que figurava em um processo de adicional de insalubridade.

Foram, ainda, descartados acórdãos repetidos pelo sistema de busca e outros que versavam sobre “profissionais do sexo” masculino ou feminino em questões de igualdade de gênero.

Assim, perfazem 363 os acórdãos enquadrados nessa categoria, que, apesar de terem sido analisados, não se revelaram relevantes para os fins desta pesquisa.

4.2.1 Prostituta das provas

Cabe ressaltar um caso recorrente na jurisprudência que, inicialmente, estava sendo descartado, mas, em razão da grande quantidade enfrentada, resolveu-se por dedicar uma classificação específica a ele: a prostituta das provas.

Esses acórdãos apareceram como resultado no sistema de buscas em virtude de possuírem em seu teor o termo “prostituta”. Deles pudemos extrair, em uma análise mais detida e crítica do discurso empregado pela doutrina e jurisprudência, um certo desvalor das prostitutas. É classificada como “prostituta das provas” a prova testemunhal, aquela que tradicionalmente se atribui menor valor, que pode ser facilmente corrompida e não merece tanta atenção do magistrado quando de seu convencimento.

O fato de terem sido encontradas 98 decisões com este termo nos diz, no mínimo, que 1) apesar de normativa contrária no Direito brasileiro, há, sim, uma hierarquia entre as provas quando do “livre convencimento do juiz” e 2) a prostituta é utilizada como metáfora pelos magistrados e doutrinadores para se referenciar a algo depreciado, menosprezado.

4.2.2 Dano moral

Os maiores representantes, quantitativamente – 312 casos –, de resultados das buscas foram os acórdãos que versavam sobre indenização de danos morais a trabalhadoras e trabalhadores que viram sua subjetividade atacada em razão de terem suas imagens vinculadas à prostituição. Ressalta-se que de todas as classificações dadas aos acórdãos, esta foi a única a ocorrer em **todos** os TRT’s.

Desses, a arrebatadora maioria foi de trabalhadoras que eram chamadas de “prostitutas” e “putas” por seus colegas de trabalhos ou superiores hierárquicos, denotando o caráter negativo que é associado às profissionais do sexo. Conforme já tratado anteriormente, ser prostituta é

degenerado, repressível, condenável e, portanto, ser associada a esses seres abjetos causa danos à ordem subjetiva dessas trabalhadoras.

Outros casos se deviam ao fato de trabalhadoras e trabalhadores terem sido hospedados, por seus respectivos empregadores, em hotéis que funcionavam como pontos de prostituição em eventuais deslocamentos.

4.2.3 Prostituição como modelo, para o bem ou para o mal

Ainda dentre as decisões que não versavam, nuclearmente, sobre a prostituição, encontram-se os casos em que ela foi referenciada como exemplo de possibilidade de reconhecimento (exemplo positivo) ou como modelo de impossibilidade (exemplo denegatório). São casos como processos de jogo-do-bicho, em que a prostituição é citada como exemplo aproximador – quando se coloca a profissional do sexo na mesma categoria do trabalhador em casa de jogo-do-bicho – ou diferenciador – quando é indicada a possibilidade de reconhecimento do trabalhador em casa de jogo-do-bicho, contrapondo-a à situação de prostitutas, caso em que não seria reconhecido o vínculo).

Como se pode imaginar, a frequência com que a prostituição foi utilizada como exemplo denegatório (49 casos), foi muito superior à de casos positivos (6 casos), indicando que, ainda, a prostituição, mesmo entre as atividades marginais, é ainda estigmatizada.

Destacamos que cinco dos seis casos de exemplos positivos foram encontrados no TRT 4 (RS), em contradição com doze casos do respectivo tribunal que negaram o reconhecimento do vínculo genericamente, como pode ser observado no anexo.

Há que se ressaltar, ainda, uma possível alteração no entendimento da 8ª Turma do TRT 4 acerca da matéria a partir de 2012, quando a prostituição apareceu como exemplo de possibilidade de reconhecimento, não havendo qualquer acórdão posterior a esta data que tratasse diretamente do tema.

4.3 Casos excepcionais

Durante a atividade de pesquisa, nos deparamos com situações que definitivamente nos surpreenderam e, apesar de serem casos isolados, sem expressão na jurisprudência e versarem a prostituição de maneiras que não previmos, cumpre-nos trazê-los à tona.

4.3.1 Investigação de empregada que exercia prostituição

O processo 00020-2006-012-04-00-2 do TRT 4 tratou de um caso em que a reclamante, Andréia dos Santos, foi seguida por agentes de uma empresa de investigações, a pedido de seu empregador, para descobrir se ela trabalhava como profissional do sexo durante a noite, fora do expediente de trabalho.

Ora, o que compete ao empregador saber se ela trabalhava como garota de programa na cidade ou não?

Inconformada com a situação, ela buscou guarida judicial para ver seu dano moral indenizado, contudo, seu pleito foi negado em primeira e segunda instâncias, sob o argumento de que o empregador agiu em defesa de sua própria imagem, em razão de “ser negativo ter empregada que exerça as atividades de profissional do sexo” quando não está à sua disposição (BRASIL, 2008a). Ao nosso ver isso reflete uma pura colonização da subjetividade e da vida privada da trabalhadora, ultrapassando as prerrogativas do poder diretivo do empregador e adentrando em campo de sujeição.

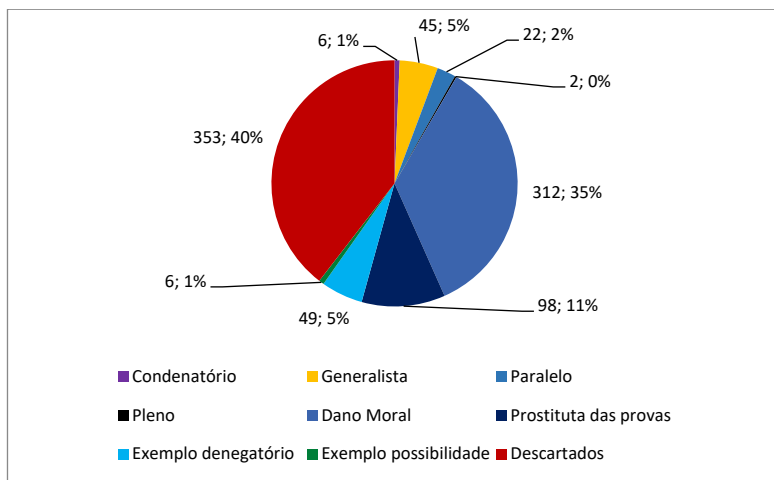
4.3.2 Prostituta enquanto critério de insalubridade

Pode-se dizer que, dos casos excepcionais com que se teve contato, este foi o mais surpreendente e inacreditável. Em Recurso Ordinário no processo 01455200430202000, a relatora do caso, Desembargadora Vania Paranhos, assim se manifestou sobre um laudo pericial:

A tarefa destinada ao recolhimento e acompanhamento de indigentes aos albergues municipais, expõe os guardas municipais a um **grupo de risco específico, sendo formado pro (sic) prostitutas, drogados, transexuais e afins**. A falta de medidas de segurança capazes de elidir o contato dermal dos guardas com referido grupo de pessoas é suficiente para a caracterização da insalubridade nos termos da Portaria 3214/78 em sua Norma regulamentadora nº. 15 – Anexo 14". (BRASIL, 2008b, grifos nossos).

Muito estudamos sobre como o discurso faz com que essas pessoas marginalizadas são vistas como doenças pela sociedade, mas nos deparamos com a literalidade com que isso foi trazido é de deixar qualquer pesquisador da área perplexo.

Para que se possa ter uma melhor noção da totalidade das decisões estudadas, segue gráfico em *pizza* com as respectivas quantidades e porcentagens, bem como tópicos que buscam explicar cada amostra:



5. Considerações finais

Destacamos que pautar o reconhecimento dos direitos trabalhistas de prostitutas não implica em tratar a prostituição como um trabalho como outro qualquer. Conforme se viu, a prostituição é trabalho historicamente degradante, mesmo que algumas mulheres o façam porque queiram, tal

prática é marcada por fatores de gênero, raça e classe e permeia-se de sexismo desde a sua base. A prostituição é atividade estigmatizante, que segregou, segrega, e ainda segregará mulheres pelo fato de se prostituírem ou terem performatividades que lembram a prostituição.

Apontar as máculas da prostituição, contudo, não impede a busca pela garantia dos direitos da prostituta. “Argumentar dessa maneira não é necessariamente defender a prostituição – pode-se defender os direitos sindicais, ao mesmo tempo em que se reivindica a abolição do trabalho capitalista assalariado” (PATEMAN, 1993, p. 281-282).

Sobretudo enfatizamos que “argumentar que há algo de errado com a prostituição não implica necessariamente um julgamento desfavorável das mulheres que fazem esse trabalho” (PATEMAN, 1993, p. 285), muito antes pelo contrário. O que se almeja é o respeito dessas profissionais, o reconhecimento de seu trabalho, a garantia de seus direitos e o combate à estigmatização que persegue essa classe há milênios.

O serviço prestado por essas profissionais não poderia ser ignorado pelo Direito do Trabalho, sob pena de este validar uma realidade de exploração. Quando a sujeição de um indivíduo é levantada como escudo pelo próprio sujeitador, há indicativo de que o próprio Direito é instrumento sujeitante.

Referências

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo I: fatos e mitos**. Trad. Sérgio Milliet. 4. ed. São Paulo: Difusão europeia do livro, 1970.

_____. **O segundo sexo II: a experiência vivida**. Trad. Sérgio Milliet. 2. ed. São Paulo: Difusão europeia do livro, 1967.

BINDMAN, Jo; DOEZEMA, Jo. **Redefining prostitution as sex work on the international agenda**. Anti-slavery international, 1997.

BUTLER, Judith. **Frames of war: when is life grievable?** New York: Verso, 2009.

_____. **The psychic life of power: theories in subjection.** Stanford: Stanford university press, 1997.

_____. **Undoing gender.** New York: Routledge, 2004.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Processo 2.673/58: Terezinha de Jesus Bones vs Tecidos José Eid Farah LTDA.** 1958.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **RO 0133300-64.2002.5.04.0030.** Relator: Paulo José da Rocha, Porto Alegre, 13 de maio de 2004.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). RO 00020-2006-012-04-00-2. Relatora: Dionéia Amaral Silveira, Porto Alegre, 2 de abril de 2008a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). RO 01455200430202000, Relatoa Vania Paranhos, São Paulo, 29 de agosto de 2018b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região). **Recurso Ordinário 0006700-15.2009.5.15.0137.** Espólio de Micheli dos Santos vs Djalma William Spolidori-ME. Rel. Juíza Ana Cláudia Torres Vianna. 2ª Turma. 4ª Câmara. Publ. 14 de maio 2013.

FOUCAULT, Michel. **A ordem do discurso.** Trad. Laura Fraga de Almeida Sampaio. 5. ed. São Paulo: Edições Loyola, 1999.

_____. **História da sexualidade I: a vontade de saber.** Tradução de Maria Thereza da Costa Albuquerque e J.A. Guilhon Albuquerque. 13. ed. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1988.

GOFFMAN, Erving. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada.** Tradução de Mathias Lambert. Rio de Janeiro: LTC, 1988.

MOIRA, Amara. Objeto de desejo, corpo abjeto. In: _____. **E se eu fosse puta?** São Paulo: Hoo editora, 2016. p. 128-131.

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

RUBIN, Gayle. Thinking sex: Notes for a radical theory of the politics of sexuality. In: NARDI, Peter M.; SCHNEIDER, Beth E. (Ed). **Social Perspectives in Lesbian and Gay Studies: a reader.** New York: Routledge, 1998. pp. 100-133.

Anexo único

| T R T | Estados | Condenatório | Generalista | Paralelo | Pleno | Dano moral | Prostituta das provas | Exemplo de negatário | Exemplo possibilidade | Descartados | Total |
|-------------|----------|--------------|-------------|----------|-------|------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|-------------|-------|
| 1 | RJ | 0 | 2 | 0 | 0 | 21 | 38 | 0 | 0 | 13 | 74 |
| 2 | SP | 0 | 8 | 1 | 1 | 59 | 5 | 2 | 0 | 57 | 133 |
| 3 | MG | 2 | 7 | 7 | 2* | 44 | 14 | 11 | 0 | 56 | 143 |
| 4 | RS | 1 | 12 | 7 | 1** | 33 | 9 | 1 | 5 | 71 | 140 |
| 5 | BA | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 | 2 | 30 | 0 | 1 | 45 |
| 6 | PE | 0 | 0 | 0 | 0 | 19 | 1 | 0 | 0 | 21 | 41 |
| 7 | CE | 0 | 1 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 2 | 7 |
| 8 | PA e AP | 0 | 0 | 1 | 0 | 12 | 0 | 1 | 0 | 12 | 26 |
| 9 | PR | | | | | | | | | | 0 |
| 10 | DF e TO | 0 | 1 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 20 | 25 |
| 11 | RO e AM | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| 12 | SC | 1 | 7 | 3 | 0 | 6 | 8 | 1 | 0 | 10 | 36 |
| 13 | PB | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 2 | 7 |
| 14 | AC e RO | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 1 | 3 | 8 |
| 15 | Campinas | 1 | 2 | 2 | 1 | 48 | 8 | 3 | 0 | 30 | 95 |
| 16 | MA | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 2 | 0 | 0 | 1 | 6 |
| 17 | ES | 0 | 2 | 0 | 0 | 8 | 2 | 0 | 0 | 27 | 39 |
| 18 | GO | 0 | 1 | 0 | 0 | 10 | 1 | 0 | 0 | 10 | 22 |
| 19 | AL | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 4 | 0 | 0 | 3 | 10 |
| 20 | SE | | | | | | | | | | 0 |
| 21 | RN | 1 | 0 | 1 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 10*** | 18 |
| 22 | PI | | | | | | | | | | 0 |
| 23 | MT | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 1 | 0 | 0 | 12 | 17 |
| 24 | MS | 0 | 2 | 0 | 0 | 4 | 1 | 0 | 0 | 2 | 9 |
| | | 6 | 45 | 22 | 5 | 312 | 98 | 49 | 6 | 363 | 906 |

* Apesar de não haver reconhecimento do vínculo empregatício diretamente entre prostituta e patrão, foram encontrados dois acórdãos que preveem a possibilidade do reconhecimento pleno. Em um não havia subordinação do serviço prestado, enquanto em outro (de jogo do bicho) a argumentação do relator condena o não reconhecimento dos vínculos empregatícios desses trabalhadores (prostitutas incluídas) em razão de essa prática reverberar em enriquecimento ilícito do empregador.

** Apesar de não haver reconhecimento do vínculo empregatício diretamente entre prostituta e patrão, foram encontrados dois acórdãos que preveem a possibilidade do reconhecimento pleno. Não havia subordinação do serviço prestado.

*** Dos 10 descartados, 7 foram separados e considerados excepcionais, por trazerem a prostituição como exemplo de atividade imoral cujos tributos continuam sendo devidos. Tributo nom olet

“Não sou eu uma mulher?”
Reflexões sobre interseccionalidade
e resistência das mulheres negras

*Marianna Gomes Silva Lopes*¹

*Tamiris Souza Rodrigues*²

Sociedade em choque eu vim pra incomodar
Aqui o santo é forte, é melhor se acostumar
Quem foi que disse que isso aqui não era pra mim se equivocou. Fui eu quem
criei, vivi, escolhi me descobri e agora aqui estou.

Karol Conka

1. Introdução

É famoso o discurso de Sojourner Truth quando, na Convenção dos Direitos da Mulher, em 1851, surpreendendo-se com o rumo que levavam as discussões feministas, questionou se ela, mulher negra, também não era uma mulher.

Bem, minha gente, quando existe tamanha algazarra é que alguma coisa deve estar fora da ordem. Penso que espremidos entre os negros do sul e as mulheres do norte, todos eles falando sobre direitos, os homens brancos, muito em breve, ficarão em apuros. Mas em torno de que é toda essa falação? Aquele

¹Mestranda da Linha História, Poder e Liberdade, do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Graduada em Direito pela UFMG. Mulher, negra, mestranda, amiga, pesquisadora, sonhadora, advogada.

² Mulher, negra, filha, irmã, amiga, idealista, advogada e aluna.

homem ali diz que é preciso ajudar as mulheres a subir numa carruagem, é preciso carregar elas quando atravessam um lamaçal e elas devem ocupar sempre os melhores lugares. Nunca ninguém me ajuda a subir numa carruagem, a passar por cima da lama ou me cede o melhor lugar! E não sou uma mulher? Olhem para mim! Olhem para meu braço! Eu capinei, eu plantei, juntei palha nos celeiros e homem nenhum conseguiu me superar! E não sou uma mulher? Eu consegui trabalhar e comer tanto quanto um homem – quando tinha o que comer – e também aguentei as chicotadas! E não sou uma mulher? (TRUTH, apud RIBEIRO, 2017).

Sojourner, ainda no séc. XIX, chamava atenção para o perigo de um feminismo hegemônico que universalizava a categoria “mulheres”, caso as pautas feministas não levassem em consideração a raça.

Anos mais tarde, Kimberle Crenshaw (2001) cunhou o termo “interseccionalidade” para se referir à estrutura que possibilita que uma mulher negra sofra um tipo de discriminação diferente e invisível na formulação de políticas antidiscriminatórias.

Crenshaw sugere que nem sempre lidamos com grupos distintos de pessoas, mas sim com grupos sobrepostos. Assim, exemplifica que, ao se sobrepor o espectro de mulheres, de pobres, de negros e de sulistas, as pessoas que ficam no centro são as mulheres de pele mais escura e que, por se encontrarem dentro de várias minorias, o tipo de discriminação que sofrem é diferente. O exemplo clássico da autora para um tipo de discriminação interseccional é o caso General Motors x De Graffen Reed, nos Estados Unidos. Várias mulheres negras se queixavam de ter sido discriminadas pela General Motors, que se recusava a oferecer empregos para afroamericanas. Havia empregos para negros, mas, por serem postos nas linhas de montagem, se restringiam aos homens, e havia empregos para mulheres, em atividades de escritório, como a de secretária, razão pela qual não eram vagas consideradas adequadas para mulheres negras. O Tribunal, contudo, não percebeu a natureza interseccional da discriminação sofrida por aquelas mulheres, seu raciocínio se baseou em observar que existiam vagas para negros e existiam vagas para mulheres, logo não

havia discriminação. Não perceberam que aquelas mulheres eram diferentes, eram mulheres e eram negras (CRENSHAW, 2001).

Outro tipo de ilustração utilizada para se visualizar a interseccionalidade presente na discriminação sofrida por mulheres negras é a de rodovias. Considerando que a discriminação racial é uma rua que segue do norte para o sul, que a discriminação de gênero é outra que segue na direção leste-oeste, cruzando a primeira rua, que os carros que trafegam são as várias formas de discriminação ativa, uma pessoa que se encontra na interseção entre as duas ruas, ou seja, é mulher e negra, vai sofrer colisões (CRENSHAW, 2001).

Kimberle Crenshaw aborda três tipos diversos de “colisões” que, nesse sentido, podem afetar as mulheres negras. A primeira é a discriminação contra grupos específicos, ou seja, um tipo de discriminação que atinge mulheres interseccionais. O segundo tipo é o das discriminações mistas de raça e gênero e o terceiro é a chamada discriminação estrutural (CRENSHAW, 2001).

Vamos nos aprofundar um pouco sobre o primeiro tipo de discriminação³.

Mulheres negras foram por anos, e ainda são, retratadas em programas de televisão como empregadas domésticas, escandalosas, masculinizadas, “mãe de todos”, hipersexualizadas, entre outros estereótipos. Dessa forma, quando uma mulher negra figura em papéis que exigem uma personalidade mais feminina e gentil, ela é vista como deslocada, pois tal papel supostamente seria melhor representado por uma

³ Além da discriminação de grupos específicos, Crenshaw (2001) também descreve a discriminação composta e a estrutural. Tratando da discriminação composta, a autora exemplifica que no caso citado da General Motors houve uma combinação entre a discriminação racial e a discriminação de gênero, o que criou um outro tipo de discriminação que afeta mulheres negras. Quanto à discriminação estrutural, é, via de regra, mais difícil de ser percebida, uma vez que decorre de um conjunto de várias políticas e circunstâncias que afetam as mulheres negras por causa de sua posição na hierarquia socioeconômica. Exemplo de discriminação estrutural citado por Kimberle Crenshaw, é a promovida por políticas de ajuste fiscal, quando o governo deixa de fornecer serviços sociais voltados ao cuidado que passam a ser desempenhados por mulheres negras para mulheres brancas. Outro exemplo de discriminação estrutural é a Reforma da Previdência que está tramitando no Congresso Nacional. Mulheres negras são maioria em empregos informais, o que significa que têm maior dificuldade de contribuírem para o INSS, ao se exigir um período de contribuição maior, isso significa que essa parcela da população é a que mais dificilmente irá conseguir se aposentar.

branca. Foi o que aconteceu recentemente quando a Disney anunciou a contratação da atriz e cantora negra Halle Bailey para atuar como a famosa personagem Ariel dos desenhos animados. A atriz foi vítima de injúrias raciais proferidas por internautas que diziam coisas como: “é tudo menos Ariel”, “mas a Ariel no filme de desenho não é negra...isso não faz sentido”, “pode até existir sereia negra, mas não é a Ariel”, “existem atrizes que praticamente nasceram para ser a Ariel”, “mas não é preconceito, só queremos que seja fiel ao desenho”⁴.

O que Crenshaw (2002) destaca é que discriminações raciais e de gênero procuram por mulheres na intersecção através da propagação de imagens que espalham a ideia de que mulheres negras apresentam determinados comportamentos que justificam a violência. A propaganda sexualizada, por exemplo, direcionada às mulheres racializadas influenciam diretamente políticas reprodutivas e de bem-estar social, uma vez que muitos dos fundamentos por trás de programas de controle de natalidade e de esterilização se baseiam na imagem de que mulheres negras são sexualmente indisciplinadas.

Ou seja, mais do que estereótipos, essas propagandas contra mulheres negras constituem o que Patricia Hill Collins (2019) denominou como “imagens de controle”, ao desenvolver a sua teoria do ponto de vista feminista ou pensamento feminista negro, como aparece em algumas traduções.

2. Teriam as mulheres negras um ponto de vista sobre isso?

Collins explica que a teoria do ponto de vista feminista diz respeito a experiências historicamente compartilhadas e baseadas em grupos. As experiências vivenciadas em determinados grupos transcendem a esfera do individual, de forma que, embora cada mulher enfrente o racismo institucional de uma determinada maneira, os tipos de oportunidades e

⁴ As frases foram tiras do Instagram

constrangimentos que encontram são semelhantes aos que mulheres negras se confrontam enquanto grupo (COLLINS, 1997).

Collins também trabalha com a ideia das relações de poder como responsáveis por alocar determinados indivíduos na sociedade. O ponto de vista de um grupo é possível porque são pessoas que têm histórias compartilhadas, uma vez que compartilham a mesma localização nas relações hierárquicas de poder. Exemplo disso é a segregação racial nos Estados Unidos, que culminou na existência de bairros racialmente segregados e isso faz com que negros e brancos vivenciem experiências distintas em escolas, sistema de saúde, instalações recreativas, oportunidades educacionais. Desse modo, é possível concluir que mulheres negras, experimentam o gênero de forma diferente de mulheres brancas. (COLLINS, 1997).

Nesse ponto a teoria do ponto de vista feminista se entrecruza com a interseccionalidade. A maneira com a qual a opressão de gênero atinge as mulheres negras é diferente da maneira que atinge mulheres brancas em decorrência do componente racial. Ninguém melhor do que as mulheres negras para descrever essas experiências. Essa é, inclusive, a razão pela qual Crenshaw (2001) defende a inserção de mulheres negras nos locais de produção de políticas antidiscriminatórias.

O pensamento feminista negro pode ser descrito como “ideias produzidas por mulheres negras que elucidam um ponto de vista de e para mulheres negras” (COLLINS, 2016). Ele tem quatro premissas principais. Primeiramente, é impossível separar o conteúdo temático do pensamento das condições materiais e históricas de vida de suas produtoras. Em segundo lugar, mulheres negras defendem um ponto de vista singular sobre suas experiências e alguns elementos desse ponto de vista serão compartilhados por todas, embora, em terceiro lugar, como decorrência de diferenças como classe, região, idade e orientação sexual, determinados temas serão expressos de forma distinta por grupos diferentes de mulheres negras. Por fim, mesmo que o ponto de vista das mulheres negras exista, ele pode ainda não ser tão claro para as próprias mulheres negras,

razão pela qual se faz necessária a produção intelectual de mulheres negras sobre a experiência de mulheres negras que vão elucidar o ponto de vista de mulheres negras para mulheres negras (COLLINS, 2016).

Collins (2016) apregoa que existem três temas chaves que circundam o pensamento feminista negro: 1) o significado de autodefinição e autoavaliação; 2) a natureza interseccional da opressão que afeta mulheres negras e 3) a importância da cultura de mulheres afroamericanas.

O primeiro tema, o significado de autodefinição e autoavaliação, e o segundo, a natureza interseccional da opressão, se relacionam diretamente com o que Collins chama de “imagens de controle” (COLLINS, 2019). O processo de validação do conhecimento resultou em imagens estereotipadas e externamente definidas da condição feminina negra. Mais do que estereótipos, tais termos são utilizados para imprimir uma imagem das mulheres negras que vai determinar a maneira como serão tratadas.

Dois exemplos são claros para entender essa questão. A mulher negra é vista e representada em mídias, entre tantos outros chavões, hora como uma espécie de mãe preta, matriarca forte que cuida de vários filhos e que pode trabalhar até morrer, hora como “*welfare queen*”, uma mulher “folgada”, que não gosta de trabalhar e que vive às custas dos programas sociais assistencialistas ofertados pelo governo. Essas imagens são utilizadas para controlar, para salientar ideias sobre determinados grupos e, no caso das mulheres negras, são ideias predominantemente negativas. Assim, é possível, por exemplo, ver padrões corporativos de promoção de um grupo a despeito de outro, afinal “mulheres negras foram realmente feitas para servir e não para serem promovidas” e “elas são tão fortes que aguentam” (COLLINS, 2019).

Djamila Ribeiro (2017) demonstra como essa leitura é feita também no contexto brasileiro levando em consideração a proposta de Reforma da Previdência⁵. Houve manifestações contrárias à Reforma por parte de diversos grupos da sociedade, mas a verdade é que as mulheres negras

⁵ Importante mencionar que, quando a autora escreveu a primeira versão do livro “O que é lugar de Fala”, a proposta de Reforma da Previdência que tramitava no Congresso Nacional era a PEC 287, cuja idade mínima de aposentadoria

sempre enfrentaram maior dificuldade para se aposentar, em razão de ocuparem mais empregos informais e da dificuldade maior em manter uma relação contínua, de carteira assinada no mercado de trabalho.

Além disso, o setor de emprego doméstico, responsável por empregar majoritariamente mulheres negras apresentou aumento de 68,1% no número de trabalhadoras sem carteira assinada no último trimestre, o que significa que essas mulheres enfrentam maior dificuldade para se aposentar por tempo de contribuição (RIBEIRO, 2017). Entretanto, como estamos falando de um grupo invisibilizado e cuja imagem é a de que são feitas para servir, esse dado passava despercebido.

bell hooks (1995) explica que, muitas vezes, essas imagens passam a ser a forma como a própria mulher negra se vê, mais corpo do que mente. Imagens da mulher negra hipersexualizada, desqualificada e/ou prostituta, mãe preta, trabalhadora abnegada que cuida de todos vem sendo reforçadas desde o período da escravidão para criar espécie de justificção para a exploração masculina branca. A repetição de tais imagens e sua assimilação pela sociedade faz com que, ainda hoje, mulheres negras tenham dificuldade de se enxergar como intelectuais, atividade diametralmente oposta às imagens do feminino negro (hooks, 1995).

3. Como resistir?

A autodefinição e autoavaliação mencionados por Collins (2016) dizem respeito à maneira como a mulher negra se relaciona com essas imagens.

Autodefinição envolve desafiar o processo de validação do conhecimento político que resultou em imagens estereotipadas externamente definidas da condição feminina afro-americana. Em contrapartida, a autoavaliação enfatiza o conteúdo específico das autodefinições das mulheres negras, substituindo

para mulheres era de 65 anos e o tempo de contribuição 25 anos. A proposta que tramita atualmente prevê tempo mínimo de contribuição para mulheres de 30 anos e idade mínima de 62 anos.

imagens externamente definidas com imagens autênticas de mulheres negras (COLLINS, 2016).

Ou seja, a partir de suas próprias experiências, as mulheres negras podem fazer a sua própria leitura de si. Cheryl Gilkes (1981 apud COLLINS, 2016) aponta que muitas das imagens utilizadas para estereotipar e controlar mulheres negras são versões distorcidas da assertividade de seus comportamentos ao lidar com a opressão utilizadas para reprimir um comportamento capaz de ameaçar o patriarcado branco dominante.

Assim, mulheres negras são rotuladas de escandalosas quando crescem em lares e comunidades em que precisam se impor e se fazer ouvir a todo tempo. São chamadas de frias, e de masculinizadas, quando precisam se fechar para conseguir sobreviver em ambientes hostis. Há uma função para esses estereótipos que é a de fazê-las permanecerem em lugar inferior, não só quando comparado a mulheres brancas, mas também e, principalmente, frente ao homem branco.

As mulheres brancas não estão livres de estereótipos, mas, no caso delas, a leitura da feminilidade branca diz respeito ao ser dócil, bela, recatada, do lar, gentil, meiga, “feminina”. Embora em posição inferior quando comparadas ao homem branco, admite-se que uma mulher branca seja intelectual ou que exerça funções elevadas na hierarquia social, enquanto as imagens estereotipadas de mulheres negras fazem com que elas ocupem sempre uma posição subalterna, que seja a empregada da patroa branca.

E mesmo se se lançam ao trabalho intelectual, por exemplo, continuam sendo invisíveis, a menos que esqueçam suas experiências e epistemologias e se dediquem às produções intelectuais desconectadas da sua realidade, ou seja, a menos que falem a língua do homem branco.

Mas isso não significa que as mulheres negras não estão resistindo. Para Collins, essas imagens são refeitas e atualizadas com o tempo, mas o que não se pode esquecer é que elas lidam com relações de poder. Se hoje fala-se da “mãe preta”, amanhã poder-se-á criar outra imagem de subjugação para colocar a mulher negra no lugar natural de trabalhadora

abnegada. Essas imagens são a visão privilegiada que se pode ter como porta de entrada para o poder. A resistência aparece no momento em que as mulheres negras decidem trabalhar essas imagens e surpreender as pessoas com o seu uso delas ou desafiá-las, se for o caso. (COLLINS, 2019)

Quando mulheres negras se autodefinem, estão questionando o suposto direito daqueles que estão em posição de se arrogarem a autoridade de as descreverem (COLLINS, 2016). Estão reconhecendo que essa imagem de controle nada mais é do que um meio utilizado para a manutenção do *status quo*.

Um ponto interessante é que a autodefinição não quer dizer que as mulheres negras vão, a partir de agora, resistindo ao estereótipo de “barraqueira”, escandalosa e masculina, se tornarem mansas, dóceis e, também estereotipadamente, “femininas”. Autodefinir-se é abraçar a sua assertividade e valorizar a sua ousadia, enxergando tais características como uma qualidade para sobreviver e transcender os ambientes hostis que circunscrevem as suas vidas (COLLINS, 2016).

Michelle Obama poderia ser utilizada como exemplo, nesse sentido.

Ela escreveu em sua autobiografia que “era uma mulher, negra e forte, o que para certas pessoas, mantendo certa mentalidade, só poderia traduzir em ‘raivosa’. Era um clichê danoso, sempre empregado para varrer para o canto as mulheres de minorias, um sinal inconsciente de que não deveriam escutar o que tínhamos a dizer” (OBAMA, 2018). Abraçando sua assertividade, ciente das imagens utilizadas para rotular a feminilidade negra se tornou estrategicamente a “mãe-chefe”, ou “mãe forte da nação” (COLLINS, 2019).

Mas não precisamos ir tão longe, as mulheres negras estão se auto-definindo, se autoavaliando e construindo um ponto de vista da sua própria feminilidade a todo momento no rap, no funk, no ônibus, na favela, na academia, como uma forma de resistência e uma forma de contar as suas próprias histórias para que sua luta não permaneça invisível frente os mecanismos já salientados de dominação.

Um exemplo importante de autodefinição é o movimento de empoderamento e valorização da estética negra que vem se tornando muito forte no Brasil nos últimos anos, desencadeado pela chamada transição capilar, processo no qual mulheres negras deixam para trás a rotina de alisamentos de seus cabelos, assumindo-os da forma natural. Muito mais que uma questão estética, a transição capilar representa uma forma poderosa de resistência, por meio da valorização racial e identitária.

Mulher negras, ao assumirem seus cabelos crespos e cacheados materializam verdadeira luta de resgate de suas raízes negras, constantemente negadas ao longo dos anos, seja pela hegemonia branca, seja pelo fato de que o Brasil teve no embranquecimento racial base estruturante de construção social.

As mesmas mulheres que antes viam no alisamento a única forma de se enxergarem belas, hoje ostentam seus cabelos naturais como resgate de uma autoestima que lhes foi roubada pelos padrões eurocêntricos de beleza, o que evidencia uma ruptura com uma poderosa estrutura de dominação do povo negro. Somado a esse resgate de força e amor próprio, a transição capilar culminou em um verdadeiro processo de autoafirmação e posicionamento político que vem trazendo repercussões transformadoras. Seja em espaços públicos, onde as mulheres negras se fazem presentes e dão voz as suas demandas com muito mais força e confiança, seja em suas vidas pessoais, como por exemplo, na mudança na criação de meninas negras que, hoje, são ensinadas, desde novas, a amarem seus cabelos. Esse ensinamento se traduz em verdadeira construção de consciência e amor a própria raça, tão necessário em um país que tem suas referências de poder, beleza e sucesso totalmente pautadas pelo padrão branco.

4. Conclusão

Pelo fato de as mulheres negras se encontrarem em cruzamentos identitários, suportam a intersecção e sobreposição de vários fatores de

discriminação (CRENSHAW, 2001). A confluência de desigualdades possibilita que visões universalistas sobre direitos das mulheres, dos pobres, dos negros, entre outras minorias, invisibilizem as mulheres negras. E, nesse cenário, as imagens de controle são utilizadas para mantê-las nessa posição.

Mais do que um estereótipo de “Rochelle”⁶, imagens de mulheres negras sexualizadas, escandalosas, “barraqueiras” e indisciplinadas, fornecem justificativa para diversos tipos de violência e exploração interseccionais. As mulheres negras são tratadas em sociedade da maneira como são retratadas, da empregada à vítima que consente mais facilmente com o estupro. Muitas dessas violências não são combatidas por políticas de antidiscriminação cujo foco é apenas a luta contra a discriminação de gênero ou apenas a luta contra o racismo.

O descompromisso do Estado com as demandas particulares enfrentadas pelas mulheres negras é consequência da ausência dessas mulheres em posições de poder, decisão e de representatividade. Sem vozes negras participando do processo de formação das políticas públicas é inevitável que suas demandas sejam invisibilizadas.

O que se defende, a partir da teoria de Hill Collins (2016), é que as mulheres negras podem se utilizar desses estereótipos para subverter o sistema branco e patriarcal dominante, tornando-se protagonistas de suas próprias histórias.

Angela Davis diz que, ao se movimentar, uma mulher negra força a movimentação de toda a estrutura da sociedade. Dessa forma, a subversão do *status quo* por parte das mulheres negras tem se apresentado como importante ferramenta de ruptura com as estruturas de opressão que se alimentam com a inércia e subserviência. Ao se autodefinir e construir a sua própria percepção e descrição de si mesma, a mulher negra confronta

⁶ No seriado norte-americano “Everybody hates Chris” (Todo mundo odeia o Chris, em sua versão traduzida), a personagem Rochelle, mãe do personagem principal, é retratada como uma mulher negra barraqueira, que grita o tempo todo e “nunca foge de uma briga”.

sua posição de subalternidade, almejando ocupar locais que lhes foram historicamente negados.

E elas têm feito isso.

Referências

A URGÊNCIA DA INTERSECCIONALIDADE, EUA: TED Women, 2016. (18min30seg): son, color. Disponível em: <https://www.ted.com/talks/kimberle_crenshaw_the_urgency_of_intersectionality?language=pt-br#t-8264> Acesso em 4 de julho de 2019;

COLLINS, Patricia Hill. Aprendendo com a outsider within: a significação sociológica do pensamento feminista negro. In: *Revista Sociedade e Estado*. Vol. 31, No. 1, jan/abr. de 2016;

_____. Comment on Hekman's "Truth and Method: Feminist Standpoint Theory Revisited": Where's the Power? In: *Signs*, Vol. 22, No. 2, winter, 1997. Disponível em: <<http://home.ku.edu.tr/~mbaker/CSHS503/CollinsonHekman.pdf>>. Acesso em 19 de junho de 2019;

_____. O que é um nome? Mulherismo, Feminismo Negro e além disso. In: *cadernos pagu*. (51), 2017;

CRENSHAW, Kimberle. A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. Disponível em: <<http://www.acaoeducativa.org.br/fdh/wp-content/uploads/2012/09/Kimberle-Crenshaw.pdf>>. Acesso em 20 de junho de 2019;

CRENSHAW, Kimberle. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. In: *Estudos feministas*, No. 1/2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v10n1/11636.pdf>>. Acesso em 23 de junho de 2019;

HOOKS, bell. Intelectuais negras. In: *Estudos feministas*, No. 2/1995. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2014/10/16465-50747-1-PB.pdf>>. Acesso em 28 de junho de 2019;

OBAMA, Michelle LaVaughn Robinson. *Minha História*. Rio de Janeiro: Ed. Objetiva, 2018;

O GLOBO, Reforma da Previdência: entenda a proposta em 22 pontos. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/reforma-da-previdencia-entenda-proposta-em-22-pontos-19744743>>. Acesso em 30 de junho de 2019;

OLIVEIRA, Rayhanna Fernandes de Souza. O lugar do feminino negro no mercado de trabalho sob a perspectiva decolonial: para além do salário e da remuneração. Dissertação (mestrado). Faculdade de Direito da UFMG, Belo Horizonte. No prelo;

PATRICIA HILL COLLINS EXPLICA PENSAMENTO FEMINISTA NEGRO, Brasil: TV Boitempo, 2019. (8min24seg): son, color. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=XVdbyhuAJEs&t=315s>>. Acesso em 29 de junho de 2019;

REVISTA ÉPOCA, O movimento estético e político dos cabelos crespos e cacheados. Disponível em: <https://epoca.globo.com/sociedade/noticia/2018/04/0-movimento-estetico-e-politico-dos-cabelos-crespos-e-cacheados.html>. Acesso em 13 de outubro de 2019;

RIBEIRO, Djamila. *O que é lugar de fala?* Belo Horizonte, Letramento: 2017.

Vozes deficientes?

A vulnerabilidade das mulheres com deficiência

*Maria Clara Persilva Soares*¹

1. Introdução

Quantos foram ou são os seus colegas de sala que possuíam ou possuem alguma deficiência? Quantas colegas de trabalho com deficiência, você tem? Quantas autoras com deficiência você já leu ou ao menos conhece? Com que frequência você encontra pessoas cegas, surdas, com Síndrome de Down, cadeirantes etc. nos lugares que você frequenta, nos centros comerciais, nas instituições de ensino, em espaços culturais? Quantas vezes as teorias e movimentos feministas abarcaram as experiências e demandas de mulheres com deficiência?

Cerca de 6,7% da população brasileira possui alguma deficiência (IBGE, 2018a, p. 352), o que corresponderia a aproximadamente 14 milhões de pessoas (IBGE, 2018b). No entanto, boa parte dessas pessoas se encontram excluídas do convívio social, dentre elas, inúmeras mulheres com deficiência.

O presente artigo tem como principal objetivo demonstrar como as mulheres com deficiência encontram-se em uma situação de dupla vulnerabilidade, em virtude da convergência de opressões sexistas e capacitistas. Para tanto, buscou-se relacionar as teorias feminista e da deficiência, bem

¹ Mestranda da Linha História, Poder e Liberdade, do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Graduada em Direito pela UFMG. Advogada. Mulher, cadeirante, filha, irmã, amiga, pesquisadora e estudante. E-mail: mariaclarapersilva@gmail.com

como explicitar dados e situações que demonstram as discriminações enfrentadas por esse grupo minoritário.

Pretende-se com esse trabalho trazer apenas uma introdução sobre a situação em que se encontram as mulheres com deficiência, tendo em vista que se considera necessário descortinar um tema pouco discutido na academia e muito invisibilizado, inclusive por outras mulheres, a despeito de sua importância e impacto social.

2. A construção do “ser mulher” e “ser deficiente”

Há 70 anos, Simone de Beauvoir (1967) defendeu que as desigualdades de gênero e os papéis sociais ocupados por homens e mulheres não são inatos, pelo contrário, são estimulados desde a infância, a partir de tratamentos diferenciados destinados às crianças do sexo feminino e do sexo masculino:

Ninguém nasce mulher: torna-se mulher. Nenhum destino biológico, psíquico, econômico define a forma que a fêmea humana assume no seio da sociedade; é o conjunto da civilização que elabora esse produto intermediário entre o macho e o castrado que qualificam o feminino. Somente a mediação de outrem pode constituir um indivíduo como um Outro (BEAUVOIR, 1967, p. 9).

Para a autora, o papel que a mulher assume na sociedade é uma construção social e histórica, não sendo decorrência lógica de fatores biológicos (BEAUVOIR, 1967). A mulher cuidadora e cuidadosa, propensa e destinada ao trabalho e ao ambiente domésticos, dentre tantas outras características, seria, portanto, criada pela sociedade patriarcal, a fim de manter estruturas de poder e dominação.

“Ninguém nasce mulher: torna-se mulher” (BEAUVOIR, 1967, p. 9): sob a ótica feminista, não há dúvidas disso. A partir desse pressuposto,

com base em uma análise biopsicossocial da deficiência², ousou dizer que, da mesma forma, “ninguém nasce deficiente: torna-se deficiente”.

Anahí Guedes de Mello e Adriano Henrique Nuemberg (2012) entendem a deficiência

(...) como um processo que não se encerra no corpo, mas na produção social e cultural que define determinadas variações corporais como inferiores, incompletas ou passíveis de reparação/reabilitação quando situadas em relação à corponormatividade, isto é, aos padrões hegemônicos funcionais/corporais. Nesse sentido, a deficiência consiste no produto da relação entre um corpo com determinados impedimentos de natureza física, intelectual, mental ou sensorial e um ambiente incapaz de acolher as demandas arquitetônicas, informacionais, programáticas, comunicacionais e atitudinais que garantem condições igualitárias de inserção e participação social. (MELLO; NUEMBERG, 2012, p. 636)

A deficiência³ decorre da interação entre um corpo com lesão ou impedimento de natureza física, intelectual, mental ou sensorial, e um ambiente com barreiras, que impedem a plena participação e igualdade de oportunidades das pessoas com deficiência na sociedade (BRASIL, 2008). Ela não é constituída, única e exclusivamente, por questões corporais e biológicas, também se trata de uma construção sócio histórica e cultural, com base na qual determinadas características são consideradas anormais e inferiores por se distanciarem de um padrão imposto (SOARES in LARA; PEREIRA, 2019).

² A análise parte da ideia de “modelo biopsicossocial” – entendido, por alguns estudiosos da deficiência, como o “modelo social” desenvolvido pela segunda geração de teóricas da deficiência. Por opção da autora, entende-se, aqui, como “modelo social” aquele modelo, desenvolvido pela primeira geração de teóricos do modelo social, que defende que as retiradas das barreiras sociais seriam suficientes para que as pessoas com deficiência se tornem independentes, de modo que a deficiência resultaria exclusivamente das barreiras sociais. Nesse sentido, acredita-se que a terminologia “modelo biopsicossocial” é mais adequada para demonstrar que a deficiência é uma construção social e histórica, na qual pessoas são oprimidas, em virtude da interação de um corpo com lesão – que não pode ser desconsiderado – com a sociedade (DINIZ et al., 2007).

³ Utiliza-se neste artigo a palavra “deficiência” como tradução de *disability*, enquanto impedimento é utilizado para traduzir *impairment*. Sendo assim, adota-se a terminologia lesão ou impedimento para designar a característica biológica da pessoa, ou seja, a característica do corpo que difere dos padrões de determinada população. Por sua vez, a deficiência é entendida como uma construção social, resultado da interação entre o corpo com impedimento e as barreiras impostas pela sociedade (DINIZ, 2007).

As opressões sofridas por pessoas com deficiência são fruto, então, de sua interação com a sociedade, assim como os papéis impostos às mulheres estão ligadas às construções sociais e não ao seu sexo biológico. Nesse contexto, Débora Diniz (2003, p. 2) afirma que a

(...) lesão, para o modelo social da deficiência, é o equivalente, nos estudos de gênero, a sexo. E assim como o papel de gênero que cabe a cada sexo é resultado da socialização, a significação da lesão como deficiência é um processo estritamente social. (DINIZ, 2003, p. 2)

Por conseguinte, “ser mulher” e “ser uma pessoa com deficiência” são construções que não podem ser compreendidas isoladas da esfera social e das relações intersubjetivas. Uma vez que são as operações de poder, presentes em uma sociedade, que constroem o “ser” de vidas e corpos (BUTLER, 2015, p. 14-16), os papéis sociais e a maneira como as pessoas são vistas na sociedade, sejam elas mulheres e/ou pessoas com deficiência, são produções socioculturais.

As desigualdades de gênero como nos são apresentadas, bem como aquelas existentes entre pessoas com e sem deficiência, só existem em sociedades patriarcais e capacitistas, ou seja, em sociedades nas quais os homens possuem certo predomínio sobre as mulheres (GARCIA, 2011, p. 16-17) e em que há hierarquização entre sujeitos por conta de características corporais, consideradas normais ou não (MELLO, 2014, p. 53-54).

3. A teoria feminista da deficiência

A concepção de deficiência, por muito tempo (e ainda hoje), esteve ligada à ideia de anormalidade, e, conseqüentemente, à noção de que as discriminações e desigualdades enfrentadas pelas pessoas com deficiência seriam inevitáveis, por conta de suas características corporais e/ou psíquicas, consideradas insuficientes (PEREIRA, 2009).

Foi a partir dos anos 1970 que os Estudos sobre Deficiência surgiram em oposição a essa visão, tornando a deficiência objeto das ciências sociais

(DINIZ, 2007, p. 19). Nesse contexto, veio à tona o modelo social da deficiência, de acordo com o qual, as limitações de uma pessoa com deficiência se devem às estruturas sociais que impõem barreiras a sua plena participação na sociedade (MELLO; NUEMBERG, 2012, p. 638).

Esses estudos se pautaram em pesquisas e teorias feministas e de gênero, que se opunham à desigualdade e opressão sofridos por grupos vulneráveis, como é o caso de mulheres, e explicitavam a origem social das discriminações (DINIZ, 2007, p. 58-59).

A primeira geração de teóricos do modelo social era composta por homens, acadêmicos e cadeirantes, que tentaram fazer uma ruptura com a ideia de dependência e incapacidade das pessoas com deficiência, em busca de independência e igualdade (DINIZ, 2007, p. 60). É inegável a contribuição desses teóricos, haja vista terem formulado o fenômeno da deficiência como um processo construído social e historicamente, responsável pelas desigualdades enfrentadas pelas pessoas com deficiência. Além de ser evidente a importância do início um estudo da deficiência por aquelas pessoas que a vivenciam em seu dia a dia.

No entanto, questões importantes foram ignoradas, como a dependência e necessidade de cuidado de algumas pessoas com deficiência, ou as vivências variadas de opressão experimentadas por cada pessoa com deficiência. Por essa razão, era preciso ir além e entender a complexidade do tema e as diversas variáveis trazidas pelas vivências de “corpos com deficiência”.

Sendo assim, nos anos 1990 e 2000, teóricas feministas da deficiência – conhecidas como a segunda geração de teóricos do modelo social – trouxeram a percepção de que a lesão de um “corpo com deficiência” não pode ser ignorada (DINIZ, 2017, *passim*). Desse ponto de partida, passou-se a entender a deficiência como resultado da interação entre um corpo com lesão e as barreiras impostas pela sociedade (MELLO; NUEMBERG, 2012, p. 636), de modo a reconhecer a dependência e limitações que as pessoas com deficiência podem apresentar, mas tendo consciência de que as opressões e desigualdades enfrentadas por essas pessoas só existem em função de uma sociedade incapaz de conviver, respeitar e se adaptar as diferenças.

Ainda, as teóricas feministas da deficiência evidenciaram as diferentes experiências de opressão presentes quando a deficiência converge com “outras variáveis de desigualdade, como raça, gênero, orientação sexual ou idade” (DINIZ, 2017, p. 61). Percebeu-se que a ideia de interseccionalidade (CRENSHAW, 2002, p. 177), um conceito, desenvolvido a partir dos movimentos feministas negros, que busca demonstrar como as opressões operam a partir dos grandes eixos de dominação e diferenciação social, também pode ser observada quando se fala de pessoas com deficiência. De acordo com Kimberlé Williams Crenshaw (2002, p. 177), a interseccionalidade diz respeito a um problema em que determinadas pessoas sofrem com opressões e sistemas discriminatórios específicos, em virtude da confluência de mais de um eixo de subordinação, como o patriarcalismo, capacitismo, opressão de classe, racismo, dentre outros sistemas discriminatórios.

Ou seja, a segunda geração do modelo social reconheceu que a interseccionalidade também existe quando se fala de deficiência, de forma que pessoas com deficiência vivenciam discriminações distintas, caso sejam também pobres, mulheres, negras, LGBTI+ etc. Diante desse cenário, as mulheres negras com deficiência, por exemplo, sofreriam opressões distintas daquelas de mulheres negras sem deficiência, tendo em vista que a deficiência trata-se de um eixo de subordinação e fator de discriminação.

4. Dupla vulnerabilidade da mulher com deficiência

Diante do exposto até aqui, percebe-se que a teoria feminista da deficiência abriu espaço para a discussão sobre a dupla vulnerabilidade da mulher com deficiência. Essa análise só é possível de ser feita ao considerarmos que essas mulheres estão circundadas por discriminações por conta do gênero e da deficiência, o que faz com que se encontrem, em muitos momentos, em situações ainda mais vulneráveis do que mulheres sem deficiência ou homens com deficiência.

4.1 Discriminações pelo gênero

As sociedades ocidentais capitalistas são, via de regra, permeadas pelo sexismo, isto é, por um conjunto de atos que mantém as mulheres em uma posição de subordinação e inferioridade com relação aos homens (GARCIA, 2011, p. 18-19). Nesse sentido, as mulheres se encontram em situações mais precárias na nossa sociedade.

No Brasil, pode-se observar a discriminação de gênero – que se intensifica com fatores de discriminação sobrepostos, como o racismo – quando se analisa a distribuição de renda e a pobreza no país. De acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA (2017), em 2009, a renda média mensal do homem branco era de R\$1.491,00, enquanto da mulher branca chegava em torno de R\$957,00. Situação de desigualdade que se intensifica quando observada as rendas médias de homens negros e mulheres negras, que equivaliam a R\$ 833,50 e R\$544,00, respectivamente (INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA, 2017).

Nesse mesmo ano, enquanto, a taxa de desemprego da população economicamente ativa entre os homens brancos era de 5,3%, e os homens negros, de 6,6%, a taxa aumentava significativamente quando se tratavam de mulheres brancas (9,2%) e, mais ainda, de mulheres negras (12,5%) (INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA, 2017).

Em diversos âmbitos sociais, as mulheres encontram-se em situações de maior vulnerabilidade que os homens, em virtude de um processo histórico, social e cultural. Conforme expôs Simone de Beauvoir (1967) e muitas outras feministas que a antecederam e sucederam, essas discriminações não se deram por conta de características biológicas do sexo feminino, mas por uma estrutura de poder que permitiu a hierarquização entre homens e mulheres, e a atribuição de papéis sociais, que foram menos valorizados ao longo dos anos.

4.2 Discriminações pela deficiência

Assim como mulheres têm sofrido com discriminações e opressões, ao longo da história, as pessoas com deficiência também têm tido que enfrentar estruturas sociais que as mantêm marginalizadas, por conta de um discurso socialmente construído de inferioridade e incapacidade, no Ocidente (BRADDOCK; PARISH *in* ALBRECHT et al., 2001):

Apesar de a história e os tratamentos dados às pessoas com deficiência variarem de acordo com as sociedades e populações, pode-se dizer que, via de regra, a deficiência foi construída com base na ideia de anormalidade, e, consequentemente, na ideia de inferioridade, o que permitiu a opressão social e tratamentos ora eugenistas, ora assistencialistas com relação a essas pessoas (SOARES *in* LARA; PEREIRA, 2019, p. 251).

Em razão da visão discriminatória com relação às pessoas com deficiência, elas se encontram em situações de exclusão social, tendo menos acesso à direitos fundamentais, individuais e sociais. A título de exemplo, embora o Brasil tenha aproximadamente 14 milhões de pessoas com deficiência (INSTITUTO BASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2018), somente 418.521 dessas pessoas encontravam-se em trabalhos formais no país em 2016, segundo a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2016).

Pode-se afirmar que essa situação não decorre das limitações corporais causadas pelas lesões e impedimentos das pessoas com deficiência, mas do fato de essas lesões serem consideradas deficiências em nossa sociedade, por conta do capacitismo. O capacitismo, como forma de opressão e discriminação semelhante ao racismo e sexismo, “é um neologismo que sugere um afastamento da capacidade, da aptidão, pela deficiência” (DIAS, 2013, p. 5). Nesse contexto, as pessoas com deficiência têm sido marginalizadas, não tendo acesso à saúde, educação, trabalho, lazer etc.

4.3 Mulheres com deficiência: o encontro do sexismo com o capacitismo

Como visto, o estudo feminista e de gênero evidenciou e se opôs as discriminações enfrentadas por mulheres, de uma maneira geral, assim como os estudos sobre a deficiência demonstraram as opressões sofridas pelas pessoas com deficiência. Contudo, muitas vezes, as teorias e movimentos sociais, tanto feministas, quanto da deficiência, têm ignorado a condição de pessoas que se encontram em situações sobrepostas de discriminação como as mulheres com deficiência⁴.

Na grande maioria das leituras sobre o feminismo não são encontradas referências às mulheres com deficiência. De igual forma, os estudos da deficiência, em muitos momentos, ignoram as diferenças de experiências vivenciadas por homens e mulheres com deficiência. Nesse contexto, pode-se dizer que são poucos os estudos e pesquisas encontrados sobre o impacto da sobreposição do sexismo e do capacitismo.

Por conta dessa combinação de fatores de discriminação e da invisibilidade da discussão, as mulheres com deficiências podem encontrar ainda mais dificuldades que as demais mulheres ou pessoas com deficiência para se incluir na sociedade e ter acesso a direitos básicos. E é por meio da teoria feminista, em especial, a teoria feminista da deficiência, que se abre caminho para esse debate:

(...) no caso das mulheres, é recorrente na literatura feminista o argumento que evidencia a ‘dupla desvantagem’ com que vivem as mulheres com deficiência em relação a participação social, direitos sexuais e reprodutivos, educação, trabalho e renda. Ao se constituírem mutuamente e se retroalimentarem, os efeitos do duplo estigma potencializam a exclusão das mulheres com deficiência, processo que se complexifica ainda mais quando cruzado com outras categorias como raça/etnia e classe.” (MELLO; NUEMBERG, 2012, p. 641)

⁴ Não se ignora que as situações de discriminação e opressão também se modificam com a sobreposição de outros eixos de discriminação, além do sexismo e capacitismo Assim, a despeito de, neste artigo, ter sido feita a opção da vulnerabilidade das mulheres com deficiência de uma forma geral, não se tem como objetivo, universalizar as mulheres com deficiência, que são múltiplas e diversas, e que contam com experiências diferentes de acordo com suas vivências e circunstâncias em que se encontram.

No contexto de violência sexual e de gênero, por exemplo, Anahí Guedes de Mello e Adriano Henrique Nuemberg (2012) afirmam a maior vulnerabilidade da mulher com deficiência, ao demonstrar que as circunstâncias em que essas pessoas vivem aumentam os riscos de sofrerem com abusos sexuais:

(...) O isolamento social, a dependência de educadoras/es, cuidadoras/es e prestadoras/es de serviços, o tipo de deficiência e o grau de funcionalidade associada à deficiência, a impossibilidade de defesa física de algumas pessoas com deficiência e diversos outros impedimentos à percepção e à reação diante do abuso levam a situações de maior risco desse grupo social. (MELLO; NUEMBERG, 2012, p. 646-647)

Com relação à situação socioeconômica dessas pessoas, uma pesquisa realizada nos Estados Unidos, revelou que a remuneração de mulheres com deficiência em trabalhos de tempo integral equivalem a apenas 65% dos ganhos de homens com deficiência, mesmo em situações nas quais as mulheres possuíam maior grau de escolaridade (RADOLPH, 2005, p. 372). As mulheres com deficiência recebem menos e possuem menos chances de serem empregadas do que homens com e sem deficiência e mulheres sem deficiência, e, quando estão empregadas, é comum que trabalhem em trabalhos de tempo parcial e que exigem baixa qualificação (BROWN; MOLONEY, 2019, p. 95).

Outro dado assustador revela que, enquanto, nos Estados Unidos, as mulheres possuem duas vezes mais chances de apresentarem sintomas depressivos, estima-se que as mulheres com deficiência tem 13 vezes mais chances de experimentarem esses sintomas do que mulheres sem deficiência (BROWN; MOLONEY, 2019, p. 97).

No Brasil, não existem muitos dados a respeito da participação das mulheres com deficiência no mercado de trabalho ou pesquisas quantitativas relacionadas ao acesso dessas mulheres à saúde, educação, moradia, segurança, lazer... A situação mais vulnerável das mulheres com deficiência é

ainda inviabilizada, o que contribui para que se perpetue a situação mais precária dessas mulheres.

5 Conclusão

Em uma sociedade, marcada pelo sexismo e capacitismo, não se pode ignorar a dupla vulnerabilidade vivenciada por mulheres com deficiência. Deve ser trazido à tona que as desigualdades e opressões dessas mulheres se baseiam em construções históricas e sociais, pela imposição de padrões que determinam quem serão considerados “normais” e capazes.

As teorias feministas e da deficiência trouxeram contribuições que permitem repensar a estrutura social que perpetua a discriminação e marginalização de minorias sociais. Diante disso, essas teorias devem se combinar, sem deixar de considerar a complexidade das relações sociais e por quem são compostas as sociedades.

Não se tem a pretensão de modificar as situações de desigualdade apenas com a constatação de que essas situações existem. Mas é certo que essa tomada de consciência é imprescindível para que as ciências sociais incluam em suas análises as vivências de mulheres com deficiência, a fim de que possam ser promovidas políticas públicas de combate às discriminações e desigualdades também em virtude do gênero e da deficiência.

Sociedades mais igualitárias somente existirão quando todas as vozes tiverem espaço de enunciação, de modo que uma sociedade mais justa deve contar com a participação também de mulheres com deficiência em sua construção. Para tanto, as estruturas de poder que perpetuam as dominações e subordinação entre as pessoas devem ser sempre questionadas, a fim de que possam ser combatidas.

Referências

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. Livro 2. A experiência vivida. Difusão Europeia do Livro, 1967.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. **Diário Oficial da União**, Brasília-DF, 10 jul. 2008. Disponível em: <<http://www2.senado.gov.br/bdsf/item/id/99423>>. Acesso em: 16 set. 2019.

BRADDOCK, D. L.; PARISH, S. L. “An institutional history of disability”. In: ALBRECHT, G. L.; SEELMAN, K. D.; BURY, M. **Handbook of disability studies**. Thousand Oaks: Sage Publications, 2001, p. 11-68.

BROWN, Robyn Lewis; MOLONEY, Mairead Eastin. Intersectionality, work, and well-being: the effects of gender and disability. **Gender & Society**, Vol. 33, N.1, February, 2019, p. 94-122.

BUTLER, Judith. **Quadros de guerra: quando a vida é passível de luto?** Civilização Brasileira, 2015.

CRENSHAW, Kimberlè Williams. **Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero**. Salvador, Revista Estudos Feministas, nº1, 2002.

DIAS, Adriana. Por uma genealogia do capacitismo: da eugenia estatal à narrativa capacitista social. In: **Anais do II Simpósio Internacional de Estudos sobre Deficiência**, São Paulo, 2013.

DINIZ, Débora. Modelo Social da Deficiência: a crítica feminista. **SérieAnis** 28, jul. 2003. p.1-8.

DINIZ, Débora. **O que é deficiência**. São Paulo: Brasiliense, 2007.

DINIZ, Débora; MEDEIROS, Marcelo; SQUINCA, Flávia.. Reflexões sobre a versão em português da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, out. 2007.

GARCIA, Carla Cristina. **Breve história do feminismo**. São Paulo: Claridade, 2011.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Panorama nacional e internacional da produção de indicadores sociais: grupos populacionais específicos e o uso do tempo**. Rio de Janeiro: IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais, 2018a.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA **Projeção da população do Brasil e Unidades da Federação por sexo e idade para o período 2010-2060.** 2018b.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA - IPEA. **Retrato das desigualdades de gênero e raça**, 2017. Brasil. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/retrato/index.html> Acesso em 27 jun. 2019.

MELLO, Anahí Guedes de. **Gênero, Deficiência, Cuidado e capacitismo**: uma análise antropológica de experiências, narrativas e observações sobre violências contra mulheres com deficiência. 2014. 262 p. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2014.

MELLO, Anahi Guedes de; NUEMBERG, Adriano Henrique. Gênero e deficiência: interseções e perspectivas. **Estudos Feministas**, Florianópolis, 20(3): 384, setembro/dezembro/2012. p. 635-655.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Relação Anual de Informações Sociais** – RAIS. Brasília, 2016.

PEREIRA, Ray. Diversidade funcional: a diferença e o histórico modelo de homem-padrão. **História, Ciências, Saúde** – Manguinhos, Rio de Janeiro, v.16, n.3, jul.-set. 2009, p.715-728

RANDOLPH, Diane Smith. The meaning of workplace discrimination for women with disabilities. **Work**, v. 24, n. 4, p. 369-380, 2005.

SOARES, Maria Clara Persilva. O trabalho da pessoa com deficiência: a reserve de postos de trabalho à luz do Estatuto da Pessoa com Deficiência. In.: LARA, Mariana Alves; PEREIRA, Fábio Queiroz (Orgs.). **Deficiência e direito privado: novas reflexões sobre a lei brasileira de inclusão e a convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência**. D'Plácido Editora: Belo Horizonte, 2019. p. 249-274

Autoras(es) e qualificações

Autoras e organizadoras:

Lívia Mendes Moreira Miraglia

Professora Adjunta da Faculdade de Direito e Ciências do Estado da Universidade Federal de Minas Gerais e membro do corpo permanente de professores do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFMG. Coordenadora da Clínica de Trabalho escravo e tráfico de pessoas da Faculdade de Direito da UFMG. Doutora em Direito do Trabalho pela UFMG. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC/MG, tendo obtido a nota 100 com louvor. Autora dos livros "A terceirização trabalhista no Brasil" pela Editora Quartier Latin e "Trabalho escravo contemporâneo: conceituação à luz do princípio da dignidade humana" pela Editora LTr. Autora de diversos artigos publicados em revistas especializadas e em obras coletivas. Mulher, mãe, filha, esposa, irmã, amiga, feminista, professora, advogada, correitora.

Maria Cecília Máximo Teodoro Ferreira

Pós-Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de Castilla-La Mancha com bolsa de pesquisa da CAPES; Doutora em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela USP; Mestre em Direito do Trabalho pela PUC/MG; Graduada em Direito pela PUC/MG; Professora de Direito do Trabalho do Programa de Pós-Graduação em Direito e da Graduação da PUC/MG; Professora convidada do Mestrado em Direito do Trabalho da Universidade Externado de Colômbia; Pesquisadora; Coordenadora do Grupo de Pesquisa Retrabalhando o Direito – RED, que integra a Rede Nacional de Grupos de Pesquisas e Estudos em Direito do Trabalho e da Seguridade Social - RENAPEDTS. Advogada. Autora de livros e artigos. Link do lattes: (<http://lattes.cnpq.br/7521600430933892>)

Maria Clara Persilva Soares

Mestranda da Linha História, Poder e Liberdade, do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Graduada em Direito pela UFMG. Advogada. Mulher, cadeirante, filha, irmã, amiga, pesquisadora e estudante. E-mail: mariacларpersilva@gmail.com

Demais autoras(es) dos artigos

Marcela Rage Pereira

Mestranda da Linha História, Poder e Liberdade, do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Graduada em Direito pela UFMG. Especialista em Direito do Trabalho. Advogada. Mulher, filha, irmã, tutora do Chester, amiga, pesquisadora, estudante, fitness e feliz.

Aysla Sabine Rocha Teixeira

Mestranda da Linha História, Poder e Liberdade, do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Graduada pela UFMG. Pesquisadora membro do Grupo de Pesquisas Trabalho e Resistências (UFMG). Advogada Trabalhista.

Marcelo Andrade Cattoni de Oliveira

Professor Titular de Direito Constitucional e Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da UFMG. Bolsista de Produtividade do CNPq (1D). Mestre e Doutor em Direito (UFMG). Pós-Doutorado em Teoria do Direito (Roma TRE).

Stanley Souza Marques

Doutorando, com bolsa CAPES, e Mestre em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida

Pós-doutora em Direito pela *Universidad Nacional* de Córdoba. Doutora e mestra em Direito Privado pela PUC-MG. Professora de Direitos Humanos e Coordenadora do Núcleo da Diversidade da Faculdade Milton Campos. Advogada

Ana Clara Guimarães Rabêllo de Almeida

Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Advogada

Isabele Bandeira de Moraes D'Angelo

Doutora e Mestra em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco - UFPE. Pós-doutoranda pela Universidade do Porto - UP. Professora Adjunta da Universidade de Pernambuco - UPE. Professora Permanente do Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos - PPGDH. Membro da Associação Luso Brasileira de Juristas do Trabalho - JUTRA. Líder do Grupo de Pesquisa Direito do Trabalho e os Dilemas da Sociedade Contemporânea. - Instituição de Vínculo: Universidade de Pernambuco - UPE - Email: belebm@hotmail.com - Endereço postal institucional: Reitoria da Universidade de Pernambuco, FCAP, Ciências sociais aplicadas - Avenida Agamenon Magalhães, S/N, CEP: 50100-010 Recife, Pernambuco.

Giorge Andre Lando

Pós-Doutor em Direito pela Università degli Studi di Messina - Itália e Doutor em Direito pela Faculdade Autônoma de Direito de São Paulo - FADISP. Professor Adjunto da Universidade de Pernambuco – UPE. Professor Permanente do Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos – PPGDH. Pesquisador Visitante Sênior da Fiocruz - Piauí. Membro do Grupo de Pesquisa Direito do Trabalho e os Dilemas da Sociedade Contemporânea. - Instituição de Vínculo: Universidade de Pernambuco – UPE - Email: giorgelando.gl@gmail.com - Endereço postal institucional: Reitoria da Universidade de Pernambuco, FCAP, Ciências sociais aplicadas - Avenida Agamenon Magalhães, S/N, CEP: 50100-010 Recife, Pernambuco.

Andrea Aparecida Lopes Cançado

Filha, esposa, mãe, amiga e trabalhadora.

Marcella Pagani

Filha, irmã, esposa, mãe, amiga, advogada, professora e aluna.

Taina de Oliveira Meinberg Cunha

Filha, irmã, amiga, advogada, empresária. Bacharel e mestre em Direito do Trabalho pela UFMG. Graduada em Direito pela UFMG.

Larissa Aguilar de Assunção

Mestre em Direito pela UFMG. Graduada em Direito pela UFMG. Filha, irmã, amiga, advogada.

Flávia Maria da Silva Costa

Bacharel em Direito pela UFMG. Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela IEC-PUC Minas. Mestranda pela PUC Minas. Filha, irmã, amiga, advogada, professora e aluna.

Daniela Miranda Duarte

Mestranda pela PUC Minas, na linha de pesquisa Direito do Trabalho, Modernidade e Democracia. Procuradora do Conselho Regional de Farmácia.

Mariana Cristina Neiva Leijôto Tocafundo

Bacharel em direito e especialista em trabalho e processo do trabalho pela PUC Minas. Filha, irmã, esposa, amiga, advogada e eterna estudante.

Maria Gabriela Freitas Cruz

Mulher, filha, irmã, amiga e advogada. Mestranda em Direito pela UFMG.

Mariana Magalhães Avelar

Mulher, filha, irmã, amiga, advogada, professora e mestre em Direito Administrativo pela UFMG.

Karina Menezes

Filha, advogada, professora e defensora das causas trabalhistas.

Valena Jacob

Filha, esposa, mãe de 3 sendo um meio coração, professora, sonhadora e lutadora.

Daniela Muradas Antunes

Professora Adjunta de Direito do Trabalho nos cursos de graduação e pós-graduação (mestrado e doutorado) da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Coordenadora do Grupo de Pesquisa Trabalho e Resistências. Mestre em Filosofia do Direito e Doutora em Direito pela UFMG. Pós-doutora pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP).

Flávia Souza Máximo Pereira

Professora Adjunta de Direito Processual do Trabalho e Direito Previdenciário na Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP). Doutora em Direito do Trabalho em Cotutela entre UFMG e a *Università degli Studi di Roma Tor Vergata*.

Lutiana Nacur Lorentz

Procuradora Regional do Trabalho em Minas Gerais. Mestre e Doutora em Direito Processual pela PUC-Minas, visitante na Universidade *La Sapienza* de Roma, professora Adjunta I (admitida por concurso) da graduação e mestrado da Universidade FUMEC, durante dez anos, ganhadora do Prêmio Evaristo de Moraes Filho por três vezes. Atualmente também é professora da Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU) e assessora do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) na Comissão de Defesa de Direitos Fundamentais. CV: <http://lattes.cnpq.br/1516587726318143>.

Alessandra Margotti dos Santos Pereira

Doutoranda em Direito Penal pela Universidade Federal de Minas Gerais. Mestra também em Direito Penal, pela mesma universidade. Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, em junho de 2013. Professora de Direito Penal e Processo Penal. Advogada feminista, filha, irmã, mulher da periferia.

João Felipe Zini Cavalcante de Oliveira

Bacharel e Mestre em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (2019). Pesquisador de gênero e sexualidade. Gay, pesquisador, ama e odeia o discurso.

Marianna Gomes Silva Lopes

Mestranda da Linha História, Poder e Liberdade, do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Graduada em Direito pela UFMG. Mulher, negra, mestranda, amiga, pesquisadora, sonhadora, advogada.

Tamiris Souza Rodrigues

Mulher, negra, filha, irmã, amiga, idealista, advogada e aluna.

A Editora Fi é especializada na editoração, publicação e divulgação de pesquisa acadêmica/científica das humanidades, sob acesso aberto, produzida em parceria das mais diversas instituições de ensino superior no Brasil. Conheça nosso catálogo e siga as páginas oficiais nas principais redes sociais para acompanhar novos lançamentos e eventos.



www.editorafi.org
contato@editorafi.org