

para a Regina,

umita obrigada por participar
com suas ideias,

forte abraço,

Tarso

5.12.15

**PARA A CRÍTICA
DO DIREITO**
reflexões sobre teorias
e práticas jurídicas

CELSONAOTO KASHIURA JR.,
OSWALDO AKAMINE JR.,
TARSO DE MELO
(ORGANIZADORES)

Para a Regina,
com a crítica de
celsonaoto.
5.12.2015

A Regina, obrigada
por participar
em 05.12.2015

De todo modo, as contradições do modo de produção capitalista estão cada vez mais evidenciadas, a tal ponto de que mesmo o juiz tem o permissivo de enxergá-las na execução do seu trabalho. Se quererá fazê-lo, ou não, e se o fará, concretamente, ou não, impossível dizer. Só imagino que se não o fizer estará cada vez mais submetido não à diminuição do poder, mas à perda da sua condição humana e com isso mais facilmente submetido aos sofrimentos do trabalho abstrato, alienado, improdutivo, fracionado e massificado, sendo que o efeito pior de o juiz assumir essa postura é o de que tenderá a examinar as angústias humanas alheias com a mesma (ir)racionalidade, cabendo frisar que esse dilema atinge a todos os profissionais do Direito.

O problema de uma sociedade capitalista na qual mesmo os profissionais do Direito são alienados e repercutem, inconscientemente, a lógica produtiva do mais valor para acumulação do capital, é o do reforço institucional da reificação e da sua consequência imediata que é indiferença, da qual se alimentam a intolerância, a discriminação e os preconceitos.

E qual o problema disso?, indagarão alguns. Afinal — dirão em continuidade — a vida é assim mesmo e — nem todas as crianças virgam!¹⁰

TRABALHO DAS MULHERES E FEMINISMO: UMA ABORDAGEM DE GÊNERO DO DIREITO DO TRABALHO

Regina Stela Corrêa Vieira

*E em frente desta gente / Ignorada e pisada / Como a pedra
do chão
E mais do que a pedra / Humilhada e calcada
Meu canto se renova / E recomeço a busca
Dum país livre / Duma vida limpa / E dum tempo justo
Sophia de Mello Breyner Andresen, Esta gente, 1967*

Introdução

A Constituição de 1988 vincula ao ordenamento jurídico brasileiro o princípio da proibição de toda forma de discriminação, inclusive em relação ao sexo (artigo 3º, inciso IV e artigo 5º, *caput* e inciso I), e declara a igualdade entre homens e mulheres na sociedade conjugal (artigo 226, §5º). Considerada marco dos direitos sociais no Brasil, ampliou e consolidou direitos trabalhistas, com ênfase à proteção do trabalho, elencando em seu artigo 7º direitos de trabalhadoras e trabalhadores urbanos, rurais e domésticos.

No tocante às mulheres trabalhadoras, o referido artigo prevê a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias (inciso XVIII), a proteção do mercado de trabalho das mulheres mediante incentivos (inciso XX) e a proibição de diferença de salários, exercício de funções ou critério de admissão por motivo de sexo, cor ou estado civil (inciso XXX). Soma-se a estas garantias o artigo 10, inciso II, alínea 'b' do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), que prevê a estabilidade temporária da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Estas disposições constitucionais tiveram reflexo na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em especial no capítulo intitulado "Da Proteção do Trabalho da Mulher", de maneira que foram revogados artigos expressamente limitadores

¹⁰
Frase final do conto, "Pai contra mãe", de Machado de Assis (1906).

e proibitivos do trabalho feminino, reformuladas algumas normas de proteção às trabalhadoras mães e inseridos dispositivos de combate à discriminação.

Nesse sentido, dentre as revogações na CLT ocorridas pós 1968, destacamos: artigos 374, 375 e 378, que limitavam a possibilidade das mulheres trabalharem em jornada extraordinária e proibiam a prorrogação do trabalho sem autorização em atestado médico oficial; artigos 379 e 380, que proibiam o trabalho noturno feminino – ainda que antes da revogação uma série de exceções já tivessem sido incorporadas à legislação –; artigo 387, que proibia o trabalho das mulheres nos subterrâneos, minerações, pedreiras e obras de construção, e em atividades perigosas ou insalubres; e artigo 446, que facultava ao marido ou ao pai a rescisão do contrato de trabalho das mulheres “quando a sua continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher”¹.

No entanto, mesmo com os avanços observados desde 1968, com nosso ordenamento regido por preceitos de igualdade e não discriminação, poucos esforços são necessários para encontrar demonstrações não apenas de que a desigualdade entre homens e mulheres no trabalho continua uma dura realidade – em termos salariais, por exemplo, o rendimento-hora da população ocupada, em 2011, era de R\$ 11,10 entre os homens e de R\$ 9,20 entre as mulheres² –, mas inclusive de que empregadores afrontam de forma desvelada a legislação em prejuízo das trabalhadoras.

Exemplo claro de violação da CLT (artigos 373-A e 391, parágrafo único) foi o caso julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) em 2014: uma empresa de telemarketing foi condenada por estabelecer uma escala de controle gestacional de suas empregadas, pois mantinha planilhas denominadas “Programa de Geração”, que estabeleciam uma fila de preferência por meio da qual se determinavam quais trabalhadoras estariam “elegíveis” para engravidar e que, ainda assim, deveriam comunicar à empresa com seis meses de antecedência. A finalidade era de conciliar as gravidezes das empregadas com as demandas de trabalho, em clara atitude de

discriminação, como se o empregador tivesse o direito de controlar os corpos e escolhas das mulheres.³

Tanto este, quanto uma série de outros exemplos – como as agressões cotidianas sofridas pelas mulheres contra seus corpos, observada nos casos de assédio sexual no trabalho ou quando a empresa controla as idas e o tempo de permanência no banheiro, o que comumente ocorre em áreas de grandes concentrações de mão de obra feminina, destacadamente o telemarketing⁴ – demonstram que apesar de nosso ordenamento jurídico determinar a igualdade entre homens e mulheres, na prática isso não acontece.

Por que não acontece? Por que, mesmo diante de dispositivos que pretendem combater a discriminação, o trabalho das mulheres ainda é tratado como inferior ao dos homens? O Direito, em seus atuais moldes, favorece a manutenção ou superação da desigualdade entre os sexos no trabalho? Estas perguntas movem o presente estudo, que se propõe a ampliar o conhecimento das influências das relações de gênero no trabalho, por meio da exposição e desconstrução de naturalizações e estereótipos sobre feminilidade e masculinidade arraigados no Direito do Trabalho, revelando sua influência sexista, com objetivo de propor alternativas e mudanças para transformá-lo em instrumento que efetivamente promova a igualdade.

Se a desigualdade entre os sexos é obstáculo para a emancipação de cada ser humano, Parece simples afirmar que basta aplicarmos os preceitos legais de igualdade para que o equilíbrio seja restaurado. Entretanto, a construção social da desigualdade possui origens e estruturas que precisam ser compreendidas para que

¹
Vale lembrar que, tendo entrado em vigor em 1943, a CLT seguia a linha do ordenamento jurídico brasileiro da época, encabeçado pelo Código Civil de 1916, que tratava as mulheres como relativamente incapazes, equiparadas aos menores entre 16 e 21 anos. Isso foi alterado somente com a entrada em vigor da Lei 4.121, de 27 de agosto de 1962, o chamado Estatuto da Mulher Casada. Ainda assim, dispositivos consolidados que refletiam esta posição jurídica inferior destinada às mulheres, como o artigo 446, foram revogados apenas após 1968. Brasil, *Relatório Anual Socioeconômico da Mulher* 2013. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2013. p. 48.

²
“Recurso de Revista da Reclamante – Controle Gestacional – Conduta Empresarial Ilícita, Discriminatória e Ofensiva à Dignidade das Trabalhadoras – Dano Moral – Indenização. Foi reconhecida nos autos a existência de um “Programa Gestacional” instituído por uma das prepostas da empresa, no intuito de conciliar as gravidezes das empregadas com o atendimento das demandas de trabalho. Inclusive, há notícia de prova documental consistente em planilha elaborada pela gerência, estabelecendo uma fila de preferência para a atividade reprodutiva das trabalhadoras. (...) Ao se preocupar exclusivamente com o atendimento de suas necessidades produtivas, restringendo as decisões reprodutivas das trabalhadoras, a reclamada instrumentaliza a vida das suas empregadas, concebendo-as como meios para a obtenção do lucro, e não como fim em si mesmas. Constatada violação dos arts. 5º, V e X, da Constituição Federal; 373-A e 391, parágrafo único, da CLT; e 186 do Código Civil. Indenização por danos morais que se arbitra no valor de R\$ 50.000,00. Recurso de revista conhecido e provido” (Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. 7ª Turma. TST-RR-755-28.2010.5.03.0143. Relator: Vieira de Melo Filho. Diário da Justiça Eletrônico, 18 set 2014).

³ Cássia Maria. A saúde das trabalhadoras, in: Barreto, Margarida; Carlotto, Cássia Maria; Costa, Maria Luiza da, *Saúde das Trabalhadoras*. São Paulo: SGP Sempreviva Organização Feminista, 1998. p. 9-37.

as estruturas da discriminação sejam percebidas e desconstruídas, caso contrário poderemos ter avanços superficiais nas condições de vida das mulheres (e homens) trabalhadoras, mas ainda assim sobre as bases da exclusão.

Para isso, primeiramente, buscaremos elucidar a questão das relações de gênero e da construção social dos sexos para que seja possível compreender como as estruturas de dominação estão presentes em todos os espaços da vida, enraizando-se a ponto de parecerem naturais. Isso nos permitirá, adiante, perceber como essa construção é institucionalizada e reproduzida no Direito, o que reforça preconceitos ao invés de contribuir para a igualdade entre mulheres e homens.

A construção social dos sexos e o conceito de gênero

Ao longo do século XX, na tentativa de desnaturalizar a desigualdade entre os sexos, a teoria feminista voltou parte de sua atenção ao questionamento “diferença sexual”, para demonstrar que, mais do que um fato natural, ela é uma justificativa ontológica para tratar homens e mulheres de modo diferenciado tanto no campo político quanto social.⁵ Buscava-se, assim, demonstrar que o “sexo não é simplesmente um fato pré-social”.⁶

O primeiro passo nessa direção foi recusar o sexo como um evento natural e, por conseguinte, negar que a sexualidade, os corpos, os órgãos reprodutivos e a maternidade sejam realidades estritamente biológicas. Ademais, buscou-se enfatizar que a própria biologia é uma categoria sociocultural.⁷ Este caminho foi percorrido por estudiosos com diferentes abordagens teóricas, as quais, cada uma a seu modo e complementarmente,⁸ auxiliam a compreensão da evolução histórica dessas categorias.

Segundo Pierre Bourdieu, o corpo é socialmente construído como realidade sexual, de modo que a diferença biológica entre os corpos é utilizada como justificativa da diferença socialmente construída entre os sexos. Assim, definição social dos órgãos sexuais não é apenas o registro de suas propriedades naturais, mas

produto de escolhas orientadas a acentuar certas diferenças e obscurecer certas semelhanças. Para o autor, “as diferenças visíveis entre os órgãos sexuais masculino e feminino são uma construção social que encontra seu princípio nos princípios de divisão da razão androcentrônica”.⁹

Na análise de Michel Foucault sobre a história da sexualidade, foi a partir do século XIX que se elaborou a ideia de que existiria algo além dos corpos, órgãos e sistemas anatômico-fisiológicos, ou seja, o “sexo”, com propriedades intrínsecas e leis próprias.¹⁰ Seu argumento é de que o sexo é produto de práticas discursivas e leis próprias. Seu argumento é de que o sexo é produto de práticas discursivas e leis próprias, ponto pelo qual todos devem passar para chegarem à sua identidade, e especificas, ponto pelo qual todos devem passar para chegarem à sua identidade, e repreende que não se deve situar o sexo como algo real e concreto – “natural” – e que a sexualidade como algo abstrato e ilusório, pelo contrário: a sexualidade é uma figura histórica muito real, responsável por suscitar a noção de sexo, pois serve a ele como elemento especulativo necessário a seu funcionamento.¹¹

Com base nesta perspectiva, Anne Fausto-Sterling pontua que nossas experiências corporais são fruto de nosso desenvolvimento em culturas e períodos históricos específicos. Em outras palavras, na medida em que os seres humanos crescem e se desenvolvem, eles também constroem seus corpos, discursiva e literalmente, incorporando experiências em sua própria carne. O sexo, assim, é “um fato somático criado por um efeito cultural”.¹²

A análise do processo de evolução do conhecimento científico sobre as diferenças sexuais, segundo Fabíola Rohden, demonstra que enquanto no século XVIII a ideia predominante era de que cada pessoa carregava elementos masculinos e femininos, que lutavam pela preponderância, no século XIX a ciência divide psicologicamente os sexos, tornando cada vez mais rígida a separação da razão para os homens e da emoção para as mulheres, a ponto de surgirem questionamentos sobre a existência de razão no cérebro feminino.¹³

Desde aquela época, o trabalho científico apresenta “uma necessidade premente de demonstrar e comprovar a existência de marcos naturais intransponíveis que assegurariam uma distinção radical entre os gêneros”. Independente de usar elementos de anatomia básica ou teorias complexas sobre hormônios, neurônios

⁵ Mele, Erica. Feminismo: velhos e novos dilemas: uma contribuição de Joan Scott. *Cadernos Paga*, Campinas, n. 31, 2008, p. 555.

⁶ Moore, Henrietta. Understanding Sex and gender. In: Ingold, Tim (org.). *Companion Encyclopedia of Anthropology*. London: Routledge, 1997. (Tradução de Júlio Assis Simões para uso didático), p. 4.

⁷ Bock, Gisela. História da história das mulheres, história do gênero. *Penelope: Revista de História e Ciências Sociais* [online], n. 4, 1990, p. 166-167.

⁸ Petersen, Åurea T. Discutindo o uso da categoria gênero e as teorias que respaldam estudos de gênero. In: Srey, Marlene Neves (org.) et al. *Gênero por Escrito: saúde, identidade e trabalho*. Porto Alegre: Edipucrs, 1999, p. 35-37.

⁹ Bourdieu, Pierre. *A dominação masculina*. Rio de Janeiro: Best Books, 2014, p. 23-30.

¹⁰ Foucault, Michel. *História da sexualidade I: A vontade de saber*. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1988, p. 143.

¹¹ *Ibid.*, p. 147.

¹² Fausto-Sterling, Anne. Dualismos em duelo. *Cadernos Paga*, Campinas, n. 17-18, p. 7-79, 2002, p. 59-60.

¹³ Rohden, Fabíola. A construção da diferença sexual na medicina. *Cadernos de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, n. 19, Sup. 2, 2003, p. 204.

ou genes para diferenciar os sexos, observa-se que a busca pela "substancialização da diferença" se manteve ao longo do tempo, o que ilustra o interesse de nossa sociedade em reforçar o dualismo entre natureza e cultura.¹⁴

Portanto, a própria noção de sexo, enquanto conjunto de processos biológicos, é "produto do discurso biomédico da cultura ocidental".¹⁵ Precisamos assumir o fato de que o conhecimento científico, que sempre serviu de paradigma para o entendimento sobre as diferenças entre os sexos, também se constrói de acordo com o contexto histórico e social, carregando suas marcas. Isso não quer dizer que a Biologia é irrelevante ou que os corpos femininos e masculinos não são diferentes, mas sim que certas diferenças adquirem destaque e significado dentro de sistemas de valores que são culturalmente definidos.¹⁶

Partindo dessa visão, torna-se central entender o sentido metodológico da utilização do termo gênero. Cunhado no final dos anos 1960 por antropólogas norte-americanas, o termo gênero (*gender*) foi erigido em oposição ao "sexo biológico", de modo a designar a construção dos sexos pela cultura e História, ou seja, "a diferença entre os sexos em sua historicidade".¹⁷ O intuito era de explicitar a preocupação em desnaturalizar identidades sexuais da teoria feminista, expondo as relações desiguais entre homens e mulheres.

Ainda que "gênero" tenha sido construído como se em oposição ao "sexo" – o que pode ser criticado não apenas frente à compreensão de que o próprio sexo é uma construção histórica, mas também por referendar um sistema oposições binárias (natureza/cultura, natural/humano) como se universal –, o valor dessa categoria analítica não pode ser ignorado, desde que mantenhemos a "consciência crítica de sua especificidade histórica e de seus limites culturais".¹⁸

Assim, indispensável incorporarmos ao presente estudo o conceito de Joan Scott, o qual possui duas partes: gênero é "elemento constitutivo de relações sociais

baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos" e, ao mesmo tempo, é "forma primária de dar significado às relações de poder", ou seja, "o gênero é um campo primário no interior do qual, ou por meio do qual, o poder é articulado".¹⁹ Segundo a autora, o gênero estrutura a "percepção e a organização concreta e simbólica da vida social" e, por estabelecer distribuições de poder que representam acesso diferenciado a recursos materiais e simbólicos, "o gênero torna-se implicado na concepção e na construção do próprio poder".²⁰

A percepção do gênero como "estruturante" da vida social leva-nos à necessidade de conjugar a formulação de Joan Scott ao viés materialista histórico, motivo pelo qual recorreremos ao conceito de "relações sociais de sexo", que na definição de Danièle Kergoat são compostas pelas seguintes características: a ruptura com as explicações de cunho biológico das diferenças entre as práticas ditas masculinas e femininas; a afirmação de que tais diferenças são construções sociais, passíveis de serem aprendidas historicamente; a afirmação de que esta construção social não é unicamente ideológica, mas tem uma base material; a percepção de que tais relações sociais baseiam-se em uma relação hierárquica entre os sexos, que é uma relação de poder, de dominação.²¹

Dessa forma, a ideia de relações sociais de sexo, desenvolvida pelas feministas materialistas francesas, permite uma visão sexuada dos fundamentos e da organização da sociedade. Por consequência, demonstra que homens e mulheres são "dois grupos sociais envolvidos numa relação social específica: as relações sociais de sexo", as quais, como todas as relações sociais, "possuem uma base material, no caso o trabalho, e se exprimem por meio da divisão sexual do trabalho".²²

Apesar de ter origem em épocas em que a família era a única base de sustentação da produção social, a estruturação atual da divisão sexual do trabalho surgiu com o modo de produção capitalista, que lhe atribui a principal característica: a separação e hierarquização das noções de produção e reprodução. Segundo Helena Hirata e Danièle Kergoat, a divisão sexual do trabalho é forma modulada social e culturalmente, caracterizada pela designação prioritária dos homens à esfera

¹⁴ Idem. *Uma ciência da diferença: sexo e gênero na medicina da mulher*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2001, p. 13.

¹⁵ Moore, Henrietta. *Understanding Sex and Gender*. in: Ingold, Tim (org.). *Companion Encyclopedia of Anthropology*. London: Routledge, 1997. (Tradução de João Assis Simões para uso didático), p. 6-7.

¹⁶ Ortner, Sherry B. Está a mulher para o homem assim como a natureza para a cultura?, in: Rosaldo, Michelle; Lamphere, Louise. *A mulher, a cultura e a sociedade*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979, p. 99.

¹⁷ Perron, Michelle. História (sexuação da), in: Hirata, Helena; Laborit, Françoise; Le Doaré, Hélène; Serrotier, Danièle (orgs.). *Dicionário Crítico do Feminismo*. São Paulo: Editora Unesp, 2009, p. 111.

¹⁸ Haraway, Donna. "Gênero" para um dicionário marxista: a política sexual de uma palavra. *Cadernos Pagu* [online], v. 22, 2004, p. 210-211.

¹⁹ Scott, Joan W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação & Realidade*, Porto Alegre, v. 20, n. 2, jul./dez. 1995, p. 87-88.

²⁰ *Ibid.*, p. 88.

²¹ Kergoat, Danièle. Relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho, in: Lopes, Maria Julia Marques; Meyer, Dagmar Estermann; Wallow, Vera Regina. *Gênero & Saúde*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996, p. 21.

²² Kergoat, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo, in: Hirata, Helena; Laborit, Françoise; Le Doaré, Hélène; Serrotier, Danièle (orgs.). *Dicionário Crítico do Feminismo*. São Paulo: Editora Unesp, 2009, p. 67.

produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções de maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.). (...) Essa forma particular de divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (há trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem "vale" mais que um trabalho de mulher).²³

Esta divisão é legitimada por meio do processo de naturalização dos papéis sociais sexuais, encarados como se fossem o destino biológico da espécie. Desvaloriza-se o trabalho reprodutivo realizado pelas mulheres no interior das residências para a sobrevivência da família, que culturalmente não é sequer considerado trabalho, mas obrigação das mulheres, vocação natural feminina, forma de dedicação amorosa. Tal processo gera o ocultamento e desvalorização do trabalho doméstico e de cuidado realizado pelas mulheres.

Mesmo as mulheres que abandonam seu "lugar tradicional" privado pelo trabalho na fábrica, a responsabilidade pelos cuidados da casa, das crianças e dos idosos permanece sobre elas, o que resulta em um ciclo de trabalho praticamente contínuo, conhecido como dupla jornada ou "dupla situação opressora".²⁴ Assim, a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho não ocasionou mudanças na divisão sexual do trabalho, tanto que a tendência predominante ainda é de os homens investirem seu tempo prioritariamente na carreira profissional, enquanto as mulheres se dividem entre trabalho remunerado e trabalho doméstico não remunerado.²⁵

Desse modo, conforme Helena Hirata, o fundamental da compreensão da divisão sexual do trabalho é constatar que "a exploração no trabalho assalariado e a opressão de sexo são indissolúveis", uma vez que a esfera da exploração econômica é ao mesmo tempo a esfera na qual se exerce o poder masculino. Existe uma relação de consubstancialidade²⁶ entre as relações de sexo, classe e raça, ou seja, um laço

indissolúvel entre opressão sexual, econômica e racial, o que exige olhar o trabalho a partir de uma perspectiva dinâmica, sobre o qual atua uma subjetividade que é, ao mesmo tempo, sexuada, de classe e de raça.²⁷

Portanto, tanto "gênero" quanto "sexo social" têm o objetivo de enfatizar nosso pressuposto de que as diferenças atribuídas aos sexos não são provenientes de uma causalidade biológica, mas possuem caráter histórico e, portanto, não são inmutáveis, podendo e devendo ser questionadas. Sendo assim, "gênero" será tomado no presente estudo como categoria de análise para o estudo do Direito, ou seja, uma ferramenta analítica que permite descobrir áreas desta ciência que normalmente não vêm à tona, visando a combater a omissão da tradição jurídica em relação ao sexo e, especialmente, em relação às mulheres.

Desigualdade entre os sexos no trabalho

Na pretensão de tornar visíveis as dinâmicas de trabalho das mulheres, a perspectiva de gênero é fundamental, vez que a problemática da divisão sexual do trabalho revela que o trabalho doméstico não remunerado e as particularidades do trabalho assalariado feminino não são exceções a um modelo supostamente geral de trabalho, mas sim a tentativa de repensar este modelo, no qual as relações de classe e relações de gênero não são hierarquizadas, mas sim conceitos interdependentes.

Nos dias de hoje, essa análise torna-se mais complexa devido às novas configurações da divisão sexual do trabalho, que podem ser percebidas desde a década de 1990. Helena Hirata, Leila Blass e Vera Soares apontam três características mais recentes do trabalho das mulheres, concomitantes ao processo de globalização econômica e financeira: a bipolarização do emprego feminino; a precarização e vulnerabilidade dos empregos criados a partir da década de 1990; e a globalização do trabalho reprodutivo.²⁸

A primeira diz respeito à criação de dois polos de trabalho feminino, um maioritário, constituído por setores tradicionalmente femininos, como educação, saúde, serviços e comércio, e outro minoritário, constituído de profissões valorizadas e relativamente bem remuneradas, ocupadas em maioria por mulheres brancas, não imigrantes e qualificadas, como médicas, advogadas, juízas, professoras universitárias

²³ Hirata, Helena; Kergoat, Danièle. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão, in: Costa, Albertina de Oliveira; Sorj, Bila; Bruschi, Cristina; Hirata, Helena (orgs). *Mercado de Trabalho e Gênero: comparações internacionais*. Rio de Janeiro: FGV, 2008, p. 266.

²⁴ Hirata, Helena. *Novas Divisões Sexuais do Trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. São Paulo: Boitempo, 2002, p. 137.

²⁵ Sorj, Bila; Fontes, Adriana. O care como um regime estratificado: implicações de gênero e classe social, in: Guimarães, N. A.; Hirata, H. S. (orgs). *Cuidado e cuidados: as várias faces do trabalho do care*. São Paulo: Atlas, 2012, p. 105.

²⁶ Ver: Kergoat, Danièle. Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. *Novos Estudos - Cehnp (online)*, n. 86, p. 93-103, mar. 2010.

²⁷ Hirata, Helena. Divisão - Relações sociais de sexo e do trabalho: contribuição à discussão sobre o conceito de trabalho. Em: *Aberto*, Brasília, MEC/Inpe, v. 1, n. 65, jan./mar. 1995, p. 40.

²⁸ Blass, Leila; Hirata, Helena; Soares, Vera. Prefácio à 2ª ed., in: Souza-Jobo, Elizabeth. *A classe operária em dois sexos: trabalho, dominação e resistência*. 2ª ed. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2011, p. 11.

rias etc. A segunda característica revela o crescimento da instabilidade de trabalho e a supressão dos empregos formais vista em todo o mundo desde os anos 1990. Por fim, a terceira, refere-se à expansão dos setores relacionados aos cuidados (*care*), determinada pela mercantilização e externalização de trabalhos tradicionalmente alocados às mulheres na esfera privada, intimamente relacionada ao aumento dos fluxos migratórios internacionais.²⁹

Desse modo, apesar de terem ocorrido mudanças e de as mulheres terem conquistado seu espaço no mercado de trabalho, os novos contornos da divisão sexual do trabalho deixam persistir a própria divisão sexual "cujo paradigma se assenta tanto na hierarquia social, conferindo superioridade do masculino sobre o feminino, quanto na divisão sexual do trabalho doméstico", com mudanças incomparavelmente mais lentas.³⁰

Dentre seus desdobramentos, observa-se a inserção diferencial de mulheres e homens no mercado de trabalho, fenômeno conhecido como segregação ocupacional ou segregação setorial por sexo³¹, que possui duas formas: a segregação horizontal, manifestada na distribuição diferenciada dos sexos em ocupações e ramos de atividade; e a segregação vertical, que reflete as dificuldades que as mulheres ainda enfrentam para ascender a cargos de responsabilidade e prestígio.³²

Ricardo Antunes, ao descrever as principais características da classe trabalhadora nos dias de hoje, que denomina "novos proletários", ressalta o aumento expressivo do trabalho feminino e constata que "o capital reconfigurou uma nova divisão sexual do trabalho". Segundo o autor, "nas áreas onde é maior a presença de capital intensivo, de maquinário mais avançado, predominam os homens", enquanto "nas áreas de maior trabalho intensivo, onde é maior ainda a exploração do trabalho manual, trabalham as mulheres."³³

²⁹ *Ibid.* p. 11.

³⁰ Hirata, Helena. Reorganização da produção e transformações do trabalho: uma nova divisão sexual do trabalho?, in: Bruschini, Cristina; Unbehauen, Sandra (orgs.). *Gênero, democracia e sociedade brasileira*. São Paulo: FCC, 2002. p. 352.

³¹ Salas, Carlos; Leite, Marcia. Segregação setorial por gênero: uma comparação Brasil-México, in: Costa, Albertina de Oliveira; Sorf, Bila; Bruschini, Cristina; Hirata, Helena (orgs.). *Marcha do de Trabalho e Gênero: comparações internacionais*. Rio de Janeiro: FGV, 2008. p. 89-106.

³² Espanha. *Herramienta de apoyo n. 10: Salud y riesgos laborales con perspectiva de género*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2010. Disponível em: <<http://www.igualdadentrapresa.es/recursos/herramientas/home.htm>>. Acesso em: 16 ago. 2014. p. 6.

³³ Antunes, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 200.

Nesse contexto, apesar de teses que insistem no surgimento de um novo paradigma de organização da produção substitutivo ao fordismo, constata-se que este modelo não foi extinto, principalmente quando considerada a força de trabalho feminina e as indústrias de países subdesenvolvidos. A tendência é que as novas tecnologias reforcem a marginalidade das mulheres não qualificadas, pois eliminam postos não qualificados, restando aqueles caracterizados por tarefas repetitivas e minuciosas, que predominantemente empregam mulheres.

A segregação horizontal refere-se também às áreas de conhecimento para as quais as mulheres estarão maioritariamente voltadas, conforme revelam os dados brasileiros sobre a distribuição da população ocupada por ramos de atividade: em 2013, as mulheres concentravam-se em setores do mercado de trabalho relacionados aos papéis tradicionalmente femininos, como alojamento e alimentação, educação, saúde e serviços sociais, sendo que 45% da força de trabalho feminina estava alocada em tais serviços sociais, categoria que engloba os serviços domésticos; já os homens concentram 48% de sua força de trabalho nos setores agrícola, industrial e de construção.³⁴

A lógica de desvalorização do trabalho exercido por uma maioria de mulheres, especialmente quando relacionado ao cuidado, deriva do pressuposto de que as competências exigidas para o exercício de funções consideradas femininas "são da mesma natureza, se não simples prolongamentos, das aptidões desenvolvidas na esfera doméstica".³⁵ Assim, as ocupações que demandam conhecimentos considerados femininos, ou que empregam elevados contingentes de mulheres, possuem menor prestígio e níveis mais baixos de remuneração.³⁶

Além da segregação horizontal, as relações de gênero também influenciam a segregação vertical do mercado de trabalho, que cria desvantagem das mulheres em relação aos homens, em termos de salário, ascensão profissional e condições de trabalho. O fundamento que determina a concentração das mulheres em certos tipos de atividades e profissões é o mesmo que interfere na ascensão e no reconhecimento do valor de seu trabalho, criando uma barreira invisível para promoções e melhores salários, conhecida como "teto de vidro".

³⁴ Brasil. *Relatório Anual Socioeconômico da Mulher 2013*. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2013. p. 45.

³⁵ Ribault, Thierry. Cuidadores domiciliares: que tipo de profissionalização?, in: Guimarães, N. A.; Hirata, H. S. (orgs.) *Cuidado e cuidadoras: as várias faces do trabalho do care*. São Paulo: Atlas, 2012. p. 124.

³⁶ Bruschini, Cristina; Lombardi, Maria Rosa. Instruções e trabalhadeiras. *Cadernos Pagu* [online], n. 17-18. p. 157-196, 2002. p. 186.

A crença de que mulheres não são capazes o suficiente para assumirem cargos de direção ou chefia – regida pelo estereótipo de que a competência para liderança é uma característica masculina e a presunção de que mulheres são menos dedicadas ao trabalho por “naturalmente” preocuparem-se mais com as questões domésticas – influencia no seu reconhecimento institucional, o que faz com que elas precisem, na maioria das vezes, esforçar-se mais que os homens nas mesmas funções, pois eles são os preferencialmente promovidos.

Ademais, observam-se as novas configurações da divisão sexual do trabalho também na flexibilização e precarização dos empregos, processo intensificado pelo neoliberalismo, desde os anos 1980. O caráter sexuado da precarização pode ser observado no fato de que o crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho ocorreu, em sua maioria, em trabalhos precários e vulneráveis, “marcados por uma informalidade ainda mais forte, com desníveis salariais ainda mais acentuados em relação aos homens”.³⁷

A forma mais perversa com que a precarização atinge as mulheres está centrada na flexibilidade “externa” imposta pelas novas formas de organização do trabalho: enquanto a flexibilidade interna, que envolve a integração de tarefas e polivalência *toyotistas*, está ligada à força de trabalho masculina, a flexibilidade externa recorre à força de trabalho feminina, ou seja, empregos precários, trabalho em tempo parcial, horários flexíveis etc. Essa nova forma de divisão sexual é socialmente legitimada em nome da conciliação entre vida familiar e vida profissional que o trabalho flexível promete às mulheres.³⁸

A precarização é visível em países do norte, na figura do trabalho em tempo parcial, e nos países do sul, no trabalho informal. Ambos, ocupados majoritariamente por mulheres, são trabalhos instáveis, mal remunerados, sem perspectivas de formação ou promoção e com direitos sociais limitados ou inexistentes.³⁹ No caso brasileiro, a atual estrutura do mercado de trabalho é a seguinte: entre os homens ocupados, 42,5% são empregados com carteira assinada e 25,4% trabalhadores por conta própria, o que representa mais de 60% da população ocupada masculina; já no caso das mulheres, a população ocupada está mais concentrada em trabalhos

precários, que representam 37% dessa população, no que se incluem empregadas sem carteira (11,9%) e trabalhadoras domésticas (15,5%).⁴⁰

Diante dessa realidade, percebemos que, apesar de a deterioração das relações de trabalho gerar reflexos sobre todos os trabalhadores e trabalhadoras, sobre as mulheres incide de maneira mais aguda, uma vez que se somam e potencializam as relações sociais de sexo. Isso faz questionar sobre a capacidade de o ordenamento jurídico conseguir atingir esses trabalhadores e trabalhadoras que laboram expostos a condições de trabalho mais degradantes, cujo acesso à proteção social é restrito a quem consegue demandar judicialmente pela proteção celerista.

Este panorama permite constatar que os lugares encontrados pelas mulheres no mercado de trabalho ainda trazem a marca da desigualdade, de modo que não podemos nos furtar da necessidade de olhar de gênero para que possamos contribuir para a melhoria na qualidade de vida das mulheres trabalhadoras. Esta percepção deve nortear não apenas os estudos relativos ao trabalho das mulheres, mas também as normas trabalhistas, caso contrário, corre-se o risco de que a normativa reforce a desigualdade entre os sexos no mercado de trabalho.

Direito do Trabalho na perspectiva de gênero

O tópico anterior trouxe a compreensão do trabalho como prática sexualizada, do que decorre que a desigualdade de gênero representa para as mulheres obstáculo para a concretização do direito à dignidade no trabalho. Superar tal obstáculo não é simples, vez que combater a desigualdade no que diz respeito ao trabalho feminino “não se trata apenas de aumentar a presença de mulheres no mercado de trabalho, mas de superar os espaços de segregação que as têm confinado”.⁴¹

Os padrões androcêntricos tendem a ser institucionalizados, muitas vezes expressamente codificados em áreas do Direito, por meio de construções legais que partem de ideias sexistas sobre autonomia e a igualdade. Consequentemente, reparar as injustiças de gênero ratificadas pela ordem jurídica nacional e internacional exige que busquemos mudanças tanto na estrutura econômica quando na

³⁷ Antunes, Ricardo, *op. cit.*, p. 108.

³⁸ Hirata, Helena; Cartanéo, Nathalie. Flexibilidade, in: Hirata, Helena; Laborie, François; Le Douarin, Hélène; Senotier, Danièle (orgs.), *Dicionário Crítico do Feminismo*. São Paulo: Editora Unesp, 2009, p. 106-111.

³⁹ Hirata, Helena. Globalização e divisão sexual do trabalho. *Cadernos Paga*, Campinas, n. 17-18, p. 139-156, 2002, p. 145.

⁴⁰ Brasil. *Relatório Anual Socioeconômico da Mulher*. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2013, p. 44.

⁴¹ Bertolin, Patrícia Tuma Martins; Suzete. A segregação ocupacional da mulher será a igualdade jurídica suficiente para superá-la?, in: Bertolin, Patrícia Tuma Martins; Andreucci, Ana Claudia Pompeu Toranzo (orgs.), *Mulher, sociedade e direitos humanos*. São Paulo: Rudeci, 2010, p. 206.

hierarquia de *status* existente na sociedade de hoje, pois a mudança em apenas uma delas não será suficiente.⁴²

Desse modo, inserir a perspectiva de gênero no Direito do Trabalho permite enxergar as estruturas que fazem com a que realidade de homens e mulheres no trabalho seja tão distinta, com o objetivo de combater a naturalização das diferenças entre os sexos que fundamenta a desigualdade. Isso não significa simplesmente criar mais normas de proibição de determinadas práticas discriminatórias — ainda que elas sejam de grande relevância —, mas fazer com que as mulheres sejam juridicamente consideradas em suas relações com outras mulheres e com os homens, e não pela diferença, debilidade ou inferioridade.

Para tornar visível o sexismo presente no Direito do Trabalho, o primeiro passo é a análise da evolução da normativa trabalhista voltada às mulheres. As primeiras normas de proteção do trabalho feminino, tanto brasileiras quanto internacionais, basearam-se em uma série de proibições que restringiam o acesso das mulheres à parcela significativa do mercado de trabalho sob o argumento de proteger o organismo feminino, supostamente mais frágil, que posteriormente revelaram-se derivadas do desconhecimento científico e preconceito, gerando discriminação ao invés de proteção.

A primeira norma federal a tratar expressamente do trabalho das mulheres foi o Decreto n. 16.300, de 31 de dezembro de 1923, regulamento do Departamento Nacional de Saúde Pública, que concedeu às trabalhadoras o direito ao repouso de 30 dias antes e 30 dias depois do parto e previu a existência de creches ou salas de amamentação próximas à sede das empresas.

Em 1932, o Decreto n. 21.417-A, de 17 de maio, regulou as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais, servindo de base para a CLT: proteção à maternidade, com a previsão da licença da gestante e direito a auxílio correspondente a metade de seu salário; proibição da dispensa da mulher grávida sem justo motivo; direito da mãe a dois descansos diários para amamentação nos primeiros seis meses da criança; e obrigatoriedade de creches para empresas com mais de 30 mulheres. Também proibiu o trabalho das mulheres em serviços perigosos e insalubres, nos subterrâneos, mineração, pedreiras e obras de construção, bem como o levantamento de materiais pesados e o trabalho noturno.

A CLT entrou em vigor em 1943, com uma série de dispositivos voltados diretamente às trabalhadoras, concentrados no Capítulo II do Título II, intitulado “Da proteção do trabalho da mulher”. Em termos de conteúdo, porém, não houve inovação, tendo sido compiladas normas já existentes sobre o tema e organizadas em cinco seções: duração e condições do trabalho, trabalho noturno, período de descanso, métodos e locais de trabalho e proteção à maternidade.

A tutela jurídica do trabalho das mulheres até meados do século XX, segundo Amauri Mascaro Nascimento, abarcou quatro aspectos: a capacidade de contratar trabalho, que para as mulheres tinha restrições; a proteção à maternidade, por meio do afastamento do trabalho, descansos obrigatórios maiores e imposição de outras condições para atender a “situação de mãe”; a defesa do salário, como forma de evitar discriminação; e proibições, “quer quanto à duração diária e semanal do trabalho, quer quanto a determinados tipos de atividades prejudiciais ao organismo do ser humano e que, portanto, devem ser reservadas somente para os homens”.⁴³ As justificativas para a tutela especial do trabalho das mulheres concentravam-se na noção de maior vulnerabilidade e menor resistência dos corpos femininos e no argumento da defesa da família, garantindo que as ocupações profissionais não interferissem nas responsabilidades domésticas. Alice Monteiro de Barros aponta como principais fundamentos dessa legislação protecionista:

(...) motivos fisiológicos e de eugenia, ligados, respectivamente, à função reprodutora e ao fortalecimento da raça, para justificar a licença-maternidade e os intervalos destinados ao aleitamento; motivos biológicos, provenientes da debilidade física, capazes de determinar a proibição de trabalhos perigosos, insalubres e as medidas especiais de higiene e segurança; finalmente, razões espirituais, morais e familiares, que a rigor residem no resguardo da mulher no lar, utilizadas para justificar a proibição do trabalho extraordinário e noturno.⁴⁴

Dessa forma, a regulação restritiva do trabalho das mulheres, que imperou no ocidente até os anos 1980, possuía um caráter muito mais opressor que humanitário. Corrobora este entendimento o fato de que, na época, as pautas sindicais misturavam o acolhimento das demandas das trabalhadoras ao medo de que os salários mais baixos para mulheres pudessem determinar um aumento do desemprego entre os homens, ameaçando a lógica burguesa do chefe-provedor da família.⁴⁵

⁴² Nascimento, Amauri Mascaro, *Curso de Direito do Trabalho*, 27ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 930.

⁴³ Barros, Alice Monteiro de, *A Mulher e o Direito do Trabalho*, São Paulo: LTR, 199, p. 36.

⁴⁴ Lopes, Cristiane Maria Staliqueto, *Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção*, *Cadernos Paga* [online], n. 26, 2006, p. 410-411.

⁴⁵ FRASER, Nancy, *Políticas feministas na era do reconhecimento: uma abordagem biotecnológica da justiça de gênero*, in: BRUSCHINI, Cristina; UNBEHAUN, Sandra (orgs.), *Gênero, democracia e sociedade brasileira*, São Paulo: FCC, 2002, p. 59-78, p. 65.

A legislação protecionista, portanto, serviu de instrumento para perpetuação da discriminação das mulheres no mercado de trabalho, o que ficou patente no Brasil quando o Decreto-Lei n. 2.548, de 1940, permitiu a redução de até 10% dos salários das mulheres em relação aos dos homens.⁴⁶ O então Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, Valdemar Falcão, justificou a medida alegando que a obrigação dos estabelecimentos de tomar medidas de higiene e proteção para empregar mulheres, para disponibilização de locais para aleitamento, onerava o trabalho feminino, sendo cabível a compensação de tais "encargos" por meio da fixação de salários inferiores.⁴⁷

De modo similar, a proibição do trabalho noturno das mulheres, do artigo 379 da CLT, foi predominantemente marcada pelo controle moral das trabalhadoras, bem como pela compreensão de que o labor neste período representava risco à família, pois afastaria as mulheres de seu papel social no lar, uma vez que elas não estariam em casa para receber os maridos e cuidar da prole durante a noite. Nesse sentido, Lea Elisa Silingowski Catil afirma que

(...) a mulher que necessitava trabalhar à noite estava sujeita ao julgamento sobre sua retidão moral. Mas não era apenas a moral dessa mulher que estava na mira do legislador. Dificultar a utilização de mão de obra feminina nos períodos noturnos era garantir que a operária, se já fosse ou viesse a ser mãe, estaria em casa em horários compatíveis com a criação de filhos. Mas, também, negava-lhe o acesso a uns tantos postos de trabalho. Na verdade, não havia qualquer explicação científica para se restringir o trabalho feminino noturno, apenas acentuava a divisão sexista das atividades desempenhadas por homens e mulheres.⁴⁸

Já a vedação do emprego de mulheres em trabalhos insalubres, perigosos, subterrâneos, em pedreiras ou em obras de construção, do artigo 387 da CLT, baseava-se no argumento da fragilidade do organismo feminino, principalmente por suas funções reprodutivas. Contudo, vale ressaltar que em determinados períodos do ciclo industrial ou em circunstâncias excepcionais, como guerras, as mulheres são levadas a participar mais ativamente do mercado de trabalho, mesmo em setores

masculinos e "inadequados", sendo dispensadas e levadas a retornar às atividades domésticas em outras fases econômicas. "O Estado, com frequência, toma parte ativa na formulação e implementação (ou anulação) de leis e serviços institucionais que favorecem ou desestimulam a participação das mulheres na força de trabalho",⁴⁹ que favorecem ou desestimulam a participação das mulheres na força de trabalho.

Importante também destacar que a proteção ao trabalho das mulheres do classe não era universal, mas tinha cor e classe social. As mulheres brancas de classe média, impactadas pela legislação, eram incentivadas a assumir seu papel de "donas de casa" ou a desempenhar profissões consideradas femininas, como a enfermagem e o magistério. Por outro lado, as mulheres de classe baixa, predominantemente não brancas, não tinham opção a não ser continuar trabalhando para seu sustento, sentindo de forma mais drástica a desvalorização e precarização de seu trabalho.⁵⁰

A Constituição de 1988, marco da superação do paradigma jurídico que legitimava a organização patriarcal e da mudança de percepção do trabalho das mulheres, trouxe consigo uma nova concepção de igualdade entre os sexos, não apenas formal, mas material. Desapareceu, assim, a figura da chefe da sociedade conjugal e com ela as preferências e privilégios que sustentavam juridicamente a dominação masculina.⁵¹ Desdobramento desse processo, as proibições que impediam a alocação de mulheres em determinados serviços foram revogadas, restando mantidas apenas as distinções normativas referentes à maternidade e ao carregamento de peso.

No entanto, é necessário contextualizar essa nova ordem constitucional e os avanços na legislação trabalhista. Nos anos 1980, houve grande alteração no cenário laboral do país devido à estagnação econômica, que provocou a diminuição de postos de trabalho na indústria e o aumento dos trabalhadores informais ou autônomos, ao mesmo tempo que o setor terciário se expandia. Desse modo, a conjuntura de redução do emprego e renda masculinos e de abertura das portas do comércio e do setor de serviços empurrou as mulheres de classe média de volta ao mercado de trabalho. O Direito do Trabalho teve que acompanhar tal processo.

Resta evidente que a tutela especial do trabalho das mulheres é uma construção histórica que evoluiu ao longo do tempo de acordo com o contexto social e as demandas econômicas e políticas do sistema. Dessa forma, "a presença ou ausência da mulher no mercado de trabalho tem muito mais que ver com os desígnios

⁴⁶
Brasil, Decreto-lei n. 2.548, de 31 de agosto de 1940, Art. 2º. "Para os trabalhadores adultos do sexo feminino, o salário-mínimo, respeitada a igualdade com o que vigorar no local para o trabalhador adulto do sexo masculino, poderá ser reduzido em 10% (dez por cento), quando do forem, no estabelecimento, observadas as condições de higiene estatuídas por lei para o trabalho de mulheres".
⁴⁷ Barroso, Carmem. Trabalho e Saúde da Mulher. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, Ministério do Trabalho / Fundacentro, v. 38, n. 10, p. 7-11, abr/maio/jun, 1982.
⁴⁸ Catil, Lea Elisa Silingowski. *História do direito do trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século*. São Paulo: LTr, 2000, p. 42.

⁴⁹
Bruner, Anita. O sexo da ocupação: Considerações teóricas sobre a inserção da mão de obra feminina na força de trabalho. *Revista Brasileira de Ciências Sociais* [online], v. 3, n. 8, out. 1988.
⁵⁰ Catil, Lea Elisa Silingowski, *op. cit.*, p. 47.
⁵¹ Lopes, Cristiane Maria Sholquetto, *op. cit.*, p. 407.

do capitalismo do que propriamente com uma questão de segurança e saúde do trabalho”.⁵²

Assim, se durante a Revolução Industrial era comum que as mulheres trabalhassem inclusive em serviços insalubres e penosos, com o passar do tempo, “talvez por excesso de mão de obra, talvez por temer a concorrência mais capacitada das mulheres, o legislador – normalmente um homem, é sempre bom lembrar – atendeu sistematicamente a mulher do mercado de trabalho”. À atual conjuntura do sistema interessa um maior volume de força de trabalho, vista como consumidora em potencial e formadora do exército de reserva, de modo que “reinsere a mulher no mercado de trabalho se tornou uma compulsão do legislador” a fim de garantir também a pressão para o achatamento de salários.⁵³

Dessa forma, mesmo diante de uma legislação que aparentemente combate a discriminação e visa à promoção da igualdade, é preciso que nos atenemos às regras vigentes, já que, sendo o Direito uma construção político-social-cultural, com forte carga econômica, ele ainda carrega o legado sexista da civilização grego-romana, de modo que “juristas ainda hoje tendem a enxergar a mulher no espaço privado, relutando em aceitá-la nos espaços públicos, e reafirmando insistentemente sua inferioridade e sua submissão”.⁵⁴

Atualmente, as normas trabalhistas brasileiras se restringem a determinações de não discriminação, ou, quando tratam especificamente do trabalho feminino, limitam-se à proteção das trabalhadoras enquanto mães ou subestimam as capacidades das mulheres, especialmente físicas. Para visualizarmos esta realidade, optamos por destacar dois casos em que a legislação claramente diferencia o trabalho de mulheres e homens em termos protetivos.

Levantamento de cargas

De acordo com os artigos 198 e 390 da CLT, respectivamente, é de 60 quilos “o peso máximo que um empregado pode remover individualmente”, mas as mulheres não podem ser empregadas em serviços que demandem “emprego de força muscular

superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional”.

Esta diferenciação é apontada como um caso de diferenciação justa entre homens e mulheres, que não configuraria, portanto, discriminação. No entanto, é preciso questionar a ideia presente na legislação de que, *a priori*, as mulheres conseguem erguer menos peso que os homens. Se este “fato” é de conhecimento geral, também é de conhecimento geral que os seres humanos são muito diferentes entre si, uma vez que existem homens fracos, de baixa estatura, bem como mulheres fortes, altas e com estrutura física bem desenvolvida.

A convicção de que os corpos das mulheres são mais frágeis e delicados que os corpos dos homens é mais uma construção histórica atrelada às relações e estereótipos de gênero. O pensamento sexista, apoiado no essencialismo e no biologicismo, confina as mulheres nas exigências biológicas da reprodução e atribui a elas uma maior corporalidade e proximidade com a natureza. Seguindo essa lógica, o sistema reprodutivo feminino constituiria a base da função social e das características comportamentais das mulheres, do que deriva um organismo mais frágil tanto física quanto intelectualmente.

Esse discurso desqualifica as mulheres enquanto pessoas e as subordina à função procriadora, uma vez que as especificidades corporais consideradas femininas são usadas para “explicar e justificar as posições sociais e as capacidades cognitivas inferiores atribuídas às mulheres”. Por conseguinte, presume-se que os corpos das mulheres são “incapazes das realizações masculinas, sendo mais fracos, mais expostos a irregularidades (hormonais), intrusões e imprevistos”.⁵⁵ Assim, grande parte das afirmações sobre as supostas incapacidades das mulheres frente ao trabalho “se devem mais a preconceitos que a fatos científicos devidamente comprovados”.⁵⁶

Diante dessa realidade, cabem os questionamentos trazidos por Cristiane Maria Shalqueiro Lopes: “que mulher tinha em mente o legislador, quando estabeleceu os limites máximos de 20 e 25 quilos?” e “por que o mesmo dispositivo não protege homens franzinos?”. Se considerarmos que, devido à variabilidade humana, os limites de esforço físico que cada pessoa suporta também variam, de maneira que a regra consolidada, se tinha por objetivo preservar a saúde de trabalhadoras e trabalhadores, é ineficaz.⁵⁷

⁵² Silva, Homero Batista Marens da. *Direito do Trabalho Aplicado*, v. 3. Segurança e medicina do trabalho, trabalho da mulher e do menor. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009, p. 154-155.

⁵³ *Ibid.*, p. 154-155.

⁵⁴ Bertolin, Patrícia Tuma Martins; Carvalho, Suzete. A segregação ocupacional da mulher: será a igualdade jurídica suficiente para superá-la?, in: Bertolin, Patrícia Tuma Martins; Andreucci, Ana Claudia Pompeu Toranzo (orgs). *Mulher, sociedade e direitos humanos*. São Paulo: Rideel, 2010, p. 179-210.

⁵⁵ Fernandes, Maria das Graças Melo. O corpo e a construção das desigualdades de gênero pela ciência. *Revista de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 19, n. 4, 2009, p. 1062.

⁵⁶ Tudor, Tatiana do Carmo. Trabalho da mulher – estágio atual. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, Ministério do Trabalho / Fundacentro, v. 38, n. 10, abr./mai./jun. 1982, p. 38-39.

⁵⁷ Lopes, Cristiane Maria Shalqueiro, *op. cit.*, p. 419-420.

foi oficialmente estendida para as mães adotantes por meio da inserção do artigo 392-A à CLT.

Para os homens, o artigo 7º, inciso XIX, da Constituição de 1988 determina a licença-paternidade, "nos termos da lei", que por falta de regulamentação tem sido de cinco dias, conforme artigo 10, §1º do ADCT. Ademais, a Lei n. 12.873, de 24 de outubro de 2013, ampliou aos pais trabalhadores o direito ao salário-maternidade, tanto em caso de falecimento da mãe, quanto em caso de adoção em que ele seja a parte do casal que optou por cuidar da criança, inserindo na CLT o § 5º ao artigo 392-A e os artigos 392-B e 392-C.

Apesar da evolução tanto das práticas sociais quanto do Direito, o discrepante tratamento jurídico dado aos sexos com relação às responsabilidades familiares é até mesmo a manutenção da terminologia "salário-maternidade" demonstra certa continuidade nas representações das mulheres no trabalho desde o século XIX, uma vez que persiste na legislação a ideia de "natureza feminina" que determina o papel prioritário das mulheres na família, ao passo que praticamente ignora qualquer atribuição do homem no espaço privado.⁶⁵

Mesmo tendo o artigo 226, §5º da Constituição atribuído a homens e mulheres responsabilidades iguais com relação à família, ao dispor que "os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher", a licença-paternidade é reduzida a ponto de não permitir aos pais dedicarem-se ao cuidado das crianças recém-nascidas.

Observa-se uma normativa constitucional moldada a partir dos fundamentos da divisão sexual do trabalho, colocando os pais como provedores do sustento da família (nuclear heterossexual),⁶⁶ motivo pelo qual as mulheres teriam direito a 120 dias de licença para poderem exercer seu papel tradicional de mãe e cuidar da criança pequena, enquanto os homens deveriam zelar pelo bem-estar da mãe e do bebê nos primeiros dias pós-parto, mas retornar ao trabalho logo em seguida, cumprindo seu papel de arriano familiar.

A justificativa geralmente utilizada para a concessão de períodos de licença tão distintos para trabalhadores e trabalhadoras é a necessidade de recuperação do organismo da mulher puérpera. Não discordamos disso. En-

tretanto, a licença-maternidade para estes fins justifica-se até determinado limite, pois passado o período de recuperação pós-parto, a licença torna-se uma "licença cuidada" ou "licença educação" voltada à criança, de modo que nem mesmo o uso do termo "maternidade" ou "gestante" é compatível com o direito oferecido, uma vez que poderia ser exercido por qualquer membro da família, inclusive pelo pai.

A este respeito, a Convenção 183 da OIT, de proteção à maternidade, prevê, em seu artigo 4º, que a licença-maternidade seja concedida por no mínimo 14 semanas, sendo que, para fins de proteção da saúde das mulheres, as licenças devem incluir um período obrigatório de seis semanas logo após o parto. Entende-se que este é o período de recuperação do organismo feminino, sendo que o restante, voltado ao cuidado da criança, pode ser gozado de maneiras alternativas ou, até mesmo, pelo companheiro (ou companheira).

Da mesma forma, a justificativa de que o período de licença concedido às mães é destinado ao aleitamento materno não pode ser utilizada, uma vez que a amamentação é uma escolha das mulheres, sobre a qual o Direito não deve interferir, até porque, se não há dúvidas de que o leite materno é o ideal para o bebê no início da vida, tampouco há dúvidas sobre a atual qualidade das fórmulas usadas para sua substituição. Além disso, devem ser previstas alternativas para que as mulheres possam amamentar seus filhos e filhas mesmo durante o trabalho, uma vez que garantir o aleitamento somente durante o período de licença também é uma distorção.

Vale ainda frisar que, prevista na Constituição nos mesmos moldes que a licença à gestante, a licença-paternidade deveria também ser remunerada como benefício previdenciário. No entanto, a falta de interesse político para regular a matéria faz com que ainda utilizemos a previsão do ADCT, que conforme seu próprio título, deveria ser provisória. Assim, ao invés de ter um padrão semelhante ao da licença-maternidade, a licença-paternidade funciona juridicamente como um prolongamento da "falta justificada por nascimento do filho", prevista no art. 573, III da CLT e, consequentemente, os cinco dias de ausência do pai são arcados pelo empregador.

Curioso atestar que a lógica de concessão da licença para cuidador de filhos e filhas exclusivamente à mãe foi reproduzida pela Lei n. 11.770, de 2008, que instituiu o Programa Empresa Cidadã e possibilitou a criação da licença-maternidade de 180 dias. Além da série de exigências previstas pelo legislador para concessão da licença ampliada, é importante frisar que o empregado do sexo masculino, mais uma vez, "deixou de ser contemplado, não cogitando o legislador de alguma forma

⁶⁵ Dhooqutis, Régine.

⁶⁶ O direito do trabalho e o corpo da mulher (França: séculos XIX e XX): Proteção da produtora ou da reprodutora?, in: Maros, Maria Izilda Santos de; Solter, Rachel (org.), *Corpo feminino em debate*. São Paulo: Editora Unesp, 2003, p. 54.

Martín, Laura Davis. Direitos maternos: uma perspectiva possível dos direitos humanos para o suporte social à maternidade. Tese (Doutorado). Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2001, p. 92.

acabam por reproduzir e reforçar os estereótipos de gênero e a divisão sexual do trabalho, fazendo com que o Direito atue na manutenção da desigualdade entre trabalhadoras e trabalhadores.

Portanto, verificamos ser central para a superação das desigualdades entre homens e mulheres que as normas trabalhistas brasileiras não sejam mais insensíveis ao gênero (*gender blind*), mas que absorvam as demandas feministas, de modo a eliminar da legislação traços remanescentes de sexismo, apropriando-se de uma perspectiva de rompimento das estruturas produtoras das hierarquias de gênero e de transformação das instituições para que, de fato, promovam a igualdade, respeitem as diferenças e comemorem a diversidade.

Referências bibliográficas

- ACGIH. 2011. *TVLs & BEIs*. Tradução: Associação Brasileira de Higienistas Ocupacionais. São Paulo: ABHO, 2011.
- ANTUNES, Ricardo. A corrosão do trabalho e a precarização estrutural. in: LOURENÇO, Edvânia Ângela De Souza; NAVARRO, Vera Lucia (orgs.). *O avesso do trabalho III: saúde do trabalhador e questões contemporâneas*. São Paulo: Outras expressões, 2013, p. 22-27.
- . *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2009.
- BARRETO, Margarita. O trabalho engendrando doenças e diferenças. in: BARRETO, Margarita; CARLOTO, Cássia Maria; COSTA, Maria Luiza da, *Saúde das Trabalhadoras*. São Paulo: SOF Semprevia Organização Feminista, 1998, p. 59-79.
- BARROS, Alice Monteiro de. *A Mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 1995.
- BARROSO, Carmen. Trabalho e Saúde da Mulher. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, Ministério do Trabalho / Fundacentro, v. 38, n. 10, p. 7-11, abr./mai./jun. 1982.
- BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; CARVALHO, Suzete. A segregação ocupacional da mulher: será a igualdade jurídica suficiente para superá-la? in: BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; ANDREUCCI, Ana Claudia Pompeu Torzean (orgs.). *Mulher, sociedade e direitos humanos*. São Paulo: Rideel, 2010, p. 179-210.
- BLASS, Leila; HIRATA, Helena; SOARES, Vera. Prefácio à 2ª ed. in: SOUZA-LOBO, Elizabeth. *A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência*. 2ª ed. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2011, p. 9-20.
- BOCK, Gisela. História, história das mulheres, história do gênero. *Pendálope: Revista de História e Ciências Sociais* [online], n. 4, 1990, p. 166-167.
- BOURDIEU, Pierre. *A dominação masculina*. Rio de Janeiro: Best Bolo, 2014.
- BRASIL. *Relatório Anual Socioeconômico da Mulher 2013*. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2013.
- BRUMER, Anita. O sexo da ocupação: Considerações teóricas sobre a inserção da mão de obra feminina na força de trabalho. *Revista Brasileira de Ciências Sociais* [online], v. 3, n. 8, out. 1988.
- BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. *Cadernos de Pesquisa*, n. 110, p. 67-104, julho 2010.
- BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. Instruídas e trabalhadoras. *Cadernos Pagu* [online], n. 17-18, p. 157-196, 2002.
- CALL, Léa Elisa Silingowski. *História do direito do trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do mito da República ao final deste século*. São Paulo: LTR, 2000.
- CARLOTO, Cássia Maria. A saúde das trabalhadoras. in: BARRETO, Margarita; CARLOTO, Cássia Maria; COSTA, Maria Luiza da, *Saúde das Trabalhadoras*. São Paulo: SOF Semprevia Organização Feminista, 1998, p. 9-37.
- DHOQUOIS, Régine. O direito do trabalho e o corpo da mulher (França: séculos XIX e XX): Proteção da produtora ou da reprodutora? in: MATOS, Maria Izilda Santos de; SOIHET, Rachel (orgs.). *Corpo feminino em debate*. São Paulo: Editora Unesp, 2003, p. 43-56.
- ESPAÑA, Hermenigilda de apoyo n. 10. *Salud y riesgos laborales con perspectiva de género*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2010. Disponível em: <http://www.igualdadnilempresa.es/recursos/herramientas/home.htm>. Acesso em: 16 ago. 2014.
- FAUSTO-STERLING, Anne. Dualismos em duelo. *Cadernos Pagu* [online], n. 17-18, p. 7-79, 2002.
- FERNANDES, Maria das Graças Melo. O corpo e a construção das desigualdades de gênero pela ciência. *Revista de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 19, n. 4, p. 1051-1065, 2009.
- FORASTIERI, Valentina. *Women workers and gender issues on occupational safety and health: Information Note*. Genebra: OIT, 2010.
- FOUCAULT, Michel. *História da sexualidade I: A vontade de saber*. Rio de Janeiro: Edições Cria, 1988.
- FRASER, Nancy. Políticas feministas na era do reconhecimento: uma abordagem bidimensional da justiça de gênero. in: BRUSCHINI, Cristina; UNBEHAUN, Sandra (orgs.). *Gênero, democracia e sociedade brasileira*. São Paulo: FCC, 2002, p. 59-78.
- HARAWAY, Donna. "Gênero" para um dicionário marxista: a política sexual de uma palavra. *Cadernos Pagu* [online], v. 22, p. 201-246, 2004.
- HEINEN, Jacqueline. Políticas sociais e familiares. in: HIRATA, Helena; LABORIE, François; LE DOARÉ, Hélène; SENOTIER, Danièle (orgs.). *Dicionário Crítico do Feminismo*. São Paulo: Editora Unesp, 2009, p. 188-193.
- HIRATA, Helena. Divisão – Relações sociais de sexo e do trabalho: contribuição à discussão sobre o conceito de trabalho. Em Alberto, Brasília, MEC/Inpe, v. 1, n. 65, p. 39-49, jan./mar. 1995.
- . Globalização e divisão sexual do trabalho. *Cadernos Pagu* [online], n. 17-18, p. 139-156, 2002.
- . *Novo Divisão Sexual do Trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. São Paulo: Boitempo, 2002.
- . Reorganização da produção e transformação do trabalho: uma nova divisão sexual do trabalho? in: BRUSCHINI, Cristina; UNBEHAUN, Sandra (orgs.). *Gênero, democracia e sociedade brasileira*. São Paulo: FCC, 2002, p. 339-355.
- ; CATTANEO, Nathalie. Flexibilidade. in: HIRATA, Helena; LABORIE, François; LE DOARÉ, Hélène; SENOTIER, Danièle (orgs.). *Dicionário Crítico do Feminismo*. São Paulo: Editora Unesp, 2009, p. 106-111.
- ; KERCOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão. in: COSTA, Albertina de Oliveira. *SORI, Bila. BRUSCHINI, Cristina. HIRATA, Helena (orgs.) Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais*. Rio de Janeiro: FGV, 2008, p. 263-278.
- KERCOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. in: HIRATA, Helena; LABORIE, François; LE DOARÉ, Hélène; SENOTIER, Danièle (orgs.). *Dicionário Crítico do Feminismo*. São Paulo: Editora Unesp, 2009, p. 67-75.
- ; MEYER, Dagmar Estermann; WALDOW, Vera Regina. *Gênero & Saúde*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996, p. 21.
- KERCOAT, Prisca; PICOT, Geneviève; LADA, Emmanuelle. Ofício, profissão, 'bico'. in: HIRATA, Helena; LABORIE, François; LE DOARÉ, Hélène; SENOTIER, Danièle (orgs.). *Dicionário Crítico do Feminismo*. São Paulo: Editora Unesp, 2009, p. 159-167.
- LOPES, Cristiane Maria Sbaileiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. *Cadernos Pagu* [online], n. 26, p. 405-430, 2006.
- MATTAR, Laura Davis. Direitos maternos: uma perspectiva possível dos direitos humanos para o suporte social à maternidade. Tese (Doutorado). Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2001.
- MELO, Érica. Feminismo: velhos e novos dilemas uma contribuição de Joan Scott. *Cadernos Pagu* [online], n. 31, p. 553-564, 2008.
- MOORE, Henrietta. *Understanding Sex and gender*. in: INGOLD, Tim (orgs.). *Companion Encyclopedia of Anthropology*. London: Routledge, 1997. (Tradução de João Assis Simões para uso didático).
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 27ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

- OLIVEIRA, Simone. Gênero, Organização do Trabalho e Saúde, in: Encontro Nacional de Engenharia de Produção, 1997, Rio de Janeiro. *Anais do Engepp 1997*. Rio de Janeiro: Abepro, 1997.
- ORTNER, Sherry B. Está a mulher para o homem assim como a natureza para a cultura, in: ROSALDO, Michelle; LAMPIERRE, Louise. *A mulher, a cultura e a sociedade*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979, p. 95-120.
- PERRROT, Michelle. História (sexuação) da, in: HIRATA, Helena; LABOULE, François; LE DOARÉ, Hélène; SENOTIER, Danièle (orgs.). *Dicionário Crítico do Feminismo*. São Paulo: Editora Unesp, 2009, p. 111.
- PETERSEN, Áurea T. Discutindo o uso da categoria gênero e as teorias que respaldam estudos de gênero, in: STREY, Marlene Neves (org) et al. *Gênero por Escrito: saúde, identidade e trabalho*. Porto Alegre: Edipucrs, 1999, p. 15-39.
- RIBAUDI, Thierry. Cuidadoras domiciliares: que tipo de profissionalização?, in: GUIMARÃES, N. A.; HIRATA, H. S. (org) *Cuidado e cuidadoras: as várias faces do trabalho do care*. São Paulo: Atlas, 2012.
- ROHDEN, Fabiola. A construção da diferença sexual na medicina. *Cadernos de Saúde Pública*. Rio de Janeiro, n. 19, Sup. 2, p. 201-212, 2003.
- _____. *Uma ciência da diferença: sexo e gênero na medicina da mulher*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2001.
- SAFEDIOT, Heleieth Iara. Força de Trabalho feminina no Brasil: no interior das cifras. *Perspectivas*, São Paulo, v. 8, p. 95-141, 1985.
- SALAS, Carlos; LEITE, Marcia. Segregação setorial por gênero: uma comparação Brasil-México, in: COSTA, Albertina de Oliveira; SORJ, Bila; BRUSCINI, Cristina; HIRATA, Helena (orgs). *Mercado de Trabalho e Gênero: comparações internacionais*. Rio de Janeiro: FGV, 2008, p. 89-106.
- SCOTT, Joan W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação & Realidade*, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71-99, jul./dez. 1993.
- SILVA, Homero Batista Marcus da. *Direito do Trabalho Aplicado*, v. 3. *Segurança e medicina do trabalho, trabalho da mulher e do menor*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- SORJ, Bila; FONTES, Adriana. O care como um regime estratificado: implicações de gênero e classe social, in: GUIMARÃES, N. A.; HIRATA, H. S. (org) *Cuidado e cuidadoras: as várias faces do trabalho do care*. São Paulo: Atlas, 2012.
- SOUZA-LOBO, Elisabeth. *A classe operária tem dois sexos*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2011.
- TUDOR, Talitha do Carmo. Trabalho da mulher – estágio atual. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, Ministério do Trabalho / Fundacentro, v. 38, n. 10, p. 43-47, abr./mai./jun. 1982.
- VIEIRA, Regina Sueli Correa. Saúde e Segurança no Trabalho das Mulheres: a perspectiva de gênero para a proteção e promoção do meio ambiente laboral equilibrado. Dissertação (Mestrado). Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.
- YANNOULAS, Silvia Cristina. Gênero e mercado de trabalho: situando a problemática, in: YANNOULAS, Silvia Cristina. (coord.). *A comunidade de pedras: mulheres e políticas públicas de trabalho e renda*. Brasília: Flacso, 2003, p. 48- 62.

ESTRATÉGIAS JURÍDICAS PARA O CONTROLE ESTATAL DOS SINDICATOS NO BRASIL

Thiago Barison de Oliveira

Para meus amigos (Regina,
com um carinho especial e
agradecimento pela colaboração
e companhia/luz
5/12/15

Introdução

Este texto discutirá o conteúdo da ordem jurídica brasileira atinente à relação entre o aparato de Estado e o movimento sindical dos trabalhadores.

A forma jurídica em geral, por si mesma, implica uma certa conformação da resistência dos produtores diretos sob o assalariamento: uma resistência contratural – em torno da qual orbita o sindicalismo. Mas, no Brasil, há um conteúdo particular da ordem jurídica que tende a moderar o movimento dos trabalhadores no plano reivindicativo, dividindo e dispersando-o organizativamente e hegemonizando-o politicamente e ideologicamente: trata-se da *estrutura sindical corporativa de Estado*.¹

Ao criticarmos esse arranjo normativo e institucional, defenderemos um outro conteúdo. Defenderemos uma *reforma democrática* à ordem jurídica burguesa: o irrestrito pluralismo organizativo como base para a chamada liberdade sindical.

Por defendermos essa proposta no interior de um livro dedicado também à crítica do direito enquanto *forma*, faremos uma rápida menção à necessidade de não se abandonar a luta por conteúdos mais democráticos dentro da própria ordem jurídica e da institucionalidade estatal capitalista. Para tanto, apontaremos para o vínculo indissolúvel entre o papel de resistência mercantil que os sindicatos inexistem com o papel político emancipatório que podem vir a ter.

¹ Boito Jr., Armando. *O sindicalismo de Estado no Brasil*. São Paulo/Campinas: Hucitec/Unicamp, 1991. Barison, Thiago. *A estrutura sindical de Estado no Brasil e o controle judiciário após a Constituição de 1988*. São Paulo: Faculdade de Direito da USP, 2014.