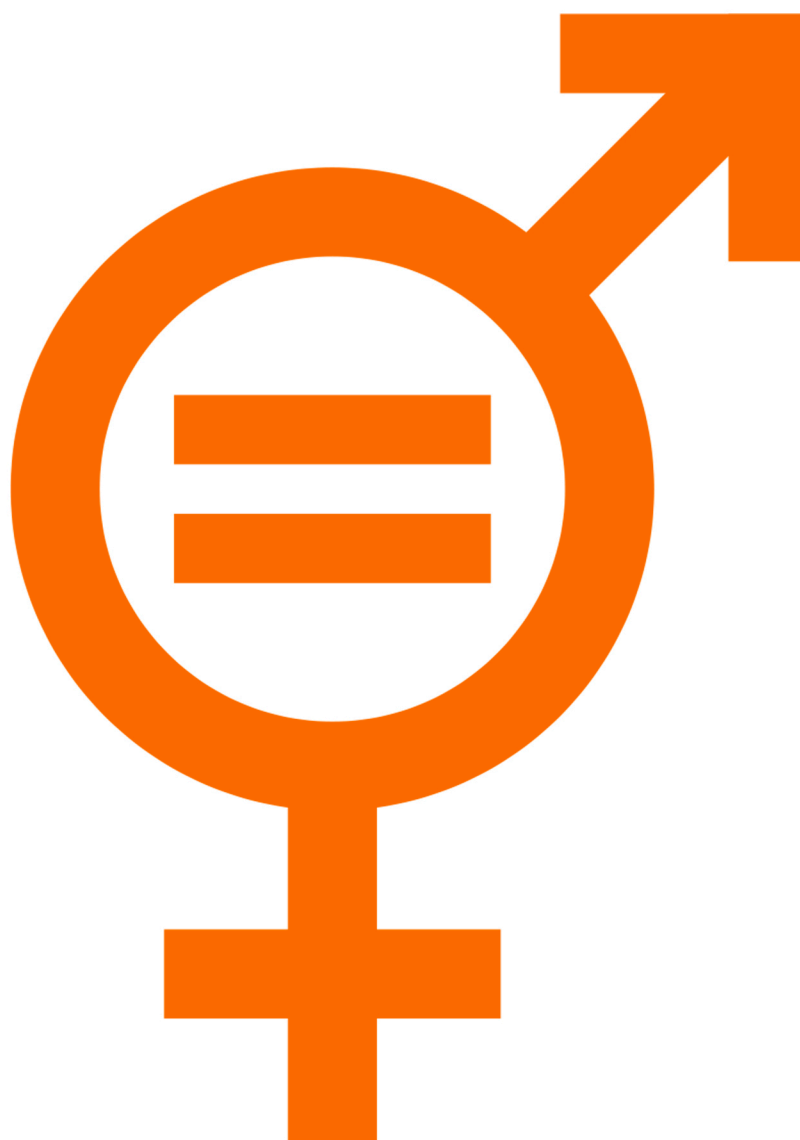


REVISTA ELETRÔNICA



A MULHER E O DIREITO DO TRABALHO

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região
V.9 - n.83 - Outubro-Novembro/19

Expediente

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 9ª REGIÃO

PRESIDENTE

Desembargadora
MARLENE TERESINHA FUVERKI SUGUIMATSU

VICE-PRESIDENTE

Desembargadora
NAIR MARIA LUNARDELLI RAMOS

CORREGEDOR REGIONAL

Desembargador
SÉRGIO MURILO RODRIGUES LEMOS

CONSELHO ADMINISTRATIVO BIÊNIO 2018/2019

Desembargador Cássio Colombo Filho (Diretor)
Desembargador Aramis de Souza Silveira (Vice-Diretor)
Juíza Titular Morgana de Almeida Richa (Coordenadora)
Juíz Titular Luciano Augusto de Toledo Coelho (Vice-Coordenador).
Desembargador Célio Horst Waldraff
Desembargador Eliázer Antonio Medeiros
Juiz Titular Leonardo Vieira Wandelli
Juíza Titular Marcus Aurelio Lopes
Juíza Substituta Vanessa Karam de Chueiri Sanches
Juiz Substituto Roberto Wengrzynowski
Juíza Camila Caldas (Presidente da AMATRA IX)

CURITIBA - PARANÁ
ESCOLA JUDICIAL

GRUPO DE TRABALHO E PESQUISA

Desembargador Luiz Eduardo Gunther - Orientador

Adriana Cavalcante de Souza Schio

Alessandra Souza Garcia

Cristiane Budel Waldraff

Eloina Walter Ferreira Polati

Juliana Cristina Busnardo

Larissa Renata Kloss

Maria da Glória Malta Rodrigues

Simone Aparecida Barbosa

COLABORADORES

Secretaria Geral da Presidência

Assessoria da Direção Geral

Assessoria de Comunicação Social

FOTOGRAFIAS E IMAGENS

Assessoria de Comunicação

Acervos online (Creative Commons)

APOIO À PESQUISA

Elisandra Cristina Guevara Millarch

Daniel Rodney Weidman Junior

Flávia Matos de Almeida Gonçalves

SETOR DE DIAGRAMAÇÃO E PUBLICAÇÕES DIGITAIS

Patrícia Eliza Dvorak

Catálogo: Sônia Regina Locatelli - Analista Judiciário - CRB9/546

R454 Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná [recurso eletrônico]. / Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. - n. 1 (out. 2011)-
. - Dados eletrônicos. - Curitiba, 2019-

Mensal

ISSN 2238-6114

Modo de acesso: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/>

1. Direito do trabalho - periódicos. 2. Processo do trabalho - periódicos.

I. Título

EDIÇÕES PUBLICADAS

CLIQUE PARA ACESSAR



1ª edição
Ação Civil Pública



2ª edição
Revista Íntima



3ª edição
Normas Internacionais



4ª edição
Substituição Processual



5ª edição
Acidente de Trabalho



6ª edição
Normas Coletivas



7ª Edição
Conciliação



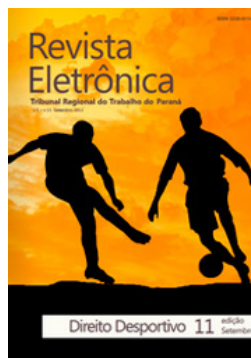
8ª edição
Execução Trabalhista



9ª edição
Conciliação II



10ª edição
Terceirização



11ª edição
Direito Desportivo



12ª edição
Direito de Imagem



13ª edição
Semana Institucional



14ª edição
Índice



15ª edição
Processo Eletrônico



16ª edição
Assédio Moral e
Assédio Sexual



17ª edição
Trabalho Doméstico



18ª edição
Grupos Vulneráveis



19ª edição
Correio Eletrônico



20ª Edição
Aviso Prévio Proporcional



21ª edição
Dano Moral



22ª edição
Dano Existencial



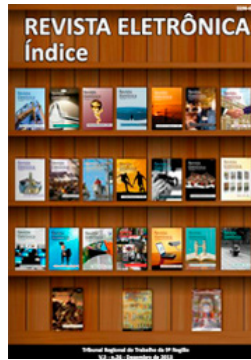
23ª edição
Meio Ambiente
do Trabalho



24ª edição
70 anos da CLT



25ª edição
Ética



26ª edição
Índice



27ª edição
Trabalho e HIV



28ª edição
Direito e Sustentabilidade



29ª edição
Copa do Mundo



30ª edição
Trabalho Infantil e Juvenil



31ª edição
Ações Anulatórias



32ª Edição
Trabalho da Mulher



33ª edição
Teletrabalho



34ª edição
Execução Trabalhista II



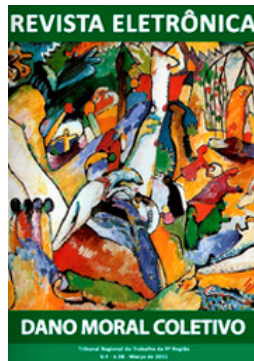
35ª edição
Terceirização



36ª edição
Índice



37ª edição
Equiparação Salarial



38ª edição
Dano Moral Coletivo



39ª edição
Novo Código de
Processo Civil



40ª edição
Recursos Trabalhistas



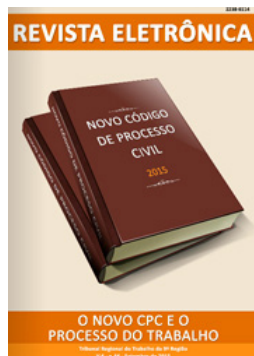
41ª edição
O FGTS e a Prescrição



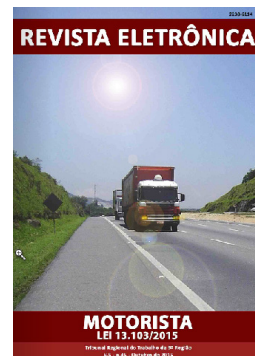
42ª edição
Discriminação no Trabalho



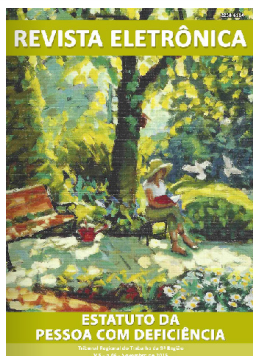
43ª edição
Dumping Social



44ª Edição
O Novo CPC e o
Processo do Trabalho



45ª edição
Motorista



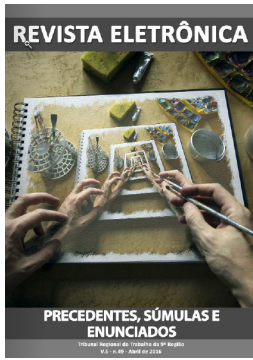
46ª edição
Estatuto da Pessoa
com Deficiência



47ª edição
Índice



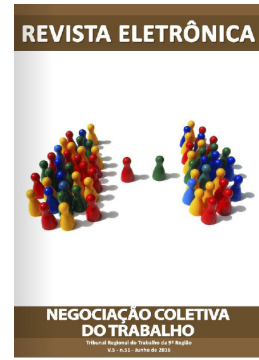
48ª edição
Convenção 158 da OIT



49ª edição
Precedentes, Súmulas
e Enunciados



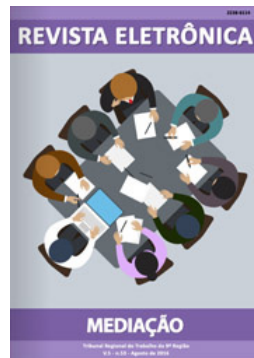
50ª edição
Execução Trabalhista
e o Novo CPC



51ª edição
Negociação Coletiva
do Trabalho



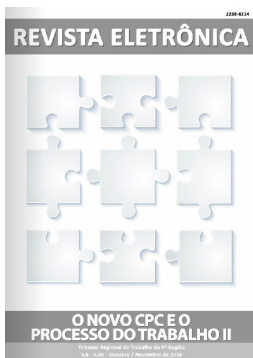
52ª edição
Trabalho Doméstico II



53ª edição
Mediação



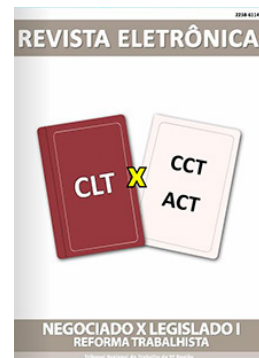
54ª edição
Súmulas Trabalhistas



55ª edição
O Novo CPC e o
Processo do Trabalho II



56ª Edição
Índice



57ª edição
Negociado x Legislado I



58ª edição
Negociado x Legislado II



59ª edição
Rerum Novarum



60ª edição
O Trabalho do Preso



61ª edição
Reforma Trabalhista



62ª edição
Reforma Trabalhista II



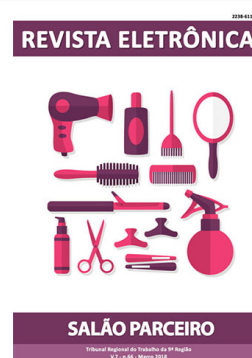
63ª edição
Reforma Trabalhista III



64ª edição
Segurança e Saúde
no Trabalho



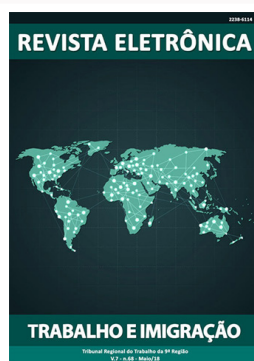
65ª edição
Índice



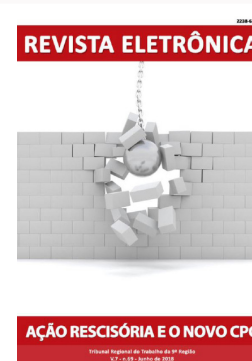
66ª edição
Salão Parceiro



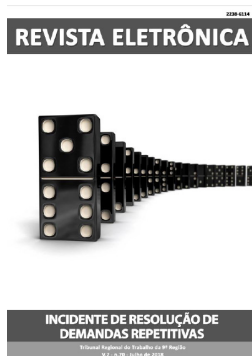
67ª edição
Reforma Trabalhista IV



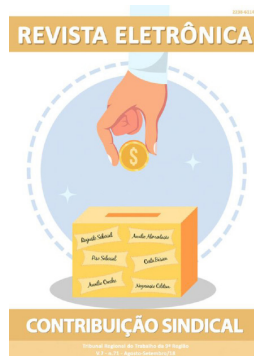
68ª edição
Trabalho e Imigração



69ª Edição
Ação Rescisória e o Novo CPC



70ª edição
Incidente de Resolução de
Demandas Repetitivas



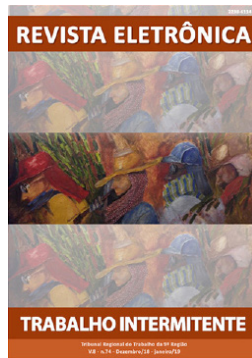
71ª edição
Contribuição Sindical



72ª edição
Terceirização: Antes e Depois
da Reforma Trabalhista



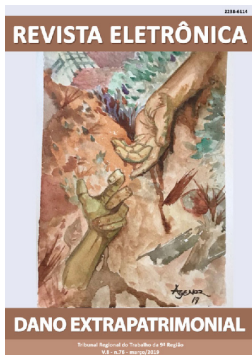
73ª edição
Arbitragem Trabalhista



74ª edição
Trabalho Intermitente



75ª edição
Teletrabalho e a
Reforma Trabalhista



76ª edição
Dano Extrapatrimonial



77ª edição
Execução Trabalhista
e a Reforma de 2017



78ª edição
Direitos Humanos
Trabalhistas



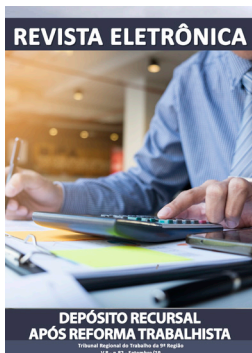
79ª edição
Incidente de Assunção
de Competência



80ª edição
Pejotização



81ª edição
100 Anos da OIT



82ª edição
Depósito Recursal após
Reforma Trabalhista

Número de Acessos das edições

11/11/2019

Edição	Tema	
1	Ação Civil Pública	65992
2	Revista Íntima	46064
3	Normas Internacionais	85137
4	Substituição Processual	58278
5	Acidente de Trabalho	52548
6	Normas Coletivas	43696
7	Conciliação	45504
8	Execução Trabalhista	54269
9	Conciliação II	24176
10	Terceirização	39995
11	Direito Desportivo	42184
12	Direito de Imagem	22839
13	Semana Institucional	6419
14	Índice	21040
15	Processo Eletrônico	19714
16	Assédio Moral e Sexual	19397
17	Trabalho Doméstico	31395
18	Grupos Vulneráveis	20747
19	Correio Eletrônico	17180
20	Aviso Prévio	12499
21	Dano Moral	20992
22	Dano Existencial	28144
23	Meio Ambiente do Trabalho	19455
24	70 Anos da CLT	9435
25	Ética	13791
26	Índice	12857
27	Trabalho e HIV	17516
28	Sustentabilidade	20960
29	Copa do Mundo	19082
30	Trabalho Infantil	35099
31	Ações Anulatórias	35104
32	Trabalho da Mulher	49886
33	Teletrabalho	24609
34	Execução Trabalhista	32151
35	Terceirização II	35321
36	Índice	16538
37	Equiparação Salarial	29694
38	Dano Moral Coletivo	41364
39	Novo Código de Processo Civil	53280
40	Recursos Trabalhistas	13239
41	O FGTS e a Prescrição	18147
42	Discriminação no Trabalho	25453
43	Dumping Social	13828
44	O Novo CPC e o Processo do Trabalho	27285

45	Motorista	35209
46	Estatuto da Pessoa com Deficiência	17700
47	Índice	10247
48	Convenção 158 da OIT	13962
49	Precedentes, Súmulas e Enunciados	9816
50	Execução Trabalhista e o Novo CPC	14030
51	Negociação Coletiva do Trabalho	9163
52	Trabalho Doméstico II	4024
53	Mediação	3300
54	Súmulas Trabalhistas	4436
55	O Novo CPC e o Processo do Trabalho II	4462
56	Índice	5755
57	Negociado x Legislado I	7416
58	Negociado x Legislado II	6441
59	Rerum Novarum	3524
60	O Trabalho do Preso	3696
61	Reforma Trabalhista	13230
62	Reforma Trabalhista II	14209
63	Reforma Trabalhista III	8270
64	Segurança e Saúde no Trabalho	3157
65	Índice	3765
66	Salão Parceiro	2828
67	Reforma Trabalhista IV	4437
68	Trabalho e Imigração	1901
68	Ação Rescisória e o Novo CPC	3008
70	Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas	3978
71	Contribuição Sindical	2710
72	Terceirização: Antes e Depois da Reforma Trabalhista	2491
73	Arbitragem Trabalhista	1998
74	Trabalho Intermitente	3280
75	Teletrabalho e a Reforma Trabalhista	2628
76	Dano Extrapatrimonial	3235
77	Execução Trabalhista e a Reforma de 2017	2529
78	Direitos Humanos Trabalhistas	1983
79	Incidente de Assunção de Competência	1136
80	Pejotização	2084
81	100 Anos da OIT	2328
82	Depósito Recursal após Reforma Trabalhista	1786

Carta ao leitor

Em oito anos de Revista Eletrônica no TRT-PR, alguns assuntos foram tratados mais de uma vez. É a segunda edição que trata especificamente sobre o trabalho da mulher, mas o tema foi abordado também em outras edições, como nas relativas a grupos vulneráveis, equiparação salarial, reforma trabalhista, entre outras.

Embora não seja um tema novo, sua atualidade é inegável. Debates acadêmicos, políticos, em mídias sociais; reivindicação de espaços e igualdade; protagonismo e empoderamento feminino demonstram o cotidiano e a relevância de se falar sobre a mulher e o Direito do Trabalho.

Inclusive, está incluído entre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas, a serem implementados até 2030. O ODS 5 trata acerca da igualdade de gênero e objetiva alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas; o ODS 8, sobre trabalho decente, visa promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos.

Para traçar o panorama contemporâneo sobre a mulher e o Direito do Trabalho, a Revista Eletrônica traz temas como o trabalho em regime de tempo parcial de acordo com a reforma trabalhista, enfrentando-o sob a ótica da mãe-trabalhadora. O artigo das autoras Adriana Campagnoli e Silvana Mandalozzo assinala as mudanças no instituto e os impactos desfavoráveis na vida da mulher que é mãe e trabalha.

Mariane Camargo D'Oliveira e Maria Aparecida Santana Camargo registram a discussão sobre a participação sindical feminina, como estratégia de efetivação do direito do trabalho da mulher. Tratam do trabalho feminino e do seu sindicalismo, bem como os reflexos na construção do Direito do Trabalho da Mulher.

À Alexandre Gonçalves Ribeiro coube tratar do enfoque jurisprudencial sobre o Direito do Trabalho da Mulher. O autor aborda a alteração do item III da súmula 244, do TST, que trata do direito da estabilidade provisória à empregada admitida mediante contrato por tempo determinado, e da decisão do Tribunal Superior do Trabalho que afastou a inconstitucionalidade do art. 384 da CLT, no tocante à concessão de intervalo de 15 minutos, garantido às mulheres trabalhadoras que tenham que prestar horas extras.

A violência contra a mulher também compõe os temas tratados na presente revista. Infelizmente, esta ainda se caracteriza como uma mazela de nossa sociedade. Claudia Brum Mothé apresenta dados como a alarmante realidade nordestina, apurada no final de 2016: 3 em cada 10 mulheres foram vítimas de violência doméstica. Retrata, ainda, aspectos

que são influenciados por esta realidade: saúde mental, insatisfação no emprego, faltas e tempo trabalhado, salários e consequências familiares.

A Reforma Trabalhista ainda foi tema do artigo proposto por Nágila Quaresma e Suzy Cavalcante Koury, que abordaram o art. 384 da Consolidação das Leis do Trabalho com amparo no pensamento de Ronald Dworkin. Em dissonância à teoria interpretativa-constructiva, ressaltam que a revogação do dispositivo resultou na quebra da coerência com as normas de proteção à saúde e à segurança.

O artigo de Júlia Melin Borges Eleutério apresenta um estudo sobre a discriminação da mulher nas relações de trabalho e a cultura do machismo. A autora ressalta a ideia de que o combate e a eliminação da discriminação contra a mulher devem ser analisados sob o âmbito social além do jurídico.

Luiza Sabino Queiroz trata da atuação judicial para a transformação social. Apresenta as normas protetivas da gravidez e da maternidade, expõe situações e propõe resoluções, com o intuito de compreender o papel do magistrado trabalhista no processo de amadurecimento da sociedade e de libertação da cultura discriminatória contra a mulher empregada e mãe.

A edição deste mês traz, além deste tema, artigos especiais que tratam de terceirização, modernização das relações de trabalho e um estudo comparado sobre teletrabalho. Além disso, registra a Lei 13.287/2016, que proíbe o trabalho da gestante ou lactante em atividades, operações ou locais insalubre; a decisão da Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.605, sobre o artigo 394-A, da CLT, acrescido pela Lei 13.287/2016; o índice e o link do livro Proteção da Mulher: jurisprudência do STF e bibliografia temática.

Além do conteúdo estritamente jurídico, a Revista Eletrônica propõe a compreensão do tema por meio de sinopses dos filmes “Estrelas além do tempo” e “Nise – O coração da loucura”.

Há, ainda, a sinopse do livro “Reforma Trabalhista: um necessário olhar feminino”, obra escrita por 26 autoras, que atuam na Magistratura, no Ministério Público do Trabalho, na Academia e na Advocacia.

Por fim, a Revista Eletrônica traz notícias que fazem referência ao tema desta edição.

Desejamos uma boa leitura e que ela nos permita encontrar soluções cada vez mais efetivas para as mulheres dentro do Direito do Trabalho.

LARISSA RENATA KLOSS

Assessora de Comunicação
Integrante do Grupo de Pesquisa

Sumário

ARTIGOS

Trabalho Em Regime De Tempo Parcial: o Enfrentamento da Reforma Trabalhista sob a Ótica da Mãe-Trabalhadora - Adriana de Fátima Pilatti Ferreira Campagnoli e Silvana Souza Netto Mandalozzo 17

Participação Sindical Feminina: estratégia de efetivação do Direito do Trabalho da Mulher - Mariane Camargo D'Oliveira e Maria Aparecida Santana Camargo 27

A Evolução do Trabalho da Mulher e as Inovações Jurisprudenciais na Proteção deste Direito Fundamental - Alexandre Gonçalves Ribeiro..... 39

Violência Contra a Mulher – Reflexos no Trabalho - Claudia Brum Mothé..... 50

Análise da Revogação do ART. 384 da CLT à Luz de Ronald Dworkin: Rompeu-se o “Romance em Cadeia” na Proteção ao Trabalho da Mulher? - Nágila de Jesus de Oliveira Quaresma e Suzy Elizabeth Cavalcante Koury..... 53

Discriminação da Mulher nas Relações de Trabalho e a Cultura do Machismo - Júlia Melim Borges Eleutério 70

A Importante atuação Judicial à Luz das Normas Fundamentais para a Transformação Social - Luiza Sabino Queiroz 77

ARTIGOS ESPECIAIS

A Terceirização de Atividade-Fim e a (Des)Proteção aos Direitos Sociais - José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva 86

Sobre “Modernização das Relações de Trabalho”, “Altos Estudos”, “Pacotes” e o Percurso Consciente em Direção à Barbárie - Jorge Luiz Souto Maior 109

Breve Estudo Comparado sobre o Teletrabalho na França e no Brasil - Rosane Gauriau..... 129

CÓDIGOS E LEIS

Lei nº 13.287, de 11 de maio de 2016.....140

REGISTRO ESPECIAL

Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.605 - Distrito Federal.....141

Livro - Proteção da Mulher - Jurisprudência do STF e Bibliografia Temática144

SINOPSES

Estrelas Além do Tempo - Cristiane Budel Waldruff 146

NISE – O Coração da Loucura - Simone Aparecida Barbosa 148

Reforma Trabalhista - Um Necessário Olhar Feminino - Alessandra Souza Garcia..... 150

NOTÍCIAS

STF invalida norma da Reforma Trabalhista que permitia trabalho de grávidas e lactantes em atividades insalubres.....153

Mulheres recebem renda 17% inferior à dos homens por hora trabalhada, aponta OIT156

O Processo da “Velha Vicentina”159

TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL: O ENFRENTAMENTO DA REFORMA TRABALHISTA SOB A ÓTICA DA MÃE-TRABALHADORA

Adriana de Fátima Pilatti Ferreira Campagnoli
Silvana Souza Netto Mandalozzo

Sumário: Introdução. 1. Mulher, trabalho e maternidade. 2. O trabalho em regime de tempo parcial e a mulher. 3. As alterações do trabalho em regime de tempo parcial e a mãe-trabalhadora. Conclusão. Referências Bibliográficas.

Introdução

A história do Direito do Trabalho noticia que a conquista de direitos pelos hipossuficientes foi fruto de uma árdua batalha contra a dominação hegemônica dos detentores do capital. A Revolução Industrial, tida como uma importante referência na construção do Direito Laboral, marcou um tempo de profundas mudanças na concepção do trabalho. Tratou-se de um período paradoxal, pois ao mesmo tempo em que se vivenciou uma massacrante exploração de

trabalhadores, o labor passou a ser visto como uma forma de criar e transformar coisas. Isso significa que, o trabalho produtivo passou a ser a premissa da existência humana, possibilitando a produção do necessário para a satisfação das necessidades humanas. Contudo, essa mesma mão de obra produziu um excedente, que passou a funcionar como um combustível que alimenta o sistema capitalista e que reverte diretamente em benefício do detentor do meio de produção, em detrimento do trabalhador.

Nesse contexto, a história tem mostrado a existência de trabalhadores assalariados e, a cada dia, mais alienados e explorados. Mesmo diante desse eterno cenário de exploração, o que está em pauta é uma difundida necessidade de mudança, através da eliminação, diminuição, afrouxamento ou adaptação da proteção trabalhista clássica, sob o pretexto de que somente assim a economia



.....
Adriana de Fátima Pilatti Ferreira Campagnoli

Doutora em Direito Econômico e Social pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUC/PR. Mestre em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa - UEPG. Professora Adjunta do Departamento de Direito do Estado, do Curso de Direito da Universidade Estadual de Ponta Grossa - UEPG. Advogada.



Silvana Souza Netto Mandalozzo

Mestre e Doutora em Direito pela Universidade Federal do Paraná - UFPR. Professora Associada do Departamento de Direito das Relações Sociais, do Curso de Direito e do Mestrado e Doutorado em Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual de Ponta Grossa - UEPG.

irá prosperar e resultará na geração de mais postos de trabalho. Contudo, isso traz à reflexão uma questão existencial, pois o trabalho acaba perdendo a sua característica de atividade fundamental, necessária à manutenção da subsistência, além de fonte de realização pessoal e profissional, para tornar-se uma atividade de exploração, degradação e sofrimento.

A reforma trabalhista, consubstanciada na Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, representa um modelo atual de desmonte de direitos, alterando importantes aspectos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e modificando elementos centrais da relação de emprego e das instituições responsáveis pela normatização e efetivação das relações de trabalho. As alterações trazidas pela aludida reforma atingem conteúdos que se relacionam aos direitos dos trabalhadores, como as formas de contratação e despedida; jornada de trabalho; salário e remuneração; condições de trabalho, especialmente aquelas que dizem respeito à saúde e segurança. Também houve alteração e enfraquecimento do papel das instituições públicas, quando das mudanças na representação dos interesses coletivos dos trabalhadores; limitações de acesso à Justiça, com a imposição de pagamento de custas, honorários, entre outras.

Isso tudo pode ser traduzido como o oferecimento de um cardápio de opções aos empregadores, às quais os empregados têm que se sujeitar, pois continuam (e agora ainda mais) em situação de hipossuficiência.

Entre as aludidas alterações, o presente estudo analisará a questão atinente ao trabalho em regime de tempo parcial e seu reflexo nas atividades da mãe-trabalhadora, sujeita a essa modalidade, em razão da divisão de tempo

entre as atividades profissionais e domésticas.

O caminho trilhado nesta pesquisa, utilizado em Ciências Sociais, pauta-se pela pesquisa qualitativa, através do método hermenêutico-dialético, utilizando somente dados retirados de fontes bibliográficas.

Por meio do presente estudo busca-se uma análise crítica da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, especialmente em relação ao trabalho em regime de tempo parcial e as consequências dessa mudança na vida de mulheres e mães-trabalhadoras, que optaram pela modalidade como forma de minimizar a dificuldade de equacionar as tarefas domésticas e o mundo profissional.

1. Mulher, trabalho e maternidade

O cenário do mundo do trabalho sempre foi marcado por mudanças, estando entre estas não apenas as afetas ao *modus operandi*, mas também aquelas que dizem respeito ao próprio cenário descritivo de uma mentalidade, podendo-se afirmar que, ao longo da história, a mulher sempre teve um papel relevante nesse mundo. Relegada outrora ao labor nos domicílios, ainda hoje apresentado como uma marca feminina, a mulher conseguiu alcançar seu lugar no mercado, pois atualmente são raros os locais onde não existe a presença feminina. Saliente-se que a aludida possibilidade da mulher ter exercido funções fora do âmbito doméstico, constituiu-se num importante mediador, para que pudesse ocupar posições sociais e determinadas atividades profissionais até então permitidas e legitimadas única e exclusivamente para homens. Por óbvio que essa possibilidade e validação do exercício das mais variadas atividades pela mulher foi fruto

de batalhas travadas, principalmente contra a discriminação de toda ordem.

A história revela que, na sociedade do século XIX, havia uma nítida divisão entre o domínio público e o privado. Isso significava que os homens pertenciam à esfera pública, pois aos mesmos cabia o papel de provedor da família. Já as mulheres estavam lotadas na esfera privada, estando a elas afeto o cuidado do lar que, na verdade, era visto como uma atividade de contrapartida ao sustento financeiro dado pelo marido (GRISCI, 1994).

Foram as transformações no cenário socioeconômico e a força do movimento feminista no século XX que possibilitaram novas configurações sociais, fragilizando a dicotomia entre o modelo do homem provedor e da mulher cuidadora, levando ao relaxamento das fronteiras entre o mundo produtivo (homens) e reprodutivo (mulheres) contribuindo com a possibilidade de mulheres participarem mais ativamente do mundo produtivo. (SOUZA; GUEDES, 2016).

No cenário descritivo dessa mentalidade, a que se pode referir como trabalho contemporâneo, “o que mudou não foi apenas a natureza das atividades da mulher na sociedade, mas também os papéis desempenhados por elas ou as expectativas convencionais do que devem ser esses papéis, e em particular os papéis públicos femininos”. (MALUF; KAHHALE, 2010, p. 172).

Isso significa que a mudança não se refere apenas ao papel feminino, mas ao entendimento do que é ser mulher, ou seja, a subjetividade do feminino. Com isso, há uma reinvenção da atuação feminina, passando a mulher a participar de forma crescente da educação superior, do mercado de trabalho, da

política, enfim de um mundo tradicionalmente tido como masculino. A esse fator aliou-se a transformação da forma como as mulheres passaram a ter a percepção sobre si mesmas, e nas expectativas sobre o seu lugar na sociedade. (MALUF; KAHHALE, 2010).

Movimentos sociais, em especial os já citados movimentos feministas do século XX levaram ao questionamento das relações de gênero, das oportunidades de trabalho para os diferentes sexos, da questão da sexualidade. As mulheres se tornaram uma importante força política (LIPOVETSKY, 2004), tendo aquela imagem de fragilidade, até então ostentada, limitada a procriação e aos cuidados da prole, ganho um novo contorno, de um ser em construção, que busca no seu desenvolvimento o poder da realização de suas potencialidades. (MALUF; KAHHALE, 2010). É essa mulher que se insere no mercado de trabalho, conciliando o governo de si mesma com a preservação de papéis e valores tradicionais, como a mãe, a esposa e a organizadora do espaço doméstico.

Contudo, essa mesma mulher que conquistou a possibilidade de poder inventar sua própria vida, decidindo entre casar, viver em relações estáveis, paralelas, optar por ser solitária, ter ou não filhos, denominada por Lipovetsky (2000) como a terceira mulher, quando faz a opção pela maternidade, é questionada acerca da conjugação do seu papel no mundo do trabalho com a criação dos filhos. Isso porque, apesar da atual abertura para o acolhimento da mulher como profissional, essa “dinâmica pós-moderna da emancipação feminina não significa homogeneização dos papéis dos dois gêneros, mas persistência do papel prioritário da mulher na esfera doméstica, combinado com

as novas exigências de autonomia individual”. (LIPOVETSKY, 2000, p. 289). Nessa esteira, tem-se que a divisão de tarefas domésticas, que inclui a criação e educação dos filhos, ainda não acompanhou a maior participação da mulher no mercado de trabalho, persistindo, no âmbito familiar, a visão conservadora com relação à divisão de papéis, situação sem que a maioria da responsabilidade afeta ao cuidado dos filhos e demais tarefas domésticas ainda é das mulheres. (JABLONSKI, 2010).

Portanto, a análise que se faz é que, na sociedade atual, há a possibilidade da mulher adentrar no mundo do trabalho e tornar-se uma profissional bem sucedida, mas como regra, não lhe cabe deixar de lado a responsabilidade de cuidar dos filhos e das demais tarefas domésticas - ainda que conte com a colaboração de terceiros, a administração lhe pertence. Isso faz com que a mulher e mãe trabalhadora sintasse diante de um paradoxo criado por ela mesma, entre ser uma boa mãe ou uma profissional de destaque.

Nesse sentido, não se pretende adentrar na temática atinente ao equilíbrio e redimensionamento da divisão das tarefas domésticas e cuidados dos filhos entre homens e mulheres, que seria a opção ideal, pois ainda distante da realidade de maioria das famílias, seja em função de costume de modelos já arraigados, seja em razão da resistência da própria mulher nessa divisão, ante ao temor de perda de seu espaço ou descaracterização de seu papel (GUIMARÃES; PETEAN, 2012). O que se enfrenta é a análise de alternativas que visem minimizar esse sentimento-culpa que aflige a mãe-trabalhadora. Para tanto, serão buscadas opções que poderiam se apresentar como possíveis e, entre as quais estão a possibilidade

de frequência dos filhos a estabelecimentos de ensino, creches, contratação de babás e empregadas domésticas bem como a viabilidade do trabalho da mãe em jornada reduzida.

Diante das asserções, o recorte que se faz no presente estudo é a análise do trabalho em regime de tempo parcial, como alternativa à mulher que opta pelo dimensionamento de tempo entre o trabalho remunerado e o período dedicado à maternidade. Para tanto, far-se-á uma análise do regime de trabalho em tempo parcial como uma alternativa a mencionada escolha, e como as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista atingiram essa modalidade laboral.

2. O trabalho em regime de tempo parcial e a mulher

O trabalho em regime de tempo parcial foi inserido na CLT pela Medida Provisória nº 21.164-41, de 24 de agosto de 2001, que dispôs, no artigo 58-A do referido diploma legal, a possibilidade de contratação de trabalho em duração inferior ao limite máximo estabelecido no texto constitucional e com salário proporcional à jornada cumprida. A inclusão de referido regime de trabalho não constitui uma inovação, pois o Direito do Trabalho sempre permitiu jornada parcial ou duração semanal reduzida. Essa é uma conclusão a que se pode chegar a partir da simples observação das normas que disciplinam a duração do trabalho, que estipulam a duração máxima para o labor de cada dia, ou semana. (DELGADO, 2017).

O que, na realidade, ocorreu com a tipificação legal do trabalho em regime de tempo parcial foi o estabelecimento de algumas regras específicas que ainda não encontravam

previsão legal como, por exemplo, critérios especiais de cálculo de duração de férias e a impossibilidade de labor em sobrejornada. (DELGADO, 2017). A justificativa que utilizada para a criação dessa modalidade de trabalho foi a possibilidade de criação de maior número de postos de trabalho.

A referida norma, na sua forma original, previa a possibilidade de contratação de empregados nessa modalidade, mediante um ajuste direto entre empregado e empregador, aplicável aos trabalhadores naturalmente inseridos na jornada padrão de oito horas e na duração semanal de quarenta e quatro horas, não abrangendo empregados que, por força de norma jurídica própria, já fossem contemplados por jornada reduzida. (DELGADO, 2017). Contudo, dispunha que, para a alteração do contrato de um obreiro que estava sujeito ao cumprimento de duração superior, a adoção do regime de trabalho em tempo parcial dependeria de um ajuste firmado mediante acordo ou convenção coletiva, conforme expresso no parágrafo segundo do já referido artigo 58-A da CLT.

Na modalidade de regime de trabalho em análise, a questão relativa às férias teve tratamento diferenciado. A redação original do artigo 130-A, da CLT definiu um padrão temporal de referida benesse proporcional ao tempo de trabalho (18 dias para a duração semanal superior a 22 horas; 16 dias para a duração superior a 20 e até 22 horas; 14 dias para a duração superior a 15 e até 20 horas; 10 dias para a duração superior a 5 e até 10 horas e 8 dias para a duração do labor semanal inferior a 5 horas). O citado dispositivo legal ainda considerou que, na ocorrência de mais de sete faltas injustificadas ao trabalho, o empregado

teria as férias reduzidas à metade.

Por se tratar de uma situação peculiar e pelo próprio motivo que ensejou a criação da modalidade laboral em tempo parcial, a norma proibiu expressamente a prestação de horas extras pelos empregados que estivessem sob a sua égide, salvo casos de necessidade imperiosa, conforme constante na redação do § 4º do artigo 59, combinado com o artigo 61, ambos da CLT. Ressalte-se que tais medidas conjugavam-se ao esforço de geração de novos postos de trabalho (SCOMPARIM, 2007).

Ao se trazer o assunto para a temática abordada, que é a conjugação do trabalho com a maternidade, o regime de tempo parcial pode apresentar vantagens à mãe trabalhadora. Entre elas está a possibilidade de manutenção ou estabelecimento de um vínculo de emprego, com o conseqüente recebimento da contraprestação pecuniária e a viabilidade de dedicação do restante do tempo em prol dos filhos, família e trabalhos domésticos.

Nessa seara, merece consideração que, mesmo nos tempos atuais, a gama de tarefas reservada às mulheres não é fácil (aliás, nunca foi). Isso porque não existem duas categorias de mulheres: as que trabalham e as que não trabalham, pois todas as mulheres laboram, seja em casa ou fora dela. Aquelas que prestam serviços no âmbito extra-residencial assumem as exigências profissionais e, ainda, os encargos das tarefas domésticas e da educação dos filhos. Já as que fazem a opção pelo trabalho apenas em casa, são responsáveis por cozinhar, lavar, passar, levar filhos à escola, médico, dentista, entre outros compromissos e, não raras vezes são discriminadas socialmente e sentem as limitações impostas ao consumo (GUIMARÃES; PETEAN, 2012).

Ao se analisarem dados coletados em pesquisas científicas realizadas no Brasil, pode-se afirmar que as empregadas domésticas e babás podem representar uma diferença na vida das mulheres, no sentido de realização de tarefas domésticas e auxílio no cuidado dos filhos e da família, nos períodos em que a mulher se dedica mais intensamente ao trabalho fora de casa. Contudo, a conclusão numérica com relação aos dados coletados é de que, apenas 11%¹ dos domicílios brasileiros contam com a presença de uma empregada doméstica (JABLONSKI, 2010). Isso pode levar à conclusão de que o trabalho doméstico ainda continua sendo majoritariamente uma atribuição feminina (JABLONSKI, 2010). Assim, o ingresso das mulheres no mercado de trabalho não implicou uma divisão mais igualitária dos trabalhos domésticos, mas reflete uma sobrecarga à mulher.

Nessa seara, o trabalho em regime de tempo parcial, na forma da redação original do artigo 58-A da CLT, apresentou-se como uma alternativa para buscar o equilíbrio entre a carreira profissional e a família, mantendo a renda da mulher e aliviando a tensão e o estresse suportado pela mesma, contribuindo positivamente para o seu bem-estar e a higidez da sua relação com os entes familiares.

3. As alterações do trabalho em regime de tempo parcial e a mãe-trabalhadora

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, trouxe significativas alterações no ordenamento

1 Os dados coletados na pesquisa do autor referenciado foram coletados em pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2000.

jurídico que regula as relações trabalhistas, desde a aprovação da CLT, em 1º de maio de 1943. A referida lei, chamada de reforma trabalhista, criou, revogou e alterou mais de uma centena de artigos e parágrafos na CLT, o que culminou com uma mudança substancial nas regras que regem as relações laborais.

A justificativa da aludida reforma foi a modernização de uma legislação anacrônica, privilegiando a negociação entre patrões e empregados com o objetivo de dinamizar a economia e favorecer a retomada dos empregos. Porém, o pano de fundo foi a busca de um ajuste do padrão de regulação do trabalho, em consonância com as regras ditadas pelo capitalismo contemporâneo, que fortalece a autorregulação do mercado, ampliando a liberdade do empregador em determinar as condições de contratação, o uso da mão de obra e a remuneração do trabalho, sujeitando, assim, o trabalhador a uma insegurança maior.

Nessa perspectiva, a dita reforma também busca um esvaziamento da organização sindical representativa da classe de trabalhadores, tendendo a uma organização mais descentralizada e articulada com os interesses da empresa. Esse padrão de regulação social proporcionou uma situação desfavorável aos trabalhadores, afastando ainda mais o caráter do trabalho como uma atividade equilibrante e estruturante e tornando-o uma fonte de tensão e fadiga. (DEJOURS, 1992).

Ao se trazer o estudo para a análise do trabalho em regime de tempo parcial, tem-se que este estava restrito a uma duração máxima de 25 horas semanais, bem como havia a proibição do labor extraordinário, conforme redação do artigo 58-A e § 4º, do artigo 59, da CLT, na forma prevista na Medida Provisória nº

2. 164-41, de 24 de agosto de 2001.

Com as alterações trazidas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a nova tipificação do trabalho em regime de tempo parcial passou a admitir duas formas de duração desta modalidade. A primeira se refere ao labor, cuja duração não exceda a 30 horas semanais, sem a possibilidade de realização de horas extras. Já a segunda prevê a duração do trabalho de até vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 horas suplementares por semana. A nova redação do disposto no artigo 58-A da CLT também prevê a possibilidade de compensação das horas extras na semana seguinte, sob pena de quitação de tal lapso como extra, com o acréscimo previsto em lei ou instrumento normativo. Diante de tais alterações, a ampliação da duração do labor em regime de tempo parcial significa que o lapso temporal trabalhado durante a semana poderá chegar a trinta e duas horas, sendo remunerado como hora extra o que não for compensado na semana seguinte, isso se o contrato não for compreendido por acordo coletivo que amplie o prazo de compensação.

Ao se considerar que o tempo, assim como outros recursos, é limitado, quando se despende horas em determinado trabalho remunerado significa abrir mão do uso desse período em outras atividades como, por exemplo, com os afazeres domésticos e cuidados dos filhos. Como nas relações sociais de sexo as tarefas com o cuidado dos filhos e da casa ainda são atribuídas, de forma prioritária às mulheres, conforme já explorado anteriormente. Isso faz com que trabalho, afazeres domésticos e cuidados com a família sejam mais conflitantes e marcantes na vida das mulheres. Esse enfrentamento, em geral,

não acontece com os homens, que têm como conflitos mais comuns a opção entre trabalho e lazer. (SOUSA; GUEDES, 2016).

Em razão dessas atribuições sociais que delegam às mulheres os cuidados domésticos e dos filhos, o espaço do lar tornou-se algo comum na vida delas. Nesse contexto, o trabalho em regime de tempo parcial mostrava-se como uma alternativa hábil a mediar aquele embate, pois possibilitava à mulher equacionar o seu tempo entre o trabalho e as atividades do lar.

Ao se analisar a previsão legal do artigo 58-A, da CLT, antes da reforma trabalhista, o trabalhador, ao fazer a opção ou ser contratado na referida modalidade estaria à disposição do empregador, no máximo, vinte e cinco horas durante a semana, sem a possibilidade de execução de horas extras, o que poderia ser dividido entre menos dias de trabalho, ou menor jornada, tendo o restante do dia ou dos dias para se dedicar às tarefas de cunho doméstico. Com a nova redação dada ao artigo 58-A pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, o tempo de duração do trabalho foi estendido, podendo alcançar o limite de trinta e duas horas semanais, ou seja, muito próximo do tempo padrão estabelecido, na Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), de quarenta e quatro horas semanais.

Além disso, examinando a questão sob o prisma da mulher trabalhadora, que fez a opção pela modalidade de trabalho em regime de tempo parcial para equacionar o tempo de trabalho remunerado com as atividades domésticas, a possibilidade de realização de horas extras por determinação do empregador gera-lhe insegurança, que sequer pode fazer previsões quanto ao cumprimento

de compromissos com o trabalho do lar (aí incluídos as atribuições maternas).

Do contexto em análise, pode-se afirmar que a mulher, com a sua entrada no mercado de trabalho, passou a enfrentar condições mais adversas, que acarretam maior prejuízo ao seu bem-estar subjetivo. Com certeza, para dar conta de seus novos papéis, as mulheres têm seu nível de stress aumentado, tanto físico quanto psicológico. (MALUF; KAHHALE, 2010). O trabalho em regime de tempo era uma alternativa a ser adotada por aquelas que optavam em dimensionar o tempo entre as atividades domésticas e o trabalho remunerado, pois havia a estipulação prévia de um tempo de trabalho a ser cumprido e a impossibilidade de ser determinado o cumprimento de horas extras.

Contudo, a reforma trabalhista consubstanciada na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, veio colocar em cheque essa situação, que poderia acomodar o equacionamento do tempo de trabalho doméstico com o de labor remunerado, seja ao ampliar a duração do trabalho, seja permitindo a realização de horas extras. Isso pode levar a um descontrole na organização da vida da mulher, o que certamente poderá gerar reflexos não só quanto à realização das tarefas domésticas e do labor remunerado, mas impactando na sua autoestima, no senso de domínio ambiental, na sua capacidade de atuar sobre a vida, criar novas condições, modificá-las, ou mesmo transformar situações adversas em oportunidades. A possibilidade de conciliar o trabalho com as demandas existenciais de natureza socioafetiva, o que inclui as tarefas domésticas e cuidados com a família, certamente contribui para melhor qualidade de vida da mulher, que visa uma realização pessoal

e profissional.

Não se pode deixar de mencionar que a alteração legislativa teve uma face positiva, com a retirada do número de dias de férias de acordo com as horas semanais contratadas, pois isto representava um tratamento desigual aos demais empregados, uma verdadeira subtração de período de descanso. Agora, a mulher-trabalhadora sabe que seus dias de férias terão a mesma disciplina dos demais empregados, ainda que trabalhando em regime de tempo parcial. Justa essa alteração, pois o trabalho de 36 horas semanais ou limite inferior desgasta o trabalhador da mesma forma em relação àquele que labora 44 horas semanais.

Conclusão

O presente estudo evidencia que, apesar de todas as mudanças ocorridas no papel social da mulher - estando aí incluída a sua inserção cada vez maior no mercado de trabalho, a realização das tarefas domésticas ainda está muito aquém do ideal enquanto divisão equitativa entre homem e mulher. Existe um longo caminho a ser trilhado para que homens e mulheres possam equilibrar as atribuições relativas ao trabalho remunerado e os cuidados com os afazeres do lar, inclusive com a criação dos filhos.

Mesmo diante de tais desigualdades, a presença consolidada da mulher no mercado de trabalho e a construção de uma carreira profissional tem tomado lugar importante na sua vida, tornando-se comum a opção pela conjugação da carreira e maternidade, seja por aspectos ligados à realização pessoal e profissional, seja por questões de complementação orçamentária.

Contudo, a tentativa de conciliação do trabalho com a maternidade pode gerar um conflito a ser superado pela mãe-trabalhadora, tanto no aspecto de estigmatização social quanto na sobrecarga de atividades. Para contornar o problema enfrentado, por óbvio que ideal seria uma divisão das tarefas domésticas entre os conviventes e, ou pais, de modo que tais atribuições deixassem de ter a rotulação feminina e passassem a ser vista como atribuições de ambos. Porém, enquanto não se alcança essa igualdade ideal, uma alternativa que poderia se apresentar como viável, a esta categoria, seria trabalho em regime de tempo parcial, como forma de distribuição ponderada entre o tempo despendido na atividade laboral remunerada, e os cuidados com os filhos e trabalho doméstico.

O trabalho em regime de tempo parcial, na sua forma originária, na qual se limitava o labor a vinte e cinco horas por semana e se proibia a prestação de horas extras apresentava-se como uma opção viável de ser adotada pela mãe que fizesse a escolha de dedicação de maior tempo às atividades do lar. Todavia, a chamada reforma trabalhista alterou o disposto no artigo 58-A da CLT, aumentando a duração do trabalho e possibilitando a realização de horas suplementares, conforme determinação do empregador.

A dita mudança inviabilizou a utilização do trabalho em regime de tempo parcial, como uma alternativa à mãe que pretende conciliar o trabalho com as demandas domésticas e cuidados com a família, pois além de aumentar a duração do trabalho, possibilitou o labor extra, o que gera insegurança com relação ao lapso temporal que efetivamente deverá estar à disposição do empregador.

Portanto, saudáveis e necessárias são as discussões a respeito da temática para que ecoem vozes na busca da preservação dos direitos dos trabalhadores, arduamente conquistados. Em especial, quando se aborda a temática afeta à igualdade de gênero nas relações familiares, o êxito está condicionado à implementação de uma nova mentalidade, em que se oportunizem condições e se cobrem posturas com relação à realização das tarefas domésticas, estando aí incluso os cuidados com a prole, em detrimento da canalização de obrigações somente para a mãe, pois somente assim – e adotando-se a concepção Dejouriana – o trabalho poderá proporcionar ao indivíduo uma maneira de traçar a sua história.

Referências Bibliográficas

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 22 fev. 2019.

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 22 fev. 2019.

_____. **Medida Provisória nº 21.164-41, de 24 de agosto de 2001.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT,

para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modifica as Leis nºs 4.923, de 23 de dezembro de 1965, 5.889, de 8 de junho de 1973, 6.321, de 14 de abril de 1976, 6.494, de 7 de dezembro de 1977, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/MPV/2164-41.htm. Acesso em: 22 fev. 2019.

DEJOURS, Christophofe. **A loucura do trabalho**: estudo da psicopatologia do trabalho. Trad. Ana Isabel Paraguay e Letícia Leal Ferreira. 3. ed. ampl. São Paulo: Cortez, 1992.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

GRISCI, C. L. I. Ser mãe, produção dele, reprodução dela. In: CARDOSO, Reolinas S. (org.). **É uma mulher...** Petrópolis: Vozes, 1994.

GUIMARÃES, Maria da Glória Vitória; PETEAN, Eucia Beatriz Lopes. Carreira e família: divisão de tarefas domiciliares na vida de professoras universitárias. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**. São Paulo, v.13, n.1, jun. 2012. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902012000100011. Acesso em: 25 fev. 2019.

JABLONSKI, Bernardo. A divisão de tarefas domésticas entre homens e mulheres no cotidiano do casamento. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 30. n. 2, 2010, p. 262-275. Disponível em: <http://www.scielo.br/>

[scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932010000200004&lng=en&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932010000200004&lng=en&nrm=iso&tlng=pt). Acesso em: 5 fev. 2019.

LIPOVETSKI, Gilles. **A era do vazio**. São Paulo: Manole, 2004.

_____. **A terceira mulher**: permanência e revolução do feminino. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

MALUF, Vera Maria Daher; KAHHALE, Edna Maria Severino Peters. Mulher, trabalho e maternidade: uma visão contemporânea. **UFRJ Polêmica**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, jul./set. 2010, p. 170-180. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/polemica/article/view/2803/1917>. Acesso em: 02 fev. 2019.

SCOMPARIM, Marcelo. A eficácia da redução da jornada laboral como forma de viabilizar o surgimento de novos postos de trabalho. **Revista Em Tempo**, UNIVEM, São Paulo, n. 6, p. 94-121. Disponível em: <https://revista.univem.edu.br/REGRAD/article/view/44/71> 2007. Acesso em: 10 fev. 2019.

SOUSA, Luana Passos; GUEDES, Dyeggo Rocha. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos Avançados**. São Paulo, v. 30 n. 87, mai./ago. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142016000200123. Acesso em: 15 fev. 2019.

Artigo originalmente publicado no Livro **Reforma: um necessário olhar feminino**, São Paulo: ed. Tirant Lo Blanch, 2019. Coordenadoras: Ilse Marcelina Bernardi Lora, Angélica Cândido Nogara Slomp e Alessandra Souza Garcia

PARTICIPAÇÃO SINDICAL FEMININA: ESTRATÉGIA DE EFETIVAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO DA MULHER

Mariane Camargo D'Oliveira
Maria Aparecida Santana Camargo

1 Introdução

Em que medida a participação sindical feminino pode se constituir enquanto uma estratégia de efetivação do Direito do Trabalho da Mulher? A partir desta problemática e valendo-se do método histórico de análise, a presente investigação, de caráter essencialmente teórico, pretende analisar, de maneira qualitativa, a participação das mulheres no sindicalismo enquanto relevante mecanismo para instrumentalizar efetivas políticas públicas no âmbito laboral.

As inter-relações entre capital e trabalho implicam em potenciais e constantes desigualdades substanciais na perspectiva de gênero, ao considerar que a busca intensa pela inserção social e laboral feminina foi, e continua sendo, marcada por diversos entraves: a dominação masculina e o patriarcado, a

crítica por quererem adentrar no mercado de trabalho e abandonar seus lares, a censura por desejarem ganhar dinheiro, o preconceito e a discriminação, entre outros.

Em decorrência destas estruturas de poder acentuou-se, cada vez mais, a dicotomia entre público e privado, fazendo com que as mulheres permanecessem à margem do espaço público. Assim, a luta feminista foi crucial para romper com este processo histórico, já que, associando-se aos movimentos sindicais, as demandas formuladas levaram a repensar sobre o papel na divisão sexual do trabalho e a reivindicar uma remodelação. Nesse enfoque, as pautas femininas, além de esbarrarem em práticas capitalistas, não são fomentadas nem mesmo através de políticas públicas, as quais poderiam fazer com que o Estado assegurasse a igualdade de oportunidades para homens e mulheres no mercado de trabalho.



.....
Mariane Camargo D'Oliveira

Doutora em Diversidade Cultural e Inclusão Social, com concentração na área de Políticas Públicas e Inclusão Social, da Universidade FEEVALE/RS. Mestre em Direito pela UNISC/RS. Especialista em Direito Empresarial pela UCAM/RJ. Advogada.



Maria Aparecida Santana Camargo

Doutora em Educação (UNISINOS/RS). Mestre em Educação (UPF/RS). Especialista em Fundamentos Teórico-Metodológicos do Ensino (UNICRUZ/RS). Integra o corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social – Mestrado – da UNICRUZ.

2 A trajetória da inserção feminino no mundo do trabalho

Reiteradamente proclamado nos Textos Constitucionais e de normas internacionais relativas a Direitos Humanos, o direito ao trabalho é considerado como “o arquétipo dos direitos sociais” ou “o direito social por antonomásia”. Sua centralidade para o discurso jurídico é repisada na literatura não só por tais razões de ordem normativa, mas também por motivos de ordem histórica – como primeira bandeira que levou ao constitucionalismo sociocultural – pela necessária hierarquia valorativa que assume na sociedade do trabalho. Sobretudo, tal direito é reconhecido como a condição indispensável para outros Direitos Humanos, como consta da Proclamação de Teerã, de 1968, pela Assembleia Geral da ONU. Este direito foi articulado de modo taxativo na resolução 34/46, de 1979, também nessa Assembleia, “a fim de garantir cabalmente os direitos humanos e a plena dignidade pessoal, é necessário garantir o direito ao trabalho” (WANDELLI, 2009).

O processo de universalização dos Direitos Humanos começou na segunda metade do século XIX, com a edição dos primeiros tratados internacionais de direito humanitário, de combate à escravidão, e de regulação dos direitos do trabalhador assalariado. A compreensão do valor supremo da dignidade humana, após os massacres e atrocidades ocorridos durante a 2ª Guerra Mundial, levou ao aprofundamento desse processo (COMPARATO, 2010). Em consequência, a maioria dos Estados nacionais passou a reconhecer que a condição de pessoa é o requisito único para a dignidade e titularidade de direitos (PIOVESAN, 2015).

O direito ao trabalho é o mais importante ou o direito básico dos direitos sociais, sendo a condição *sine qua non* para os demais direitos sociais (MELLO, 2003).

Em 1993, a universalidade de todos os direitos fundamentais foi solenemente proclamada pela Conferência Mundial de Direitos Humanos, nos seguintes termos: “Todos os direitos humanos são universais, indivisíveis, interdependentes e inter-relacionados. A comunidade internacional deve tratar os direitos humanos globalmente, de modo justo e equitativo, com o mesmo fundamento e a mesma ênfase. Levando em conta a importância das particularidades nacionais e regionais, bem como os diferentes elementos de base históricos, culturais e religiosos, é dever dos Estados, independentemente de seus sistemas políticos, econômicos e culturais, promover e proteger todos os direitos humanos e as liberdades fundamentais”.

A Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, em seu artigo 6º, designa o trabalho como um direito social fundamental, dispondo como fundamento da República Federativa do Brasil “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” (art. 1º, IV). Preceitua, ainda, ser o trabalho o fundamento da ordem econômica (art. 170, *caput*) e a busca do pleno emprego um de seus princípios reitores (art. 170, VI). Ademais, o art. 5º, § 1º, assegura a aplicabilidade imediata dos direitos fundamentais, inclusive dos direitos sociais. Já o § 1º do artigo 23 da Declaração Universal de Direitos Humanos, de 10 de dezembro de 1948, proclama: “Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de seu trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

Entende-se que reside aqui, na definição do conteúdo do direito ao trabalho e na explicitação dos fundamentos desse direito, o nó principal a ser desfeito com vistas à potencialização jurídica da sua efetividade. O esmaecimento do discurso jurídico do direito ao trabalho padece, em especial, do esvaziamento da própria noção de trabalho (WANDELLI, 2009). No entanto, é indispensável compreender que, como leciona Bobbio (2004, p. 25):

O direito ao trabalho nasceu com a Revolução Industrial e é estreitamente ligado à sua consecução. Quanto a esse direito, não basta fundamentá-lo ou proclamá-lo. Nem tampouco basta protegê-lo. O problema da sua realização não é nem filosófico nem moral. Mas tampouco é um problema jurídico. É um problema cuja solução depende de um certo desenvolvimento da sociedade e, como tal, desafia até mesmo a Constituição mais evoluída e põe em crise até mesmo o mais perfeito mecanismo de garantia jurídica.

A trajetória do trabalho feminino é fortemente marcada por muitos percalços, como toda e qualquer demanda oriunda do movimento feminista. Este termo, “trabalho”, é marcado pela polissemia: há confusão do “trabalho feminino” com as funções domésticas, os cuidados com a família e a casa; há entendimento de que envolve as atividades remuneradas realizadas no próprio domicílio e mesmo a participação das mulheres no mercado de trabalho. Neste último sentido, o trabalho chegou a ser questionado como elemento impeditivo das ditas “funções naturais” das mulheres, as de mãe e esposa. Entretanto, basta olhar com atenção a história para ver

que as mulheres sempre trabalharam, mesmo que, em várias situações, seu labor não fosse tão evidente ao confundir-se com os ofícios coletivos e familiares, conforme relatam Matos e Borelli (2012, p. 127).

Nesse sentido, Maruani (2011, p. 719) refere que a história do trabalho feminino é uma história social e econômica, mas também cultural e ideológica. Cada sociedade, cada época, cada cultura produzem suas formas de trabalho feminino e ocultam suas imagens e suas representações. A atividade feminina é, ao mesmo tempo, uma realidade econômica e uma representação social. Um “fato social total”. As flutuações do emprego feminino e os movimentos da divisão sexual do trabalho informam sobre o estado de uma sociedade: sobre o funcionamento do mercado de trabalho, sobre o lugar do trabalho no sistema de valores, sobre o estatuto do segundo sexo e sobre as relações entre homens e mulheres. Assim, falar do trabalho das mulheres é tratar do trabalho também dos homens e da sociedade.

Desde meados do século XIX, o governo brasileiro procurou atrair milhares de imigrantes europeus para trabalhar tanto na lavoura, nas fazendas de café, quanto nas fábricas que surgiam nas cidades, substituindo a mão de obra escrava, especialmente depois da promulgação da Lei do Ventre Livre e da Abolição dos Escravos. Entre 1880 e 1930, entraram no país cerca de 3,5 milhões de imigrantes. De acordo com o censo, em 1890, existiam no Brasil 119.581 mulheres estrangeiras contra 231.731 homens, como conta Rago (2010, p. 580).

Logo, mister assinalar que a mão de obra feminina foi absorvida por conta da industrialização. É isso que se extrai da lição de Scott (1991, p. 454-455), ao comentar que

a identificação do trabalho feminino com certos tipos de empregos e como mão de obra foi formalizada e institucionalizada de várias maneiras durante o século XIX, de tal modo que se tornou axiomática, uma questão de senso comum. Até aqueles que procuravam mudar o estatuto do trabalho feminino se viram na situação de ter de argumentar contra o que era tido como “fatos” observáveis.

Apesar do elevado número de trabalhadoras presente nos primeiros estabelecimentos fabris brasileiros, não se deve supor que elas foram progressivamente substituindo os homens e conquistando espaços. Ao contrário, as mulheres vão sendo progressivamente expulsas das fábricas na medida em que avançam a industrialização e a incorporação da força de trabalho masculina. As barreiras enfrentadas pelas mulheres para participar do mundo dos negócios eram sempre muito grandes, independentemente da classe social a que pertencessem. Da variação salarial à intimidação física, da desqualificação intelectual ao assédio sexual, elas tiveram sempre de lutar contra inúmeros obstáculos para ingressar em um campo definido – pelos homens – como “naturalmente masculino”.

De acordo com Rago (2010, p. 582), esses obstáculos não se limitavam ao processo de produção; começavam pela própria hostilidade com que o trabalho feminino fora do lar era tratado pela família. Os pais desejavam que as filhas encontrassem um “bom partido” para casar e assegurar o futuro e isso batia de frente com as aspirações de trabalhar e obter êxito profissional. Não socializar informações importantes era uma boa estratégia, e os homens se valiam para preservar seu espaço na esfera pública e desqualificar o trabalho

feminino.

Ocorre que as mulheres sempre foram destinadas para desempenhar o papel que lhes deram na sociedade: o de mãe. Entretanto, em nenhum momento, as atividades domésticas, como cozinhar, limpar a casa, cuidar dos filhos e do marido, entre outras, foram devidamente valorizadas. Necessário ressaltar, ainda, que aquelas outras mulheres que saíam de seus lares para trabalhar – que realmente não possuíam outros meios de subsistência – não eram vistas com bons olhos pela sociedade patriarcal. Essa ideia ficou tão entranhada no imaginário feminino, que as próprias mulheres consideravam “feio” trabalhar fora de casa, sendo que muitas se envergonhavam dessa posição e só o faziam por extrema necessidade financeira. Com precisão Falci (2010, p. 249) descreve que:

As mulheres de classe mais abastada não tinham muitas atividades fora do lar. Eram treinadas para desempenhar o papel de mãe e as chamadas ‘prendas domésticas’ – orientar os filhos, fazer ou mandar fazer a cozinha, costurar e bordar. Outras, menos afortunadas, viúvas ou de uma elite empobrecida, faziam doces por encomenda, arranjos de flores, bordados a crivo, davam aulas de piano e solfejo [...]. Essas atividades, além de não serem muito valorizadas, não eram muito bem-vistas socialmente. Tornavam-se facilmente alvo de maledicência [...] que acusavam a incapacidade do homem da casa, ou observavam sua decadência econômica. Por isso, muitas vendiam o produto de suas atividades através de outras pessoas por não querer aparecer. Na época, era voz comum que a mulher não precisava, e não deveria, ganhar dinheiro.

Muitas mulheres reproduziam no mercado de trabalho suas ocupações nos quadros domésticos – como lavar, passar e engomar – num esforço de ganho extra ou mesmo para tentar sustentar a família. Em locais onde a presença das imigrantes era significativa, as mulheres negras tinham mais dificuldade em encontrar trabalho, pois, por conta do preconceito, os patrões preferiam contratar o serviço das brancas. Com isso, as negras acabavam se concentrando em postos ainda menos valorizados e pior remunerados como os de doméstica, cozinheira, lavadeira e catadora de restos, no esclarecimento realizado por Matos e Borelli (2012, p. 131-132). Nesse período, vão sendo evidenciadas as teorias de embranquecimento e o fortalecimento da raça na formação do “novo trabalhador brasileiro”, as quais foram inspiradas pelas ações eugenistas formuladas na Europa e nos Estados Unidos.

O que mais chama a atenção quando se tenta visualizar o passado da mulher trabalhadora não é o discurso de vitimização, tão enfático e recorrente na imprensa operária, que procurava “formar” o trabalhador, conscientizando-o e chamando-o para a luta revolucionária. O que salta aos olhos é a associação frequente entre a mulher no trabalho e a questão da moralidade social. No discurso de diversos setores sociais, destaca-se a ameaça à honra feminina representada pelo trabalho. Nas denúncias, a fábrica é descrita como “antro da perdição”, “bordel” ou “lupanar”, enquanto a trabalhadora é vista como uma figura totalmente passiva e indefesa. Essa visão estava associada, direta ou indiretamente, à vontade de direcionar a mulher à esfera da vida privada, consonante Rago (2010, p. 585).

É imprescindível, por fim, transcrever

o pensamento de Matos e Borelli (2012, p. 145-146) quando revelam que, ao longo deste último século, as mulheres ampliaram sua presença no mundo do trabalho (formal e informal) e ocuparam diversos campos profissionais. Porém, paradoxalmente, a maior parte das mulheres continua concentrada em ocupações de menor remuneração, em empregos precários e vulneráveis. Persistem ainda dificuldades de inserção em determinadas especialidades ou funções, bem como desigualdades salariais e múltiplos obstáculos à promoção nas carreiras existentes. Sombras e luzes se mantêm, portanto, sobre as questões do trabalho feminino.

3 Sindicalismo feminino

Foi possível perceber que o trabalho feminino, exatamente por ser exercido por mulheres, foi sempre discriminado, subalternizado e, não raras vezes, rechaçado. De acordo com o aludido por Matos e Borelli (2012, p. 128), as trabalhadoras eram tratadas, inclusive pela imprensa operária, como pessoas “frágeis e indefesas”, “passivas” e “carentes de consciência política”. Na verdade, mulheres participaram ativamente das lutas operárias, atuaram em mobilizações, paralisaram as fábricas, tomaram parte em piquetes, reivindicando a redução da jornada e melhores condições e aos assédios constantes impingidos por mestres e patrões. Por essa atuação, chegaram a ser demitidas e taxadas de “indesejáveis”, arroladas nas “listas negras”, acusadas de roubo, sabotagem ou boicote.

Em geral, ainda na ótica de Matos e Borelli (2012, p. 130), as trabalhadoras domiciliares foram identificadas como passivas e desarticuladas dos movimentos

reivindicativos. Porém, há vários registros que demonstram sua capacidade de articulação e combatividade em associações como a União das Operárias Costureiras (1905), o Sindicato das Costureiras (1908) e a Liga de Resistência das Costureiras (1906). Em maio de 1919, por exemplo, a União das Costureiras liderou uma greve, manifestando-se a favor da definição de um salário mínimo, mas também pela redução dos aluguéis e contra a carestia. As resistências das trabalhadoras domiciliares também apareciam no boicote à costura, na adoção de um ritmo lento de produção, nos atrasos propositais, no alargamento do ponto, agilizando a tarefa remunerada por peça, mas pecando na qualidade do serviço.

Rago (2010, p. 583-584) reforça que a rotina de trabalho nas fábricas era muito pesada, variando de 10 a 14 horas diárias, e estava sob a supervisão dos contramestres e outros patrões. Em geral, na divisão do trabalho, as mulheres ficavam com as tarefas menos especializadas e mal remuneradas; os cargos de direção e de concepção, como os de mestre, contramestre e assistente, cabiam aos homens. Sem uma legislação trabalhista que pudesse proteger o trabalho feminino, as reclamações das operárias contra as péssimas condições de trabalho, contra a falta de higiene nas fábricas, contra o controle disciplinar e contra o assédio sexual encontravam espaço na imprensa operária.

A participação da mulher no meio sindical mantém, como se pode imaginar, relação com o tipo de inserção da mulher no mundo do trabalho. Essa inserção é caracterizada por situações de desigualdade entre os sexos, de tal maneira que a posição da mulher no âmbito da família se estende, em

alguma medida, à sua posição no sistema de produção. Ao trabalhar fora de casa, a mulher não está isenta do trabalho doméstico, assim sendo, são vários os fatores a intervir sobre alternativas profissionais, independentemente das necessidades econômicas, consoante destaca Ferreira (2004, p. 393-394).

Em grande parte como respostas às pressões do operariado, surgiu uma legislação trabalhista. Matos e Borelli (2012, p. 129) aduzem que, entre 1917 e 1919, vinculadas a preocupações de ordem moral, apareceram as primeiras medidas regulamentadoras do trabalho feminino, proibindo a jornada noturna das mulheres e a atividade durante o último mês de gravidez e o primeiro do puerpério. Contudo, essas medidas geraram ambiguidades e contradições; ao proteger as mulheres por considerá-las frágeis e vulneráveis, acabaram provocando demissões e dificultando a inserção feminina no mercado de trabalho, pois as mulheres passaram a ser vistas pelos empregadores também como mais onerosas.

A partir da década de 1960, a empregabilidade feminina cresceria de forma sistemática tornando-se constante, intensa e diversificada. Vários elementos contribuíram para tanto. A redução do poder de compra e o arrocho salarial, as mudanças comportamentais alimentaram novas expectativas femininas, a divulgação de novas possibilidades no controle da natalidade, tudo isso incrementou a capacidade de investir nas carreiras profissionais (MATOS e BORELLI, 2012, p. 142-143). Em contrapartida, para enfrentar o cotidiano do intenso processo inflacionário da década de 1980 e inícios de 1990, o sistema financeiro realizou um rebaixamento salarial geral na categoria e as mulheres se tornaram

a maioria dos empregados nas instituições bancárias. Resistências e lutas coletivas levaram à organização da categoria, com o fortalecimento do sindicato e diversas ações grevistas. As bancárias participaram ativamente desse processo, presentes e atuantes em todas as frentes da luta trabalhista.

As mencionadas autoras (2012, p. 144) explica, inclusive, que, em outras categorias, a participação feminina também se intensificou nas organizações laborais, nas inúmeras greves e nas manifestações por melhores salários e condições de trabalho. Com maior intensidade a partir do Primeiro Encontro Nacional das Mulheres Trabalhadoras, ocorrido em São Paulo em 1963, as mulheres passaram a discutir questões do cotidiano do trabalho, mobilizando-se pela aplicação da legislação existente, denunciando abusos, lutando por equiparação salarial e maiores possibilidades de ascensão nas carreiras e reivindicando a existências de creches.

As grandes mobilizações de trabalhadores de diferentes setores da economia ocorridas no Brasil dos anos 1970 e 1980 culminaram na institucionalização do chamado “novo sindicalismo”, que se destacava pelas ações reivindicatórias, como aumento de salários. Entretanto, embora as mulheres participassem ativamente em todos os movimentos, elas sofriam uma evidente discriminação dentro dos sindicatos, além de verem suas demandas “específicas” serem constantemente menosprezadas pelos próprios colegas. Matos e Borelli (2012, p. 144-145) afirmam que, com o tempo, buscando brechas e pressionando pela inclusão de suas reivindicações, as sindicalistas conseguiram abrir alguns espaços políticos, como a

criação da Comissão da Questão da Mulher Trabalhadora na CUT (1986), que se propunha discutir, além das condições de trabalho e da militância sindical, o cotidiano feminino e as práticas familiares. Além disso, as militantes trabalhadoras passaram a se articular com outros movimentos de mulheres e grupos feministas para, juntos, lutarem pela melhoria das condições de trabalho, por justiça salarial, mas também contra a carestia e por serviços públicos capazes de ampliar sua qualidade de vida.

Em tal direção e segundo Bertolin e Kamada (2012, p. 47), não é suficiente, pois, detectar a ausência ou a tímida participação da mulher nos espaços sindicais, assim como em outras esferas do espaço público, sendo necessário se verificar quais são os mecanismos que as segregam, para que se possa combatê-los. Neste sentido, é importante a política de cotas, estruturada nas últimas décadas, como um paulatino avanço no acesso de mulheres aos cargos eletivos no país, embora não garanta que as eleitas venham a encaminhar demandas de gênero. Essa política passou a ser adotada também pelas Centrais Sindicais, mas estas ainda encontram dificuldades em fazer com que os sindicatos a elas vinculados cumpram as cotas para mulheres nas suas diretorias.

Mesmo quando as mulheres conseguem fazer parte das lideranças, elas dificilmente têm voz, o que muitas vezes se dá pela monopolização das “tecnologias de poder” pelos homens. Assim, constata-se que as mulheres vivem nos sindicatos um processo de “inserção excluída”, semelhante ao que norteou a sua integração ao mercado de trabalho. Mostra-se relevante a conscientização de mulheres e de homens de que atributos

como a capacidade de liderança estão longe de ser aptidões naturais tipicamente masculinas. Verifica-se na prática das relações sindicais que algumas mulheres tornam-se líderes competentes quando conseguem “vencer as impossibilidades socialmente construídas”.

4 Salvaguardando dos direitos laborais das mulheres

No Brasil, consoante Matos e Borelli (2012, p. 141-142), a legislação que regulamenta o trabalho feminino foi implantada de forma assistemática, iniciando-se nos finais da década de 1910, pelo Estado de São Paulo. Nos anos 1930, cresceu a interferência federal na órbita da regulamentação do trabalho e, no que se refere às mulheres, culminou no item “Da proteção ao trabalho da mulher” da CLT (1943). Ficou estabelecida a equiparação salarial entre homens e mulheres. Além disso, coibiu-se a participação de mulheres em tarefas inadequadas a sua capacidade física e/ou que colocassem em risco a saúde feminina. Com algumas exceções, o trabalho noturno também foi vetado às mulheres. Regulamentou-se ainda a licença-maternidade e a exigência de creches em empresas com mais de 30 trabalhadoras. Contudo, discriminações, ilegalidades e abusos continuaram a persistir.

Assim, o Direito do Trabalho das Mulheres apareceu como medida necessária para assegurar a estas, além das garantias específicas decorrentes de suas peculiaridades biológicas, oportunidades de trabalho equivalente ao de seus pares do sexo masculino. O que justifica a existência de um ramo do Direito do Trabalho que trate especificamente do trabalho da mulher é o preconceito que

elas sofrem por conta destes dois fatores: o biológico, da discriminação que enfrentam por conta das diferenças existentes entre homens e mulheres, cujo maior destaque fica por conta da maternidade; e o social, em que mulheres, desde o início da industrialização, foram – e ainda o são em muitos casos – discriminadas apenas por serem mulheres. É este preconceito contra o trabalho feminino que o Direito busca eliminar por meio de leis, como ressalta Calil (2007, p. 15).

Segundo dispõe Barros (1995, p. 235), sob qualquer prisma que se analise a questão, conclui-se que tanto na segregação vertical, que impede o acesso da mulher na carreira, como na segregação horizontal, que a desloca para tarefas que guardam uma certa analogia com as atividades domésticas, sem prestígio e mal remuneradas, a divisão da mão de obra em função do sexo não tem como fundamento características físicas ou mentais, mas resulta da combinação de fatores sociais, religiosos, psicológicos, econômicos e políticos. A intensidade desses fatores varia de acordo com o nível de desenvolvimento do país, mas não deixam de traduzir um traço comum em todos eles. Ações positivas são recomendadas em todos os segmentos, a fim de que as mulheres, em flagrante desigualdade de fato, tenham oportunidade de corrigir esse desequilíbrio, tornando dinâmico o princípio da isonomia.

Analisando sob outro prisma, Matos e Borelli (2012, p. 142) refletem que, na história do Brasil, a interferência do Estado na órbita do trabalho feminino foi marcada por ambiguidades. As ações governamentais priorizaram a proteção e defesa da instituição familiar, reforçando a importância da maternidade e os cuidados do lar. Considerando

o trabalho das mulheres fora do domicílio uma atividade provisória e/ou complementar ao trabalho exercido pelo chefe de famílias. Contudo, quando a economia demonstrou necessitar da mão de obra feminina, o Estado e o patronato facilitaram a sua incorporação. Mesmo as medidas de proteção das mulheres tiverem como efeito colateral o fato de gerar ações discriminatórias e provocar refluxo na empregabilidade feminina em postos e funções.

Nessa linha de raciocínio, Lopes (2006, p. 412-413) aduz que, embora as mulheres nunca tenham deixado de reivindicar seus direitos, (como no episódio que originou o dia 8 de março), suspeita-se que muitos desses “protestos”, “a favor” de mulheres e crianças, foram realizados por homens. Homens preocupados com o desemprego e empresários querendo evitar a concorrência desleal. Assim, as normas de proteção vieram em momento oportuno, não para reverter a situação de opressão da mulher trabalhadora, apenas para estabelecer limites para tal opressão por razões humanitárias e, especialmente, econômicas.

Em outro sentido, se hodiernamente se fala tanto em um “trabalho das mulheres”, certamente isto ocorre porque este ainda é diferente do trabalho “dos homens”. Foi justamente desta diferença observada no mundo fático que surgiu e se mantém a necessidade de um direito do trabalho das mulheres (CALIL, 2007, p. 29-30). A Organização Internacional do Trabalho, através de suas Convenções, sempre permeou este campo visando à promoção da igualdade das condições de trabalho em todo o mundo para, assim, mitigar as diferenças socioeconômicas existentes, eis que o trabalho se configura como a força motriz.

Nesse terreno, com o advento da

Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943, houve Capítulo Especial reservado à proteção do trabalho da mulher, salvaguardando sua saúde, sua moral, sua capacidade reprodutiva, seu mercado de trabalho e sua dignidade humana. Assim, para dar pleno efetivo às normas emanadas da CLT, a Constituição Federal de 1988 também resguardou certos direitos essenciais, em nome dos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana, a saber: licença-maternidade; estabilidade à gestante; proteção do mercado de trabalho da mulher e proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo.

À luz do Direito, não basta apenas que existam normas protetivas ao trabalho da mulher, é relevante que sejam efetivamente concretizadas na prática. Isto porque muitos homens, por considerar o gênero feminino o sexo frágil, acreditam que podem submeter as mulheres a práticas desumanas, empregando a violência como forma de conseguirem o que desejam. É indispensável, portanto, rediscutir certas práticas discriminatórias baseadas em questões de gênero, especialmente no que concerne ao Direito do Trabalho da Mulher, ao se considerar que se vive em uma sociedade patriarcal e, desta forma, sexista, a qual não aceita, com certa facilidade, o respeito às diferenças.

Neste enfoque, é salutar perquirir se a inserção da mulher no mercado de trabalho – em carreiras que antes eram ocupadas somente por homens – afetou o contexto social e, se em decorrência disso, elas passaram a exercer um papel de agente modificador do então modelo conservador. É contraditório reconhecer, contudo, que são as próprias mulheres

que não conseguem se desprender deste paradigma patriarcal. É essa a orientação de Dias (2004, p. 38-39) quando alude que, talvez o mais surpreendente seja que, ainda quando conseguem as mulheres alcançar espaços até agora ocupados por homens, restam por reproduzir o modelo vigente. Acabam se tornando invisíveis para lograr aceitação. Enormes as dificuldades de afastamento das expectativas patriarcais, rompendo os códigos e os padrões legais vigorantes, para a implementação dos direitos de igualdade já conquistados pelo movimento feminista.

Constata-se, dessa maneira, que o Direito do Trabalho da Mulher veio ao encontro das aspirações e reivindicações almejadas. Nesse caminho, entende-se que, através das breves incursões aqui realizadas, pode-se compreender melhor o que realmente é e significa este denominado Direito do Trabalho da Mulher, assim como o porquê de ser indispensável a sua existência e bem assim a sua distinção. Logo, para a realização do Direito do Trabalho da Mulher, é necessário, ainda, que certas práticas discriminatórias ocorridas no ambiente laboral sejam desarraigadas.

5 Conclusão

O estudo do acesso das mulheres nos sindicatos poderá contribuir no presente, aliado com a experiência do passado, a transpor obstáculos permanentes, associados a diversos marcadores sociais, como gênero, raça, sexo, classe social, geração e localização, de acordo com o asseverado por Reina (2014, p. 640). Isto porque, conforme Diogo e Coutinho (2006, p. 131), “a inclusão feminina na sociedade, e, especificamente, no mercado de trabalho,

respalda-se nas relações generificadas de exploração e de opressão do masculino sobre o feminino”.

Nesse ponto, denota-se que, na visão de Bertolin e Kamada (2012, p. 30-31), o trabalho das mulheres no Brasil tem sido marcado por um processo que mescla exclusão e “inserção excluída”, inteiramente relacionado ao patriarcalismo que norteia a sua vida privada e a sociedade como um todo. Considera-se “inserção excluída” a maior concentração das mulheres em determinados setores ou postos de trabalho em condições mais precárias, com remunerações menores, pouco acesso à qualificação profissional e ao uso da tecnologia, tudo isso dificultando a sua ascensão e acentuando a divisão sexual do trabalho.

Logo, as árduas lutas reivindicatórias femininas decorreram de um complexo processo sócio-histórico para ter suas demandas específicas salvaguardadas. Como afirmam Matos e Borelli (2012, p. 127), esse percurso foi complexo e tenso, e de modo algum linear e totalmente progressista. Houve momentos de maiores contingências, até de arranque, em contraposição a outros, de refluxo e resistência, em que foi preciso abrir caminhos por meio de enfrentamentos e lutas.

Entende-se pertinente transcrever o pensamento de Leone e Teixeira (2010, p. 05), ao afirmar que os espaços sindicais, em alguma medida, irão reproduzir o mesmo processo de exclusão e marginalização que as mulheres enfrentam no ambiente de trabalho. Embora lutem pelo reconhecimento no mercado de trabalho, as mulheres seguem sendo minoria nos sindicatos e não estão presente nas posições de destaque como presidência, secretaria geral e tesouraria.

É claro que, consoante destaca Maruani (2011, p. 731), as mudanças que afetam o trabalho e o emprego das mulheres não atingem somente suas posições profissionais. Com a feminização do mundo do trabalho, é o estatuto do “segundo sexo” na sociedade que está em jogo. O fato de que doravante as mulheres constituem perto da metade das forças laboriosas é uma mutação social importante. Mas a questão das desigualdades de gênero permanece. Mais que nunca, são os contrastes e os paradoxos que chocam. Em matéria de acesso ao emprego e à educação, os progressos são imensos, enquanto no campo da igualdade dos salários e das carreiras, no *front* do desemprego, da precariedade e do subemprego, a desigualdade é patente, recorrente, impertinente.

6 Referências

BARROS, Alice Monteiro de. **A Mulher e o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; KAMADA, Fabiana Larissa. Ausentes ou invisíveis? A participação das mulheres nos sindicatos. **Caderno Espaço Feminino**, Uberlândia/MG, v. 25, n. 1, p. 28-52, jan./jun. 2012.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. 7. Reimp. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

_____. **Decreto n. 4.377, de 13 de setembro de 2002**. Convenção Sobre a Eliminação de

Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

_____. **Decreto n. 62.150, de 19 de janeiro de 1968**. Convenção da Organização Internacional do Trabalho n. 111. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

_____. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

_____. **Lei 9.029, de 13 de abril de 1995**. Dispõe sobre atestados de gravidez e esterilização. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

_____. **Lei 9.799, de 26 de maio de 1999**. Dispõe sobre regras de acesso ao mercado de trabalho da mulher. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

CALIL, Lea Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: LTr, 2007.

COMPARATO, Fábio Konder. **A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

DIAS, Maria Berenice. **Conversando sobre a Mulher e seus Direitos**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2004.

DIOGO, Maria Fernanda; COUTINHO, Maria Chalfin. A Dialética da Inclusão/Exclusão e o Trabalho Feminino. **Interações**, Universidade São Marcos, v. XI, n. 21, p. 121-142, jan./jun. 2006.

FALCI, Miridan Knox. Mulheres do Sertão Nordeste. In: PRIORE, Mary Del (Org.). **História das Mulheres no Brasil**. 9. ed. São Paulo: Contexto, p. 241-277, 2010.

FERREIRA, Márcia Ondina Vieira. Mulheres e Homens em Sindicato Docente: um estudo de caso. **Cadernos de Pesquisa**, Fundação Carlos Chagas, v. 34, n. 122, p. 391-410, maio/ago. 2004.

LEONE, Eugenia Troncoso; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **As Mulheres no Mercado de Trabalho e na Organização Sindical**. Anais do XVII Encontro Nacional de Estudos Populacionais, Caxambu/MG, p. 01-21, set. 2010.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do Trabalho da Mulher: da proteção à promoção. **Cadernos Pagu**, Universidade Estadual de Campinas, v. 26, p. 405-430, jan./jun. 2006.

MARUANI, Margaret. Vida Profissional: a paridade sem igualdade. In: OCKRENT, Christine (Org.). **O Livro Negro da Condição das Mulheres**. Rio de Janeiro: DIFEL, p. 719-732, 2011.

MATOS, Maria Izilda; BORELLI, Andrea. Espaço Feminino no Mercado Produtivo. In: PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria (Orgs.). **Nova História das Mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, p. 126-147, 2012.

MELLO, Celso de Albuquerque. A Proteção dos Direitos Humanos Sociais nas Nações Unidas. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). **Direitos Fundamentais Sociais**: estudos de direito constitucional, internacional e comparado. Rio de Janeiro, Renovar, p. 215-232, 2003.

ONU. **Conferência de Direitos Humanos**. Viena, 1993. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/viena/viena.html>>. Acesso em: 25 mar. 2017.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de Direitos Humanos**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

RAGO, Margareth. Trabalho Feminino e Sexualidade. In: PRIORE, Mary Del (Org.). **História das Mulheres no Brasil**. 9. ed. São Paulo: Contexto, p. 578-606, 2010.

REINA, Vanderlay Santana. **Mulheres no Movimento Sindical: o “avesso” da História**. Anais do 18º Redor, Universidade Federal Rural de Pernambuco, Recife/PE, p. 625-642, nov. 2014.

SCOTT, Joan Wallach. A Mulher Trabalhadora. In: FRAISSE, Geneviève; PERROT, Michelle (Coord.). **História das Mulheres: século XIX**. v. 4 Porto: Afrontamentos, 1991.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O Direito ao Trabalho como Direito Humano e Fundamental**: elementos para sua fundamentação e concretização. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, UFPR, 2009.

Publicado originalmente em: **Fluxo de Direito e Processo do Trabalho**; Saulo Cerqueira de Aguiar Soares, Vitor Salino de Moura Eça (organizadores); Curitiba; CRV, 2017.

A EVOLUÇÃO DO TRABALHO DA MULHER E AS INOVAÇÕES JURISPRUDENCIAIS NA PROTEÇÃO DESTE DIREITO FUNDAMENTAL

Alexandre Gonçalves Ribeiro

RESUMO

Inicia-se o presente artigo com um levantamento dos alicerces históricos do trabalho da mulher, passando-se a uma análise da evolução constitucional e legislativa no tocante à proteção do mesmo. A partir destes pressupostos aprofunda-se na análise de dois posicionamentos jurisprudências atuais de grande relevância no cenário nacional: a alteração do item III da súmula 244, do TST que estendeu o direito da estabilidade provisória prevista no art. 10, II, alínea “b” do ADCT, a empregada admitida mediante contrato por tempo determinado; a decisão do Pleno do Colendo Tribunal Superior do Trabalho no IIN-RR-1540/2005-046-12-00.5 - confirmada pelo STF no RE 658312/SC - que afastou a inconstitucionalidade do art. 384 da CLT, no tocante à concessão de intervalo de 15 minutos garantido às mulheres trabalhadoras que tenham que prestar horas extras.

Palavras-chave: Trabalho da mulher. Evolução legislativa. Jurisprudência atual.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo procurou fazer um levantamento do direito do trabalho da mulher ao longo do tempo, abordando a lei e as constituições brasileiras que trataram sobre o assunto desde o início do século XX. Posteriormente, analisou-se dois posicionamentos jurisprudenciais com relação às normas do trabalho da mulher nas cortes nacionais, demonstrando a importância, a relevância e a atualidade da proteção ao trabalho da mulher no âmbito nacional.

2 DOS ALICERCES HISTÓRICOS DO TRABALHO DA MULHER

Nas sociedades primitivas homens e mulheres desempenhavam funções sociais equiparadas e bastante relevantes, enquanto o homem se ocupava da caça e da pesca, a mulher cuidava do desenvolvimento da agricultura e das tarefas de cuidado doméstico



Alexandre Gonçalves Ribeiro

Advogado. Palestrante. Pós Graduado em Direito Público pela Associação Nacional dos Magistrados Estaduais - ANAMAGES / Newton Paiva (2008). Sócio Proprietário do Escritório de Advocacia Leitte, Gonçalves & Oliveira Jr Sociedade de Advogados com sede na cidade de Itaúna/MG, filiais em Belo Horizonte/MG e na cidade de Miami/US.

e dos filhos. O abismo jurídico-social entre homens e mulheres cresceu juntamente com o acúmulo da riqueza individual do homem, que monopolizou a política e criou barreiras para o que a mulher poderia e deveria fazer.

Neste contexto, durante muitos séculos a mulher recebeu uma educação diferenciada, enquanto o homem era criado para assumir uma posição de provedor, de cônjuge-varão, de mandatário, a mulher era ensinada a servir e obedecer. A solteira vivia sob dominação do pai e ao casar-se os direitos deste eram transmitidos ao marido, que passava a ter autoridade total sobre a mesma.

No início do século XX, com a deflagração da I Guerra Mundial (entre 1914 e 1918) as mulheres, antes tratadas como meros objetos de satisfação dos maridos, mães e donas de casa, precisaram superar o pensamento machista e começar a trabalhar. Fato é que, antes destes acontecimentos históricos a mulher não deveria trabalhar fora de casa, muito menos ganhar seu próprio dinheiro, sob pena de não ser considerada uma “mulher honesta”.

Quando os homens começaram a ser chamados às frentes de batalha, estas mulheres passaram, por necessidade, a assumir o papel de chefes de família, mantendo os negócios dos maridos ou preenchendo os lugares daqueles homens no mercado de trabalho. As que ficaram viúvas, ou não tinham uma família de posses, ou passaram a trabalhar por conta própria para sustentar seus filhos, realizando trabalhos manuais, costurando, cozinhando “para fora” ou limpando a residência de terceiros.

Posteriormente, com a evolução do sistema industrial capitalista e o desenvolvimento tecnológico, as mulheres passaram a “ser aproveitadas” em grande

escala nas fábricas, posto que a instalação de maquinário mais moderno permitia que elas pudessem exercer atividades que, à época eram compreendidas como fisicamente reservadas ao sexo masculino.

A este tempo, no Brasil, inexistiam leis que protegessem efetivamente o trabalho da mulher e eram comuns jornadas diárias de 14 a 18 horas com remuneração inferior à remuneração dos homens. A justificativa, juridicamente aceitável à época, era a de que não havia necessidade de se pagar valor igual à mulher porque o homem era o provedor da casa. O Código Civil de 1916 chegou ao ponto de considerar a mulher casada como relativamente incapaz, enquanto perdurasse a sociedade conjugal¹, afirmando que a mesma não poderia, por exemplo, exercer profissão, sem autorização do marido².

O trabalho da mulher chegou atualmente a um momento de reconhecimento social e jurídico indiscutíveis. Os cargos mais importantes do nosso Estado Democrático de Direito estão sendo ocupados cada vez mais por mulheres, o que há algumas décadas seria impensável.

1 Art. 6. São incapazes, relativamente a certos atos (art. 147, n.1), ou a maneira de os exercer: (...) II. As mulheres casadas, enquanto subsistir a sociedade conjugal. FONTE: BRASIL. Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 1º de Janeiro de 1916. Publicado no Diário Oficial da União em 05.01.1916. Disponível em < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm>. Acesso em: 29.out.2016.

2 Art. 242. A mulher não pode, sem autorização do marido (art. 251): (...) exercer profissão (art. 233, nº IV). FONTE: BRASIL. Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 1º de Janeiro de 1916. Publicado no Diário Oficial da União em 05.01.1916. Disponível em < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm>. Acesso em: 29.out.2016.

Em 2010, o Brasil conheceu sua primeira presidente mulher, eleita pelo voto popular, já em 2006 a então Presidente do STF Ministra Ellen Gracie Northfleet assumiu interinamente o cargo mais importante do executivo. Atualmente a Ministra Carmem Lúcia é presidente da corte mais importante do país, não havendo, portanto, motivo algum para que o direito, mormente o direito do trabalho, não evolua na proteção dos direitos da mulher.

A proteção ao trabalho da mulher não é apenas necessária, como também é urgente já que um dos requisitos básicos para a igualdade de gênero é a igualdade de salário, e neste sentido, o Observatório Brasil da igualdade de gênero afirma que nosso país apresenta um dos maiores níveis de disparidade salarial e “os homens ganham aproximadamente 30% a mais que as mulheres de mesma idade e nível de instrução, quase o dobro da média da região (17,2%)”³.

Por esses motivos entendemos que a mudança da jurisprudência dos Tribunais Superiores precisa continuar evoluindo como forma de demonstrar o respeito pela posição da mulher na sociedade, na busca da diminuição das desigualdades históricas.

3 DA EVOLUÇÃO CONSTITUCIONAL E LEGISLATIVA DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER

A evolução da condição jurídica da mulher no Brasil foi bastante lenta e teve

3 BRASIL. Observatório Brasil da igualdade de gênero. Homens recebem salários 30% maiores que as mulheres no Brasil. Disponível em <<http://www.observatoriodogenero.gov.br/menu/noticias/homens-recebem-salarios-30-maiores-que-as-mulheres-no-brasil>>. Acesso em: 29.out.2016.

marcos destacados, dentre os quais se pode citar o Decreto nº 21.417/32, a Constituição de 1934 e as cartas posteriores, culminando com a atual Constituição Federal, o Estatuto da Mulher Casada, que alterou o Código Civil e a Consolidação das Leis do Trabalho original e suas inclusões.

O primeiro marco histórico nacional⁴ em busca da igualdade no trabalho da mulher, ocorreu em maio de 1932 com a promulgação do decreto nº 21.417, onde foi reconhecido o direito a igualdade salarial, sem distinção de gênero e estabelecidos limites físicos de movimentação de cargas para o sexo feminino. De fato, existiam algumas restrições para o trabalho noturno (horário entre 22h até as 5h) e proibição do trabalho em minerações de subsolo, construção civil, serviços perigosos e insalubres, todavia, para a época citadas restrições eram aceitáveis e buscavam proteger a mulher, física e moralmente.

Outra grande inovação àquele tempo diz respeito ao cuidado dispensado à mulher grávida e lactante. O citado decreto estabelecia a proibição da dispensa discriminatória por motivo de gravidez, limitava o trabalho da mulher grávida no período de quatro semanas antes e depois do parto, com direito ao auxílio maternidade parcial (50% do salário); bem como reconhecia o direito a folgas diárias para amamentação no local de trabalho; repouso

4 Na esfera estadual a Lei n.º 1.596, de 29 de dezembro de 1917, instituiu o Serviço Sanitário do Estado de São Paulo e foi a primeira a instituir uma proteção específica à mulher operária, proibindo o trabalho de mulheres em estabelecimentos industriais no último mês de gravidez e no primeiro puerpério. Não há dados concretos sobre a eficácia e aplicação da lei acima, mas, conhecendo-se a situação das operárias hodiernamente, podemos deduzir que ela foi ignorada pela grande maioria das indústrias.

nos casos de gravidez de risco e aborto natural, e neste último, também o direito ao auxílio maternidade parcial (50% do salário).

Posteriormente, a Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil em 1934⁵ deu efetividade ao princípio da igualdade, dispondo:

Todos são iguais perante a lei. Não haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou ideias políticas (art. 113, 1).

Ao analisar esta Constituição a professora mineira, Alice Monteiro de Barros (1995, p. 410), assevera que ela

Assegurava a igualdade de salário entre homens e mulheres e proibia o trabalho destas últimas em condições insalubres, preconizava a assistência médica e sanitária à gestante, garantindo-lhe descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, preceitos estes já consagrados no Decreto n. 21.417-A, de 1932. (BARROS, 1995, p.410)

Na expressão da mesma autora (1995, p. 410), a Constituição de 1934 dispôs sobre a proteção à maternidade, inclusive pelo sistema de contribuição da União, do empregador e do próprio empregado.

Surpreendentemente, a Constituição

5 BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934). Rio de Janeiro, em 16 de julho de 1934. Publicado no Diário Oficial da União em 16.07.1934. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm>. Acesso em: 29.out.2016.

de 1937⁶, mesmo contemplando o preceito da igualdade formal retirou a proibição de diferença de salário por motivo de sexo e omitiu-se quanto a garantia de emprego da mulher grávida. Sobre o tema Calil (2000, p. 34), a propósito, pondera:

(...) a Carta de 37 foi fruto de um golpe de Estado promovido pelo então Presidente Getúlio Vargas, que instituiu o Estado Novo. Assim, após dissolver o Congresso Nacional, outorgou a Nova Constituição, que ficou conhecida como 'Polaca', dada sua similaridade com a Constituição polonesa, e que, como aquela, conferia poderes ditatoriais ao Presidente da República. Há duas notas importantes a se fazer sobre essa Carta: omitiu a garantia de emprego à gestante e não prestigiou a isonomia salarial entre homens e mulheres, muito embora trouxesse o princípio da igualdade de todos perante a lei. Tal omissão permitiu que em 1940 o Decreto-lei n. 2.548 preconizasse a possibilidade de as mulheres perceberem salários até 10% menores do que os pagos aos homens. (CALIL, 2000, p. 34)

Sem a proteção do arcabouço constitucional, o direito do trabalho da mulher sofreu novo revés com a publicação do Decreto-Lei 2.548/40 que autorizou a redução dos salários das mulheres em 10% (dez por cento) com relação aos salários dos homens que ocupassem a mesma função.

Todavia, em 1º de maio de 1943

6 BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 10 de novembro de 1937). Rio de Janeiro, 10 de novembro de 1937. Publicado no Diário Oficial da União em 10.11.1937. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm>. Acesso em: 29.out.2016

nasceu o marco histórico do direito do trabalho no Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho. A primeira reconquista histórica da CLT foi a proibição da discriminação do trabalho da mulher, afirmando no art. 5º que, para todo trabalho de igual valor corresponderá igual salário, sem distinção de sexo.

Todavia, os frutos legais em favor da mulher não pararam na igualdade salarial. No texto original⁷ já existia um capítulo inteiro destinado a regulamentar a proteção do trabalho da mulher (arts. 372 a 401), e nestes artigos foram consolidados direitos anteriores, reconhecidos outros novos e recuperados alguns perdidos ao longo do tempo.

Entre estes direitos destacam-se: a duração normal do trabalho (8 horas), a limitação de horas extras (2+2) e a prestação mediante quitação de adicionais (20% e 25%); a irredutibilidade salarial; períodos de descanso intrajornada de 15 (quinze) minutos de descanso antes da prestação de horas extras (art. 384); a obrigação do empregador criar local apropriado para permanência de crianças em período de amamentação na ausência de creches; a proibição de emprego de força muscular superior a 20/25 quilos; a proibição de discriminação contra a mulher nubente ou grávida; o aumento da limitação do trabalho da grávida para 6 (seis) semanas antes e depois do parto; auxílio maternidade com salário integral; direito a folgas durante o dia para amamentação em local adequado disponibilizado pela

empresa; repouso nos casos de gravidez de risco e aborto natural; e neste último, também o direito ao auxílio, disponibilização de creches governamentais nas vilas operárias ou centros residenciais.

Porém, estes direitos vinham acompanhados de um série de vedações, proibições e exigências de caráter visivelmente preconceituoso, como a vedação parcial do trabalho noturno - relacionado à época a meretrizes, devendo em certos casos ser autorizado apenas mediante apresentação de atestado de bons antecedentes e de capacidade física e mental, a proibição de trabalhos em minerações de subsolo, construção civil, atividades perigosas e insalubres e a prorrogação do trabalho apenas mediante autorização médica oficial anotada na carteira.

Mandalozzo (1996), lembra que na Constituição que se seguiu, de 1946, a proibição da diferença de salários foi restabelecida constitucionalmente, bem como a garantia de emprego nos casos de afastamento da mulher e no retorno da licença-maternidade, todavia, ela não trouxe nenhuma inovação relevante no tocante ao trabalho da mulher, mantendo os direitos anteriormente conquistados.

Em agosto de 1962, vários direitos civis da mulher foram reconhecidos através de uma reforma do Código Civil (Lei 4.121/62) que convencionou-se denominar de “Estatuto da Mulher Casada”. Esta lei revogou, por exemplo, o inciso II do Código Civil de 1916 (citado acima) que considerava a mulher como relativamente incapaz, bem como, reconheceu a importância da mulher na sociedade conjugal, cassou a autorização do marido para que a mulher pudesse exercer profissão e realizar diversos outros atos da vida civil e concedeu

7 BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União - Seção 1 - 9/8/1943, Página 11937. Rio de Janeiro, 19 de abril de 1943. Disponível em <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 29.out.2016

igualmente aos pais o pátrio poder durante o casamento. Em que pese a revogação do Código Civil de 1916 pelo de 2002, o reconhecimento de citados direitos à época foi uma grande vitória para a mulher trabalhadora, porque reconhecida como cidadã independente, com direito de controlar sua própria vida e escolher sua profissão.

Posteriormente, a Constituição de 1967 novamente reconheceu a igualdade formal, mas as inovações desse diploma legal, como salientado por Barros (1995), referem-se apenas à proibição da diferença de critérios de admissão por motivo de sexo, cor e estado civil, bem como o reconhecimento do direito à aposentadoria para a mulher aos 30 (trinta) anos.

Por fim, tem-se a Constituição de 1988 onde conformou-se o entendimento de que os homens e as mulheres são iguais em direitos e obrigações, com a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, estado civil, idade e cor. De acordo com Martins (1996, p. 68) o inciso XX, do art. 7º, dessa Constituição, "(...) ao versar sobre a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, já está tratando de uma forma indireta de não haver discriminação quanto ao seu trabalho".

A atual Constituição trouxe inovações relevantes como a garantia de emprego à empregada gestante (art. 10, alínea 'b' do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias), o direito à licença paternidade de cinco dias (art. 7º, inciso XIX), a assistência gratuita aos filhos e dependentes, desde o nascimento até os seis anos de idade, em creches e pré-escolas (inciso XXV do art. 7º).

Calil (2000, p. 59), ao analisar as modificações introduzidas pela nova Constituição, argumenta:

A Constituição Federal de 05 de outubro de 1988 primou por assegurar a igualdade entre homens e mulheres, apenas diferenciando onde a desigualdade se faz patente, como é o caso da maternidade. Assim, caíram proibições absurdas como a que impedia o trabalho noturno da mulher, na época do advento da Constituição Federal, já comportava tantas exceções que só persistia o veto do trabalho noturno das operárias. (CALIL, 2000, p. 59)

Percebe-se com muita clareza que a preocupação do legislador constituinte foi de assegurar o princípio da igualdade de forma ampla e abrangente, com o objetivo de proteger os cidadãos contra práticas discriminatórias em relação ao gênero. Todavia, esta igualdade de gênero gerou uma intensa discussão doutrinária e jurisprudencial acerca da impossibilidade de se manter alguns direitos exclusivamente em favor das mulheres, motivo pelo qual a jurisprudência evoluiu no sentido de que diversos dos artigos do capítulo III da CLT, que protegiam e limitavam o trabalho da mulher, seriam inconstitucionais.

Nesse sentido, a Lei n.º 7.855/89 revogou expressamente os arts. 374, 375, 378, 379, 380 e 387 da CLT, retirando da mulher a exclusividade no tocante direito à limitação do trabalho extraordinário, cassando a necessidade de autorização médica oficial para a prorrogação do horário de trabalho, bem como a necessidade de anotar os atestados médicos em sua carteira profissional, permitindo o trabalho noturno e em locais subterrâneos,

minerações de subsolo, pedreiras e obras, de construção pública e particular, bem como em atividades perigosas e insalubres.

Neste momento chega-se a um ponto crucial da evolução do direito do trabalho da mulher. Conforme pode-se observar, os direitos revogados pela Lei n.º 7.855/89 não foram reconhecidos com intuito de proteger a mulher contra excessos, mas apenas de demonstrar que a mesma, por ser supostamente mais frágil, não conseguiria ou não poderia desempenhar certos papéis, motivo pelo qual deveria ser legalmente “protegida”.

O mote da proteção constitucional, todavia, é diferente. Se homens e mulheres são iguais perante a lei sem nenhuma distinção de gênero, não é possível menosprezar uma mulher por acreditar que ela não é capaz, por exemplo, de trabalhar em horário noturno, muito menos concluir que ela não tem condições de trabalhar em ambiente insalubre ou perigoso. A mulher não apenas consegue prestar serviços nestas condições, como também muitas vezes o faz de forma mais criteriosa que o homem.

Portanto, pode-se perceber que a Lei 7.855/89 não foi um retrocesso no reconhecimento dos direitos do trabalho da mulher, mas apenas uma correção na rota, uma sintonia fina, para que os preconceitos do passado não pudessem obstruir a visão do futuro, de que a mulher já dominou o mercado de trabalho e, portanto, merece tratamento igualitário, guardadas as proporções e diferenças fisiológicas.

Dita correção é essencial para que as leis possam acompanhar os asseios e as necessidades do Estado Democrático de Direito que evolui de acordo com as relações interpessoais.

Neste sentido, mesmo que grande parte do capítulo III da CLT tenha sido revogado, com o passar do tempo, outros dispositivos importantíssimos foram acrescentados ao texto, como é o caso da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que surgiu para combater uma prática discriminatória que se tornou comum após a promulgação da Constituição de 1988. Fato é que a estabilidade da gestante foi considerada uma ameaça ao direito do empregador de demitir suas empregadas. Assim, a referida lei criminalizou a conduta do empregador que exigisse qualquer tipo de teste ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou ao estado gravídico da postulante ao cargo.

A Lei nº 9.799/99 também é muito importante, porque inseriu modificações no texto da CLT que buscam corrigir preconceitos que afetam a formação profissional e o acesso ao emprego, assim como as condições gerais de trabalho da mulher. Na seção que versa sobre a proteção à maternidade, inseriu parágrafo que garante à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos, sua transferência de função, quando sua condição de saúde assim o exigir, assegurada a retomada da função anteriormente exercida logo após o retorno ao trabalho e, também a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

A lei 10.421/ 2002, por sua vez, inseriu o artigo 392-A na CLT, estendeu às mães adotivas o direito à licença maternidade já garantido pela Carta Magna às mães biológicas, em claro atendimento ao princípio da igualdade e também ao mandamento constitucional que garante que filhos havidos dentro ou fora do casamento e os adotivos têm os mesmos

direitos.

Por fim, uma das leis mais atuais, a de nº 13.287 de 2016, determinou 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, o que se apresenta com intuito claro de proteger o bem-estar do nascituro.

Assim sendo, percebe-se que a evolução legal e constitucional da tutela do trabalho da mulher permanece em constante evolução, merecendo aprofundamento algumas alterações jurisprudenciais de maior relevância na atualidade.

4 DOS POSICIONAMENTOS JURISPRUDENCIAIS DE RELEVÂNCIA NO CENÁRIO NACIONAL

Conforme evidenciado, a legislação constitucional e a infraconstitucional vêm evoluindo constantemente, todavia, a força motriz destas mudanças em grande parte é a jurisprudência, especialmente dos Tribunais Superiores, que julgam e decidem questões práticas relacionadas ao trabalho, subsumindo a vida do trabalhador as normas regularmente estabelecidas.

No particular, chama-se a atenção para questões de grande relevância à proteção do trabalho da mulher sobre as quais serão discorridas logo abaixo, quais sejam: a alteração do item III da súmula 244, do TST e a decisão do Pleno do Colendo Tribunal Superior do Trabalho no IIN-RR-1540/2005-046-12-00.5 - confirmada pelo STF no RE 658312 / SC - que afastou a inconstitucionalidade do art. 384 da CLT.

4.1 A alteração do item III da súmula 244, do TST

O art. 10, inciso II, alínea “b”, dos ADCT, assegura estabilidade à empregada gestante contra dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Durante quase toda a década de 90 o TST decidiu que esta garantia não se estendia à empregada contratada mediante contrato de experiência. Por este motivo em 08/11/2000 editou a Orientação Jurisprudencial 196/TST-SDI-I⁸ determinando que no caso do contrato de experiência, a estabilidade provisória não era assegurada.

Todavia, analisando a Constituição de 1988 pode-se perceber que ela não faz qualquer distinção acerca do tipo de contrato para se ter direito ao benefício. Para Delgado (2012, p. 547) “a garantia constitucional ultrapassa o interesse estrito da empregada gestante, uma vez que possui manifestos fins de saúde e de assistência social não somente em relação às mães trabalhadoras como também em face de sua gestação e da criança recém-nascida”.

Neste sentido, tanto o STF⁹ quanto o TST¹⁰ começaram um processo de sedimentação

8 Orientação Jurisprudencial 196/TST-SDI-I - Gestante. Garantia no emprego. Contrato de experiência. Estabilidade provisória não assegurada. ADCT da CF/88, art. 10, II, «b». CLT, arts. 443, § 2º, «c» e 445, parágrafo único (cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 244). FONTE: BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. DJ 20.04.2005. Histórico: Redação original - Inserida em 08.11.2000. Disponível em: < http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_181.htm#TEMA196>. Acesso em 29.out.2016.

9 Precedentes (RE 597.989-AgR - DJe de 28/03/2011; RE 287.905 - DJe de 30/06/2006; RE 634.093-AgR - DJe de 06/2/2011).

10 Precedentes (RR 194040-35.2006.5.02.0472, DJE 18.06.2010/J-09.06.2010; RR 1601-11-2010.5.09.0068, DJE 09.03.2012/J-29.02.2012; RR 107-20.2011.5.18.0006, DJE 16.12.2011/J-07.12.2011)

da jurisprudência no sentido de que dever-se-ia privilegiar os fins sociais buscados pela Lei, não se devendo rejeitar a estabilidade provisória da empregada gestante no curso de trabalho temporário, porque enquanto se cuide de proteção ao nascituro, prevalecerão os benefícios constitucionais, ainda que a própria empregada, ao tempo da dissolução contratual, já aguardasse o seu termo final.

Desta forma, o TST por meio de seu Pleno publicou em 25/09/2012 a Resolução nº 185 de 14/09/2012 que entendeu por bem em alterar a redação do item III da Súmula n.º 244, que passou a vigorar nos seguintes termos:

SÚMULA N.º 244. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) (...) 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.

Trata-se, indiscutivelmente, de um grande avanço no tocante à proteção do trabalho da mulher, que mesmo causando indiscutíveis complicações técnicas e financeiras às empresas, privilegia o direito da mãe e do nascituro.

Salvo melhor juízo, o único, porém da presente alteração jurisprudencial foi o reflexo nas relações de trabalho que já haviam terminado antes da publicação da Resolução nº 185 do TST, mas que ainda estavam em período imprescrito. Neste sentido, várias gestantes que tinham sido dispensadas considerando a interpretação anterior do inciso III receberam

na justiça o direito a reintegração ou a indenização substitutiva. Indiscutível, portanto, que em uma análise inicial a mudança gerou certa instabilidade jurídica, todavia, justificável perante o bem maior protegido, qual seja, o bem-estar da mãe e do próprio nascituro.

De todo o exposto, verifica-se que ao longo do tempo as mudanças ocorridas na súmula 244 do TST confirmam uma visão humanitária que privilegia os direitos sociais assegurando a efetividade do art. 1º, III da Constituição de 1988.

4.2 A decisão do Pleno do Colendo TST (IIN-RR-1540/2005-046-12-00.5) e do STF (RE 658312/SC) que afastou a inconstitucionalidade do art. 384 da CLT

Outra decisão do TST que vem impactando favoravelmente na questão dos direitos trabalhistas da mulher tem relação com o artigo 384 da CLT. Citado verbete permanece o mesmo desde a publicação original da consolidação e não sofreu até hoje, mais de 70 (setenta) anos depois, qualquer tipo de revogação ou reforma. “Art. 384. Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de quinze (15) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.”

Conforme pode-se perceber, o artigo em questão determina obrigatoriedade de concessão de um descanso de 15 (quinze) minutos para a mulher antes do período extraordinário de trabalho.

A questão central que gerou a cisma jurisprudencial, e por fim, a arguição de inconstitucionalidade, diz respeito a incompatibilidade formal entre o artigo em

questão e o artigo 5, inciso I da CR/88 que determina que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos da Constituição.

Por longo período, vários tribunais regionais vinham decidindo no sentido de que o artigo 384 da CLT não teria sido recepcionado pela Constituição de 1988, motivo pelo qual várias decisões foram prolatadas, negando-se às mulheres o direito aos 15 (quinze) minutos de descanso. Todavia, em novembro de 2008 o Tribunal Superior do Trabalho no julgamento do Incidente de Inconstitucionalidade em Recurso de Revista TST-IIN-RR-1.540/2005-046-12-00.5 decidiu, por maioria, rejeitar o incidente de inconstitucionalidade do art. 384 da CLT.

De acordo com o Ministro Relator Ives Gandra Martins Filho (2009) “a igualdade jurídica e intelectual entre homens e mulheres não afasta a natural diferenciação fisiológica e psicológica dos sexos, não escapando ao senso comum a patente diferença de compleição física de homens e mulheres”¹¹.

O douto Ministro ainda evidenciou não ser

Demais lembrar que as mulheres que trabalham fora estão sujeitas à dupla jornada de trabalho, pois ainda realizam as atividades domésticas quando retornam à casa. Por mais que se dividam as tarefas domésticas entre o casal na atualidade, o peso maior da administração da casa e da educação dos filhos acaba recaindo sobre a mulher. (TST, Pleno, IIN-RR - 154000-83.2005.5.12.0046, Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho, DEJT 13.02.2009)

Sendo assim, a tese de aplicação do princípio da isonomia (CF, art. 5º, “caput” e inciso I) para igualar homens e mulheres não poderia ser aplicada indiscriminadamente, sendo certo que a própria Constituição da República estabeleceu algumas diferenças entre os sexos, a exemplo do regime temporal diverso da aposentadoria para as mulheres, com menos idade e tempo de contribuição previdenciária (CF, art. 201, § 7º, I e II).

No mesmo sentido o STJ também se posicionou em 27 de novembro de 2014 através do RE 658312/SC afirmando, por maioria, que a o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988 e que a norma se aplica a todas as mulheres trabalhadoras.

(...) 3. A Constituição Federal de 1988 utilizou-se de alguns critérios para um tratamento diferenciado entre homens e mulheres: i) em primeiro lugar, levou em consideração a histórica exclusão da mulher do mercado regular de trabalho e impôs ao Estado a obrigação de implantar políticas públicas, administrativas e/ou legislativas de natureza protetora no âmbito do direito do trabalho; ii) considerou existir um componente orgânico a justificar o tratamento diferenciado, em virtude da menor resistência física da mulher; e iii) observou um componente social, pelo fato de ser comum o acúmulo pela mulher de atividades no lar e no ambiente de trabalho – o que é uma realidade e, portanto, deve ser levado em consideração na interpretação da norma. 4. Esses parâmetros constitucionais são legitimadores de um tratamento diferenciado desde que esse sirva, como na hipótese, para ampliar os direitos fundamentais sociais e que se observe a proporcionalidade

11 TST, Pleno, IIN-RR - 154000-83.2005.5.12.0046, Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho, DEJT 13.02.2009

na compensação das diferenças. (RE 658312 / SC. Ministro DIAS TOFFOLI. 27/11/2014).

Se o excesso de proteção à mulher pode gerar o efeito perverso de restrição no mercado de trabalho e discriminação no momento da contratação, por outro, a necessidade da proteção é inegável. No caso, até para desestimular a prestação de sobre jornada por parte da mulher que é mãe de família ou gestante, em detrimento do atendimento aos deveres familiares e do sadio desenvolvimento da criança em gestação.

5 CONCLUSÃO

O que se percebe é que a legislação e a jurisprudência vêm evoluindo desde o início do século XX e têm demonstrando sensibilidade e uma justa preocupação com o trabalho da mulher, garantindo à mesma direitos e garantias para que possa continuar seu papel na sociedade e na família, considerando sempre a máxima albergada pelo princípio da isonomia, de tratar desigualmente os desiguais na medida das suas desigualdades.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

BRASIL. Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916. **Código Civil dos Estados Unidos do Brasil**. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm>. Acesso em: 29 out 2016.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil** (16 de julho de 1934).

Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm>. Acesso em: 29 out 2016.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil** (10 de novembro de 1937). Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm>. Acesso em: 29 out 2016

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 29 out 2016

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 29 out 2016.

CALIL, Lea Elisa Silingowschi. **História do direito do trabalho da mulher: aspectos históricos-sociológicos do início da República ao final deste século**. São Paulo: LTr, 2000.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª Edição, São Paulo: LTR, 2012.

MANDALOZZO, Silvana. **A maternidade no direito do trabalho**. Curitiba: Juruá, 1996.

MARTINS FILHO, Ives Gandra. TST, Pleno, IIN-RR - 154000-83.2005.5.12.0046, **Rel. Min. DEJT** 13.02.2009

MARTINS, Sergio Pinto. **Práticas discriminatórias contra a mulher e outros estudos**. São Paulo: LTr, 1996.

Publicado originalmente em: **Temas contemporâneos de Direito Público e Privado**. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares (Organizador). Editora D'Plácido.

VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER – REFLEXOS NO TRABALHO

Claudia Brum Mothé

Introdução

Atos de violência contra a mulher ocorrem todos os dias e podem acontecer também no seu ambiente de trabalho, na sala de aula, na faculdade ou na escola.

E quando se pensa em violência é importante saber que a lei protege as mulheres não apenas daquelas agressões que deixam marcas explícitas na pele, mas também daquelas que ferem a autoestima, que intimidam suas ações, que ridicularizam e limitam seus direitos como cidadã.

O Brasil já deu importantes passos para combater a **violência contra a mulher**, como a promulgação da **Lei Maria da Penha** e aumento do número de **Delegacias da Mulher**. Contudo, infelizmente, ainda está longe de sanar esse problema.

De acordo com o *Atlas da Violência 2018*, produzido pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) e pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP), com base em dados de 2016 do Ministério da Saúde, 4.645 mulheres

foram assassinadas no país, o que representa uma taxa de 4,5 homicídios para cada 100 mil brasileiras. Observou-se, em dez anos, um aumento de 6,4%.

A Pesquisa de Condições Socioeconômicas e Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher entrevistou, entre os meses de março a julho de 2016, 10 mil mulheres em nove capitais nordestinas (Fortaleza, Salvador, Recife, Teresina, Aracaju, Natal, São Luís, Maceió e João Pessoa). O relatório da pesquisa foi publicado em duas partes: A primeira, no final de 2016, constatou a assustadora realidade: 3 em cada 10 mulheres no nordeste foi vítima de violência doméstica.

Dados levantados - Saúde mental

Os dados levantados pela pesquisa de Condições Socioeconômicas e Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher revelam que a violência doméstica traz impactos brutais na saúde mental das mulheres.

Além dos danos físicos imediatos, as vítimas frequentemente apresentam danos



.....
Claudia Brum Mothé

Advogada, Consultora Jurídica e Mestre especializada em Direito e Processo do Trabalho.

psicológicos profundos. Os dados colhidos pela pesquisa mostram a necessidade de acolhimento e tratamento psicológico às vítimas.

Os dados da pesquisa de Condições Socioeconômicas e Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher referentes à saúde mental, no entanto, não significam que a mulher que afirma não estar com a saúde mental debilitada não carregue o peso da violência nos ombros. Em relação ao seu cotidiano e seu estado emocional, mas de 60% (do total nas 9 capitais) se dizem estressadas e mais de 74% se dizem infelizes, além de não dormirem bem, não se sentirem seguras a tomar decisões e terem dificuldades de concentração. O impacto da violência sofrida toma proporções ainda maiores quando analisamos a vida cotidiana dessas mulheres.

Insatisfação com o emprego

A insatisfação com o emprego atual também é frequente. Enquanto entre as mulheres que não sofreram violência doméstica 43% estão satisfeitas com o emprego atual, entre as vítimas de violência doméstica esse número cai para 33%.

No caso das mulheres vítimas de violência fica mais evidente ainda a insatisfação quando se trata de um emprego cujas normas não incluam nenhuma possibilidade de apoio quando se está física e emocionalmente incapacitada de comparecer ao trabalho.

Faltas e tempo no emprego

De acordo com os dados levantados na pesquisa de Condições Socioeconômicas e Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, 22% das mulheres de Salvador afirmam que

a violência sofrida interferiu em seu trabalho, resultando em queda de rendimento e faltas. Em média, dentre as mulheres vítimas de violência que reportaram faltas no trabalho, o número de faltas em um ano é cerca de 18 dias. Essas faltas resultam em descontos nos salários e demissões, aprofundando a vulnerabilidade dessas mulheres.

Mais um dado alarmante, 23% das mulheres vítimas de violência doméstica afirmam já terem recusado ou desistido de alguma oportunidade de emprego porque o parceiro era contra.

Também essa mulher fica menos tempo empregada no mesmo local. Enquanto média de permanência no trabalho entre as mulheres que não foram vítimas de violência é de 74 meses, as vítimas de violência ficam cerca de 58 meses no mesmo emprego. As faltas, atrasos e queda do rendimento traz consigo demissões.

Salários

Em relação aos salários também é possível notar que as mulheres que sofreram violência ganham cerca de 10% menos que as que não sofreram. Em Fortaleza, segundo dados da pesquisa de Condições Socioeconômicas e Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, essa diferença salarial chega a assustadores 34%. Isso num país onde as mulheres já ganham em média 17% a menos que os homens e, no caso das mulheres negras o abismo salarial em comparação aos homens brancos chega a 60%. Essa mulher, que precisa buscar independência financeira do agressor, acaba sendo submetida à baixíssimos salários.

A situação é ainda mais cruel se compararmos as mulheres negras e brancas.

A média salarial de uma mulher branca que não sofre violência doméstica é de R\$ 11,42 por hora enquanto do outro lado a mulher negra vítima de violência recebe cerca de R\$ 7,74 por hora. Mulheres brancas vítimas de violência recebem em média R\$ 9,79 por hora. A combinação de machismo + racismo + capitalismo é devastadora.

Consequências familiares

As consequências são tão fortes que chegam a afetar toda a família.

As crianças sofrem violência quando as mães sofrem violência. Elas podem não apanhar, mas estão vendo as mães sofrerem. Estudos informam que muitas delas voltam a fazer xixi na cama, mesmo com 5 ou 6 anos, e têm dificuldade de se desenvolverem na escola, além de se tornarem agressivas e de quererem fugir de casa.

Alógica não é muito difícil de ser entendida, amigos. Se uma criança cresce num ambiente hostil, vendo, enquanto cresce, sua mãe ser violentada, assimilará esse tipo de comportamento e muito provavelmente será um adulto violento. O ciclo não é interrompido, pelo contrário, ele continuará existindo.

Concluindo

O país tem uma taxa de feminicídio de 4,8 homicídios por cada 100 mil mulheres. Essa é, conforme estatísticas da Organização Mundial da Saúde (OMS), a **quinta maior do mundo**.

O Brasil, de acordo com o Mapa da Violência de 2015, é o 5º país no ranking de violências contra a mulher. A cada 11 minutos uma mulher é estuprada, a cada 1 hora e meia uma mulher é assassinada vítima de feminicídio. Uma mulher em cada três mulheres já foi vítima de algum tipo de violência. A cada 2 minutos, 5 mulheres são espancadas.

As estatísticas são aterrorizantes, e ainda

é muito difícil conseguir dados precisos sobre o número de vítimas de violência doméstica, pois os casos são subnotificados. Muitas mulheres se vêm presas ao relacionamento com o agressor, pois a relação de dependência financeira é muito forte. Ganhando menos e estando mais sujeitas a precarização e demissões, acabam sujeitas a violência do parceiro para não ficarem desamparadas financeiramente.

Quando analisamos os dados acima vemos que as vítimas, por conta da própria situação de violência física e mental, mesmo quando empregadas, estão mais sujeitas a demissões e a empregos precários. Precisando se afastar do agressor, se vêm forçadas a aceitar salários inferiores. Como consequência das agressões, também faltam mais ao trabalho (por vergonha ou por danos emocionais ou físicos) e estão mais sujeitas a demissões.

Por tudo isso é muito importante denunciar qualquer tipo de violência contra a mulher. Ela pode ser feita em qualquer delegacia e ainda há organizações que protegem e buscam os direitos das vítimas. A já citada Lei Maria da Penha, sancionada em 7 de agosto de 2006, garante punições a quem agride uma mulher em âmbito doméstico ou familiar. Além disso, podem ser feitos registros de denúncias, por intermédio da Central de Atendimento à Mulher, o **Disque 180**.

Bibliografia:

<http://www.esquerdadiario.com.br/Violencia-domestica-e-o-mercado-de-trabalho>
<https://www.boavontade.com/pt/dia-dia/violencia-contra-a-mulher-quais-os-impactos-psicologicos-e-sociais>
<https://querobolsa.com.br/revista/violencia-contra-a-mulher>

Publicado originalmente em: Informativo ADV Advocacia Dinâmica. Fascículo Semanal nº 11, ano 2019.

ANÁLISE DA REVOGAÇÃO DO ART. 384 DA CLT À LUZ DE RONALD DWORKIN: ROMPEU-SE O “ROMANCE EM CADEIA” NA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER?

Nágila de Jesus de Oliveira Quaresma

Suzy Elizabeth Cavalcante Koury

RESUMO

O presente artigo aborda a ruptura da cadeia de coerência no ordenamento jurídico brasileiro quanto à proteção ao trabalho da mulher, em decorrência da Lei n.º 13.467/2017, especificamente pela revogação do art. 384 da CLT. As peculiaridades da condição feminina, como as diferenças biofísicas e o exercício da dupla jornada, justificavam a concessão do intervalo intrajornada de 15 minutos, anteriormente ao início da jornada extraordinária, o que restara pacificado pela doutrina e pela jurisprudência, que entendiam que o artigo 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, observando, assim, uma cadeia integradora. A análise será procedida com apoio na ideia de “romance em cadeia”, desenvolvida por Ronald Dworkin, que compara a atividade interpretativa judicial à atividade literária, para concluir que cada novo capítulo a ser escrito deve ser coerente com a evolução histórica, a fim de alcançar o melhor resultado. Pretende-se demonstrar como a coerência no tratamento legal e

jurisprudencial do trabalho da mulher rompeu-se com a reforma trabalhista e as possíveis consequências daí resultantes. Utilizaram-se as metodologias descritiva e analítica, com pesquisa bibliográfica e jurisprudencial.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho da mulher. Reforma trabalhista. Romance em Cadeia.

1. INTRODUÇÃO

O filósofo e professor americano Ronald Dworkin (2005) desenvolveu estudos sobre interpretação judicial, com ênfase nos casos que denominou difíceis (*hard cases*), que se verificam quando presente uma das seguintes possibilidades: conflito de normas, ausência de norma ou falta de clareza na norma.

Comparou a interpretação jurídica com a literária e defendeu a necessidade de coerência entre o corrente tratamento sobre determinada matéria e as decisões anteriores de casos similares, sem olvidar das conjunturas atuais.

Nágila de Jesus de Oliveira Quaresma

Mestranda em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional – CESUPA/PA. Juíza do Trabalho substituta do TRT da 8ª Região

Suzy Elizabeth Cavalcante Koury

Doutora em Direito pela UFMG, Professora dos Cursos de Graduação e de Pós-graduação do Centro Universitário do Pará - CESUPA. Desembargadora do TRT da 8ª Região

A esse aspecto de sua teoria interpretativa, denominou “romance em cadeia” (*chain novel*), fazendo alusão ao desenvolvimento de um romance literário escrito por diversos romancistas, em que os autores seguintes têm a dupla missão de interpretar e criar, na medida em que precisam ler tudo o que foi escrito anteriormente para conhecer como se desenvolveu o romance até então e, assim, prosseguir escrevendo-o.

Assim, cada juiz seria um romancista na corrente de decisões, devendo ler e apreender tudo o que seus colegas escreveram no passado, em busca não apenas de conhecer as decisões proferidas e o que as motivou, mas sobretudo para “chegar a uma opinião sobre o que esses juízes fizeram coletivamente, da maneira como cada um de nossos romancistas formou uma opinião sobre o romance coletivo escrito até então” (DWORKIN, 2005, pág. 238).

O duplo exercício de interpretar e criar teria como objetivo a manutenção da coerência lógica e sistêmica sobre o assunto, a fim de evitar mudanças bruscas e desvio da finalidade da norma interpretada.

Com base nos ensinamentos de Dworkin e se analisando a revogação do artigo 384 da CLT pela Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017, que introduziu a chamada Reforma Trabalhista, percebe-se que o “romance” que vinha sendo redigido quanto à proteção ao trabalho da mulher sofreu profundas alterações, capazes de pôr em risco a solidez e a coerência no tratamento do tema.

Sabe-se que a reforma trouxe consideráveis mudanças às relações de trabalho, alterando institutos e direitos consolidados em nosso ordenamento jurídico. Não foi diferente em relação ao trabalho da mulher, especificamente, com a revogação do art. 384 da CLT que garantia, em caso de

prorrogação do horário normal, um intervalo mínimo de 15 minutos antes do início do trabalho extraordinário. A mudança legislativa contraria as decisões há muito pacificadas a respeito do trabalho da mulher, em virtude de suas especificidades físicas e sociais.

Nesse contexto, o objetivo do presente estudo é analisar como a revogação do art. 384 da CLT provocou a ruptura da cadeia que vinha sendo desenvolvida sobre a proteção da mulher no mercado de trabalho, ao longo dos anos.

Sob o aspecto jurisprudencial, o “romance em cadeia” vinha sendo fielmente observado, tanto pelo TST como pelo Supremo Tribunal Federal, que se posicionavam pela recepção do art. 384 da CLT pela Constituição Federal de 1988.

O argumento para a “quebra da cadeia” foi a concretização do princípio da igualdade entre homens e mulheres, constitucionalmente garantido, evitando, assim, a discriminação por motivos de gênero no ambiente de trabalho. Ocorre, porém, que o princípio da igualdade não pode ser compreendido pela tábula rasa de se igualar os supostamente iguais, mas sim igualar os desiguais, o que se aplica à hipótese em análise, na medida em que a mulher tem constituição física diversa da do homem, bem como lhe são impostos deveres sociais que se somam às suas atribuições no trabalho.

Nessa esteira, o presente trabalho analisa o “romance em cadeia”, como proposto por Dworkin, no que se refere ao trabalho da mulher e a sua quebra com a revogação do art. 384, da CLT, partindo de uma concepção analítico-descritiva, com pesquisa bibliográfica e jurisprudencial.

Para tanto, será dividido em 6 partes, incluindo esta introdução. Na segunda parte, enfrentar-se-á a teoria de Dworkin acerca do papel dos diversos atores na construção da

interpretação jurídica, com destaque à ideia do “romance em cadeia”. A terceira parte tratará das peculiaridades do trabalho da mulher atinentes às suas condições físicas e biológicas. A quarta parte destinar-se à análise da evolução legislativa e jurisprudencial acerca da proteção ao trabalho da mulher e, por fim, na quinta parte, revelar-se-á como a revogação do art. 384 da CLT rompeu o encadeamento desta proteção, concluindo-se pela necessidade de se tratar homens e mulheres, no que diz respeito a aspectos físicos e biológicos, de forma desigual, sem que isto importe violação ao princípio da igualdade.

2. O ROMANCE EM CADEIA (*CHAIN NOVEL*) SEGUNDO DWORKIN

A concepção de sistema jurídico para Ronald Dworkin diverge da apresentada pelos positivistas, que têm como um dos seus grandes expoentes Herbert Hart, para quem o direito é uma questão de fato e o verdadeiro argumento sobre ele é empírico e não teórico. Hart defendia uma teoria do direito geral e descritiva, explicando ser

Geral, no sentido de que não está ligada a nenhum sistema ou cultura jurídicos concretos, mas procura dar um relato explicativo e clarificador do direito como instituição social e política complexa, com uma vertente regida por regras (e, nesse sentido, normativa). Esta instituição, a despeito de muitas variações em diferentes culturas e em diferentes tempos, tomou a mesma forma e estrutura gerais, embora se tenham acumulado à volta dela numerosos mal-entendidos e mitos obscurecedores que apelam à

clarificação (...) é descritivo, na medida em que é moralmente neutro e não tem propósitos de justificação; não procura justificar ou recomendar, por razões morais ou outras (...) (HART, 2007, págs. 300 a 301).

Dworkin, ao contrário, entende que o direito não é apenas descritivo, como defendem os positivistas, mas essencialmente interpretativo. Nessa esteira, contrapondo-se à visão de Hart, expôs sua teoria sobre interpretação jurídica, na obra “O Império do Direito” (2014), comparando a interpretação de uma prática social à interpretação artística, conquanto ambas pretendem interpretar algo criado pelas pessoas como uma entidade distinta delas. Dada a semelhança, atribuiu-lhes a designação de formas de interpretação criativa, defendendo que são também interpretações construtivas, na medida em que

A interpretação das obras de arte e das práticas sociais, como demonstrarei, na verdade, se preocupa essencialmente com o propósito, não com a causa. Mas os propósitos que estão em jogo não são (fundamentalmente) os de algum autor, mas os do intérprete. Em linhas gerais, a interpretação construtiva é uma questão de impor um propósito a um objeto ou prática, a fim de torná-lo o melhor exemplo possível da forma ou do gênero aos quais se imagina que pertençam (...). Do ponto de vista construtivo, a interpretação criativa é um caso de interação entre propósito e objeto (...). Diríamos, então, que toda interpretação tenta tornar um objeto o melhor possível (...). (DWORKIN, 2014, págs. 61 a 65).

Não se trata da “escolha e da imposição

arbitrária e subjetiva de um propósito estranho à natureza da prática interpretada” (MACEDO JR, 2013, pág. 216), e sim da procura coerente e diligente da intenção referente a ela, ou seja, a busca pela melhor versão do objeto, por vezes, qualificada por Dworkin como apresentação do objeto em sua “melhor luz.”

Para tanto, Dworkin ressalta três etapas do processo interpretativo, em busca da melhor versão do objeto interpretado, pregando o percurso pelo caminho que teria como destino o encontro com a “resposta correta”. Explica ele:

Primeiro, deve haver uma etapa “pré-interpretativa” na qual são identificados, as regras e os padrões que se consideram fornecer o conteúdo experimental da prática (...) . Coloco “pré-interpretativo” entre aspas porque, mesmo nessa etapa, algum tipo de interpretação se faz necessário (...). Em segundo lugar, deve haver uma etapa interpretativa em que o intérprete se concentre numa justificativa geral para os principais elementos da prática identificada na etapa pré-interpretativa. Isso vai consistir numa argumentação sobre a conveniência ou não de buscar uma prática com essa forma geral (...). Por último, deve haver uma etapa pós-interpretativa ou reformuladora, na qual ele ajuste sua ideia daquilo que a prática “realmente” requer para melhor servir à justificativa que ele aceita na etapa interpretativa. (DWORKIN, 2014, págs. 81-82)

Há divergência teórica entre Hart e Dworkin sobre a forma de decidir em caso de lacuna, obscuridade ou conflito de normas, que, para o primeiro, é solucionada através da discricionariedade dos juízes, na medida em

que teriam liberdade para decidir de acordo com suas próprias crenças e valores, porém não de forma arbitrária.

Dworkin (2014), por sua vez, prega a utilização da interpretação construtiva para o alcance da melhor decisão pois os operadores do direito estariam vinculados aos princípios morais e políticos e não às suas ideologias ou concepções pessoais, desconectados das práticas que compõem e justificam o ordenamento jurídico. É nesse contexto que ele ressalta a necessidade de evitar a discricionariedade, devendo-se observar o que já foi construído e aplicado sobre a matéria.

Para melhor compreensão de seus argumentos, Dworkin (2014) afirma que a interpretação criativa procura sua estrutura formal na ideia de intenção, não necessariamente porque almeja descobrir os propósitos de cada pessoa ou grupo, e sim para atribuir um propósito específico ao objeto de sua interpretação.

Assim, considerando que toda interpretação criativa possui essa característica e tem, portanto, um aspecto normativo, o autor compara a atividade judicial de decidir sobre o que é o direito à atividade do crítico literário, que analisa as várias dimensões de valor em uma peça ou poema.

Os juízes são, nessa visão, autores e críticos e, portanto, apresentam uma contribuição mais direta, o que conduz a uma comparação ainda mais próxima da literatura e do direito, criando um gênero literário artificial que denominou “romance em cadeia”, que ocorreria quando

um grupo de romancistas escreve um romance em série; cada romancista da cadeia interpreta os capítulos que recebeu para escrever um novo capítulo, que é então acrescentado

ao que recebe o romancista seguinte, e assim por diante. Cada um deve escrever seu capítulo de modo a criar da melhor maneira possível o romance em elaboração, e a complexidade dessa tarefa reproduz a complexidade de decidir um caso difícil de direito como integridade(...)

Cada romancista pretende criar um só romance a partir do material que recebeu, daquilo que ele próprio lhe acrescentou e (até onde lhe seja possível controlar esse aspecto do projeto) daquilo que seus sucessores vão querer ou ser capazes de acrescentar. Deve tentar criar o melhor romance possível como se fosse obra de um único autor, e não, como na verdade é o caso, como produto de mãos diferentes. (DWORKIN, 2014, pág. 276).

Para o jusfilósofo, decidir caso difíceis ou controversos no direito apresenta similaridade ao exercício literário pois

Cada juiz, então, é como um romancista na corrente. Ele deve ler tudo o que outros juízes escreveram no passado, não apenas para descobrir o que disseram, ou seu estado de espírito quando o disseram, mas para chegar a uma opinião sobre o que esses juízes fizeram coletivamente, da maneira como cada um de nossos romancistas formou uma opinião sobre o romance coletivo escrito até então. Qualquer juiz obrigado a decidir uma demanda descobrirá, se olhar nos livros adequados, registros de muitos casos plausivelmente similares, decididos há décadas ou mesmo séculos por muitos outros juízes, de estilos e filosofias judiciais e políticas diferentes, em períodos nos quais o processo e as convenções judiciais eram diferentes.

Ao decidir o novo caso, cada juiz deve considerar-se como parceiro de um complexo empreendimento em cadeia, do qual essas inúmeras decisões, estruturas, convenções e práticas são a história; é seu trabalho continuar essa história no futuro por meio do que ele faz agora. Ele deve interpretar o que aconteceu antes porque tem a responsabilidade de levar adiante a incumbência que tem em mãos e não partir em alguma nova direção. Portanto, deve determinar, segundo seu próprio julgamento, o motivo das decisões anteriores, qual qual realmente é, tomado como um todo, o propósito ou o tema da prática até então (DWORKIN, 2005, pág. 238).

Nessa cadeia, o juiz “romancista” tem a incumbência de julgar coerentemente com o que vinha sendo decidido sobre a matéria, buscando compreender o que fora analisado no passado, bem como atentar aos valores que levaram aos julgamentos, de maneira a dar a melhor continuidade ao enredo/assunto posto em suas mãos.

O autor destaca que isso não significa engessamento, nem petrificação do tratamento dado a determinados institutos jurídicos. Pode-se até mesmo dizer que seria o contrário, vez que, para cada nova parte do romance escrito (ou decisão jurídica prolatada), devem ser analisados, estudados e interpretados diversos aspectos da matéria, atuais e do passado, de modo que a continuidade não será exatamente igual ao que escreveram (decidiram) os romancistas (juízes) anteriores. Ademais, é possível seguir em uma nova direção e recomeçar uma história, desde que se apresentem argumentos sólidos e justificadores, o que possibilita inovar, em conformidade com os novos valores sociais.

Na cadeia a ser desenvolvida, há uma renovação permanente, à qual denominamos de “oxigenação decisória”, pois, a cada nova decisão/capítulo tem-se um acréscimo na história desenvolvida que, embora coerente e íntegro, apresenta nuances diversas das anteriores, oxigenadas pela moral política, em direção à melhor versão para a continuidade do romance/tratamento dispensado à matéria. Nesse sentido, afirma Vianna

O roman à chaîne como um processo ininterrompido da criação do direito reclama uma interpretação construtiva em que cada juiz, para chegar a uma decisão, especialmente quando mobilizado pelo julgamento dos hard cases, deve ter como ponto de partida uma teoria que satisfaça a condição de se apresentar como uma reconstrução racional da ordem jurídica de que ele faz parte. (VIANNA, 1999, p.36)

A busca de Dworkin pela preservação da coerência, longe de se constituir em calcificação do tratamento dispensado ao tema, visa a combater a decisão despropositada, discricionária, baseada em opiniões pessoais e desconectada dos valores morais e políticos da comunidade.

Portanto, da “comparação entre o direito e a literatura, fica a ideia de que os juízes têm a responsabilidade de dizer o direito a partir dos princípios da integridade e da moral, com a finalidade de chegar a decisões justas coletivas da sociedade”. (COLOMBRO. FREITAS, 2017, pág. 332).

Ao nosso ver, deve-se ir além, para afirmar que a comparação sugerida e a necessidade de coerência, balizadas pelos princípios que norteiam a comunidade, devem ser “bússolas” não apenas para o Judiciário,

como também para o Legislativo, vez que elabora normas que vão reger toda a sociedade.

Por assim ser, “sem dúvida que qualquer conjunto de leis e decisões pode ser explicado histórica, psicológica e sociologicamente, mas a consistência exige uma justificação, e não uma explicação, e a justificação deve ser plausível, e não postiza” (DWORKIN, 2002, pág. 186), ou mais especificamente, “o que a integridade condena é a incoerência de princípio entre os atos do Estado personificado” (DWORKIN, 2014, pág 223).

Portanto, a coerência com os princípios éticos e morais da respectiva comunidade deve nortear tanto as decisões judiciais como as legislativas, dada a importância de manter o ordenamento jurídico coeso e coerente.

É criticável a tomada de decisões, quer pelo Judiciário, quer pelo Legislativo, baseada em concepções puramente pessoais (ou em benefício de um determinado grupo ou segmento) e arbitrárias que venham a destoar, sem qualquer justificativa plausível, dos princípios e dos valores que inspiraram a prática alterada.

O “romance” precisa seguir o melhor roteiro. Quem adiante toma a pena, não pode olvidar a construção realizada até então e, ainda que queira fazê-lo, deve demonstrar coerência justificadora para sua ruptura a fim de se evitar quebras inconsistentes e divorciadas da moralidade política de uma comunidade.

É exatamente o que se buscará verificar se ocorreu na alteração da proteção ao trabalho da mulher procedida pela Lei n. 13.467/2017, ao revogar o art. 384 da CLT.

3. AS PECULIARIDADES DA MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO

É cediço que as mulheres, de longa data,

foram vítimas de tratamentos diferenciados, menosprezadas, sem direito à voz ou voto, recebendo salários inferiores e impossibilitadas, até mesmo, de exercer determinadas profissões, situação esta que melhorou após diversas lutas travadas ao longo da história. Todavia, ainda há muito por fazer.

O simples fato de, por anos, ter-lhes sido dispensado tratamento não igualitário, produziu um desnivelamento difícil de ser recomposto por meras alterações legislativas, sem outras políticas públicas que as completem¹.

Faz-se mister superar a igualdade meramente formal, buscando-se a igualdade substancial, pois

temos o direito de ser iguais quando a diferença nos inferioriza; e temos o direito de ser diferentes quando a igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades. (SANTOS, 2003, pág. 56)

Nesse diapasão, não se podem negar as diferenças físicas e biológicas existentes entre homens e mulheres, nem, tampouco o aspecto social, vez que à mulher ainda competem, na maioria dos casos, os cuidados com o lar e com a família, fatores que devem ser sopesados para imprimir tratamento adequado no mercado de trabalho.

Um estudo científico elaborado por Fortes, Marson e Martinez (2015) aponta diferenças importantes, tais como: os indivíduos

1
Veja-se, a propósito, a exigência contida no §3º do art. 10 da Lei Eleitoral (Lei n. 9504, de 1997) de ser ter pelo menos 30% de mulheres concorrendo a cargos eletivos, medida que levou as agremiações a inflarem seus quadros para, simplesmente, alcançarem a cota legal, sem que se tenha verificado, na prática, a emancipação feminina no campo da representação política.

do sexo masculino apresentam resultados substancialmente melhores em testes de força muscular e aptidão cardiovascular; a força muscular total máxima, em geral, média da mulher corresponde a 63,5% da força do homem médio, e a força isométrica da parte superior e inferior do corpo das mulheres é, em média, de 55,8% e 71,9%, respectivamente, menor, comparada com a força máxima dos homens; há diferentes respostas neuromusculares, metabólicas e morfológicas entre homens e mulheres que refletem a ação de hormônios característicos. pois os homens sofrem ação da testosterona, produz aumento na deposição de proteína nos músculos, ossos, pele e em outras partes de seu corpo, enquanto as mulheres, a do estrogênio, capaz de aumentar a deposição de gordura nas mamas, nos quadris e no tecido subcutâneo, o que explica a maior quantidade de gordura no sexo feminino; as mulheres apresentam menor massa corporal magra, menos glândulas sudoríparas, coração menor, menor volume sanguíneo e menor concentração de hemoglobina e hematócrito, sendo certo que alguns desses fatores influenciam o desempenho físico.

As diferenças biofísicas e a necessidade de compensação não deixaram de ser levadas em consideração pelo Constituinte de 1988, a exemplo da exigência de menor tempo de serviço e de contribuição, em caso de aposentadoria, que o estabelecido para os homens (art. 40, inc. III, alíneas “a” e “b”, 201, § 7º, incs. I e II, da CF/88), bem como pelo legislador infraconstitucional, com a vedação ao empregador de imposição à mulher de 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 (art. 390 da CLT).

Tampouco se deve olvidar o marco

legislativo representado pela Lei n.º 11.340/2006 (Lei Maria da Penha) ao estabelecer uma série de proteções à mulher vítima de violência doméstica, decerto por sua condição físico-social.

Outro aspecto que não se pode deixar de ressaltar é a dupla jornada das mulheres que trabalham fora, mormente por lhes serem atribuídos maiores cuidados com o lar e os filhos, ainda que dividam diversas tarefas, quando presente a figura masculina. Segundo dados oficiais do IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2015), no estudo Retratos das Desigualdades de Gênero e Raça, as mulheres trabalham 7,5 horas a mais na semana que os homens devido à dupla jornada.

É importante ressaltar que exercer atividade remunerada não afeta as responsabilidades assumidas pelas mulheres com as atividades domésticas, apesar de reduzir a quantidade de horas dedicadas a elas. As mulheres ocupadas continuam se responsabilizando pelo trabalho doméstico não-remunerado, o que leva à chamada “dupla jornada”. Esta pode ser mensurada pela jornada total de trabalho, que considera a soma do tempo dedicado ao trabalho remunerado com o tempo dedicado ao trabalho doméstico não-remunerado (aos afazeres domésticos), partindo do pressuposto de que ambos produzem bens e/ou serviços necessários para toda a sociedade. Assim, em 2015, a jornada total média semanal das mulheres superava em 7,5 horas a dos homens (53,6 horas semanais a jornada média total das mulheres e 46,1 a dos homens). (IPEA, 2015).

Portanto, as nuances que envolvem a realidade feminina no mercado de trabalho,

longe de serem desprezadas, devem ser objeto de atenção especial, não porque atingem um grupo específico e sim pelo impacto em toda a sociedade. À mulher foi concedido o dom de gerar filhos, um papel fundamental na preservação da espécie humana. O olhar e, quando necessário, o tratamento diferenciado não significa violação ao princípio da igualdade, como se esclarecerá adiante.

Por óbvio que foi tanto pela sua condição física como pela sua condição social que o legislador estabeleceu *discrímen* a fim de compensar uma desigualdade que se verifica na prática. Pode-se afirmar, então, que o legislador quis, ao instituir “vantagens” às mulheres, alcançar a igualdade substancial e não aquela meramente formal.

Como mencionado, a história da mulher foi escrita com lutas, sempre em busca de melhores condições de trabalho e de colocação no mercado. Inegáveis são as conquistas alcançadas, coerentes com a proteção especial, quando o caso requer. Essa coesão do “romance em cadeia”, tanto legislativa, quanto jurisprudencial, vinha sendo mantida até a revogação do artigo 384 da CLT.

4. A CADEIA VIRTUOSA NA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER

O capítulo III da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) trata da proteção ao trabalho da mulher. Neste constava o art. 384, em vigor desde 1º de maio de 1943, quando o diploma legal foi publicado, pelo então presidente da República Getúlio Vargas. O texto possuía a seguinte redação:

Art. 384 - Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de quinze (15) minutos no

mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

Após a promulgação da Constituição Federal de 1988, surgiram alguns defensores de que o artigo acima transcrito não teria sido recepcionado, dada a igualdade expressa entre homens e mulheres constante do art. 5º, inc. I, da CRFB/88, que assim dispõe:

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 segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I- homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

Saliente-se que todas as constituições brasileiras anteriores previam a cláusula geral de igualdade entre todos os cidadãos, porém a introdução de cláusula específica com utilização da terminologia “homens e mulheres” ocorreu apenas com a promulgação da CRFB/88. Porém, na mesma cláusula, o constituinte destaca que a igualdade ocorre “nos termos desta Constituição”, de onde se infere que foram abertas possibilidades para tratamentos diferenciados quando o caso requer, como já mencionado.

A controvérsia acerca da compatibilidade do então art. 384 da CLT com a Constituição de 1988 provocou o debate doutrinário e jurisprudencial sobre a questão, culminando com o julgamento do Incidente de Inconstitucionalidade em Recurso de Revista pelo pleno do Tribunal Superior do Trabalho, órgão competente para pacificar as divergências em matéria trabalhista.

O relator do Incidente de Inconstitucionalidade em Recurso de Revista n. 154000-83.2005.5.12.0046 (numeração antiga RR - 1540/2005-046-12-00.583), Ministro Ives Gandra Martins Filho, decidiu, em novembro de 2008, pela compatibilidade do art. 384 da CLT com a CRFB/88, sendo acompanhado pela maioria dos Ministros que compunham o Pleno do TST. Vejamos parte do voto:

[...] Ora, a igualdade jurídica e intelectual entre homens e mulheres não afasta a natural diferenciação fisiológica e psicológica dos sexos, não escapando ao senso comum a patente diferença de compleição física de homens e mulheres.

Analisando o art. 384 da CLT em seu contexto, verifica-se que se trata de norma legal inserida no capítulo que trata da proteção do trabalho da mulher e que, versando sobre intervalo intrajornada, possui natureza de norma afeta à medicina e segurança do trabalho, infensa à negociação coletiva, dada a sua indisponibilidade (cfr. Orientação Jurisprudencial 342 da SBDI-1 do TST) [...]

O maior desgaste natural da mulher trabalhadora, em comparação com o homem, dada a diferente compleição física, não foi desconsiderado pelo Constituinte de 1988, que garantiu diferentes condições para a obtenção da aposentadoria, para homens e mulheres: [...]

Se não houvesse diferenciação de desgaste físico entre homens e mulheres em condições semelhantes de trabalho, não se admitiria a antecipação em 5 anos da jubilação da mulher.

Não é demais lembrar que as mulheres que trabalham fora estão sujeitas à dupla jornada de trabalho, pois ainda

realizam as atividades domésticas quando retornam à casa. Por mais que se dividam as tarefas domésticas entre o casal na atualidade, o peso maior da administração da casa e da educação dos filhos acaba recaindo sobre a mulher.

Sendo assim, descabe invocar o princípio da isonomia (CF, art. 5º, “caput” e inciso I) para igualar homens e mulheres indiscriminadamente, na medida em que esse postulado admite exceções, sendo certo que a própria Constituição da República estabelece algumas diferenças entre os sexos, a exemplo do já mencionado regime temporal diverso da aposentadoria para as mulheres, com menos idade e tempo de contribuição previdenciária (CF, art. 201, § 7º, I e II). [...]

Nesse diapasão, levando-se em consideração a máxima albergada pelo princípio da isonomia, de tratar desigualmente os desiguais na medida das suas desigualdades, ao ônus da dupla missão, familiar e profissional, que desempenha a mulher trabalhadora, corresponde o bônus da jubilação antecipada e da concessão de vantagens específicas, em função de suas circunstâncias próprias, como é o caso do intervalo de 15 minutos antes de iniciar uma jornada extraordinária [...] (BRASIL, 2008).

A decisão do TST foi objeto do Recurso Extraordinário n.º 658312 ao STF que decidiu pela recepção do artigo em comento. O julgamento em questão foi anulado por motivos processuais (equivoco na citação da parte autora do recurso) e retomado em setembro de 2016, tendo o Ministro Relator do recurso, Dias Toffoli, reiterado seu entendimento no sentido da recepção do art. 384 da CLT pela atual Constituição. O julgamento está suspenso

por pedido de vista do Ministro Gilmar Mendes.

No primeiro julgamento, ocorrido em novembro de 2014, o ministro relator ressaltou importantes aspectos justificadores da necessidade de manutenção da regra protetiva, dentre elas:

[...] a Constituição Federal veio a se utilizar de alguns critérios para esse tratamento diferenciado: i) em primeiro lugar, levou em consideração a histórica exclusão da mulher do mercado regular de trabalho e impôs ao Estado a obrigação de implantar políticas públicas, administrativas ou meramente legislativas de natureza protetora no âmbito do direito do trabalho (PITANGUY, Jacqueline & BARSTED, Leila L. (orgs.). *O Progresso das Mulheres no Brasil*. Brasília: UNIFEM, Fundação Ford e CEPIA, 2006); ii) considerou existir um componente orgânico, biológico, a justificar o tratamento diferenciado, inclusive pela menor resistência física da mulher; e iii) considerou haver, também, um componente social, pelo fato de ser comum o acúmulo de atividades pela mulher no lar e no ambiente de trabalho – o que, de fato, é uma realidade e, portanto, deve ser levado em consideração na interpretação da norma, como propõe a metódica concretista de Friedrich Müller (cf. *Métodos de trabalho do Direito Constitucional*. Trad. Peter Naumann: Rio de Janeiro, Renovar, 2005 e *O novo paradigma do direito: introdução à teoria e à metódica estruturantes do direito*. Trad. Dimitri Dimoulis et. al.. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008). [...]

Esses parâmetros constitucionais são legitimadores de um tratamento diferenciado, desde que a norma instituidora amplie direitos

fundamentais das mulheres e atenda ao princípio da proporcionalidade na compensação das diferenças. Essa é a tese em jogo e, ao se analisar o teor da regra atacada, podemos inferir que a norma trata de aspectos de evidente desigualdade de forma proporcional, garantindo o período de descanso de, no mínimo, quinze (15) minutos antes do início do período extraordinário de trabalho à mulher trabalhadora.[...]

Aliás, não há como negar que há diferenças quanto à capacidade física das mulheres em relação aos homens – inclusive com levantamentos científicos [...] Cuida-se de argumento real e que deve ser considerado. Tanto é que o art. 390 da CLT protege a trabalhadora, impedindo o empregador de contratar 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 parece existir fundamento sociológico ou mesmo comprovação por dados estatísticos a amparar a tese de que o dispositivo em questão dificultaria ainda mais a inserção da mulher no mercado de trabalho. Não há notícia da existência de levantamento técnico ou científico a demonstrar que o empregador prefira contratar homens, em vez de mulheres, em virtude da obrigação em comento. [...] Reitero: não houve tratamento arbitrário ou em detrimento do homem. O que o legislador verificou foi a necessidade de, diante das diferenças já suscitadas, conferir às mulheres o benefício normativo juslaboral [...] (BRASIL, 2014).

As decisões do STF e do TST refletiam a interpretação de muitos Tribunais Regionais do Trabalho sobre o assunto. Alguns deles,

inclusive, após a manifestação dos Tribunais Superiores, editaram Súmulas sobre a recepção do então art. 384 da CLT, como a Súmula n.º 39 do TRT da 3ª Região (publicada em 17 de julho de 2015) e de n.º 22 do TRT da 9ª Região (publicada em novembro de 2014 e revisada em outubro de 2016).

Assim, os capítulos do “romance” sobre a proteção do trabalho da mulher, em casos de prorrogação da jornada normal de trabalho que vinham sendo escritos desde 1943 com a publicação da CLT eram coerentes e seguiam a mesma linha de pensamento, prevalecendo a manutenção de tratamento justificador do discrimen, sob o manto da interpretação clarificadora e igualitária substancial.

5. A REVOGAÇÃO DO ART. 384 DA CLT E O FIM DO “ROMANCE EM CADEIA” NA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER

Os intervalos intrajornadas constituem normas que visam à proteção da saúde do trabalhador, bem como à recomposição físico-biológica, tendo como um dos alvos principais evitar a incidência de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais.

Não era à toa que a jurisprudência considerava ilegal, ainda que pela via da negociação coletiva, a sua redução, a teor do entendimento consagrado na Súmula n.º 437 do TST².

Nessa mesma escrita romanceada, construiu-se idêntico fundamento para assegurar o pagamento de horas suplementares no caso de inobservância do repouso mínimo de 11h entre duas jornadas, garantido no art.

2 INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT

66 da CLT, por óbvio para se reprimir a tentativa de se frustrarem medidas que dizem respeito à saúde do trabalhador, entendimento vazado na OJ 355 da SDI-I do TST³

Pois bem. Conquanto a reforma trabalhista tenha possibilitado a redução do intervalo intrajornada, mediante negociação coletiva (§3º, art. 71, CLT), é certo que os fundamentos que ensejaram a edição da supramencionada Súmula n. 437, como também da OJ n. 355, permanecem irretocáveis, pois são “vantagens” destinadas à proteção da saúde e da segurança, visando à garantia de um meio ambiente do trabalho hígido (art. 200, inc. VIII,

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

3 INTERVALO INTERJORNADAS. INOBSERVÂNCIA. HORAS EXTRAS. PERÍODO PAGO COMO SOBREJORNADA. ART. 66 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO § 4º DO ART. 71 DA CLT (DJ 14.03.2008) O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional.

da CRFB/88).

No bojo dessas proteções estava o intervalo mínimo de 15 minutos garantido à mulher entre o fim da jornada normal e o início de atividade extraordinária. A pausa, longe de ser uma extravagância ou um fator de discriminação, estava inserida em um contexto de proteção à saúde da mulher em franca homenagem ao postulado constitucional da igualdade material.

Acrescente-se que o intervalo previsto no art. 384 da CLT (revogado pela Lei nº 13.467/2017) constituía norma materializadora do comando inserto no art. 7º, inc. XXII da CRFB que prevê a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Na esteira da manutenção da integridade do sistema jurídico, como visto, vinha-se caminhando no sentido de proteger a saúde e a segurança da mulher. Os diversos “capítulos” escritos ao longo dos anos, especialmente a partir de 1943, quando a norma foi publicada, foram coesos e respeitaram os princípios morais políticos da comunidade.

A primeira descontinuação desse “romance em cadeia” ocorreu um ano após a promulgação da CRFB/88, com a revogação pela Lei n.º 7855/89 dos artigos 374 a 376, 378 a 380 e 387, todos da CLT, que dispunham acerca do trabalho noturno e da jornada de trabalho da mulher, explicada pelo fato de o excesso de regras dificultar o ingresso de mulheres no mercado de trabalho, em violação ao princípio constitucional da igualdade, defendendo-se que só deveriam ser mantidas as normas protetivas especiais à maternidade e à saúde e segurança no trabalho (DELGADO, 2010).

Apesar disso, foi mantido o artigo 384 da CLT, a partir da construção jurisprudencial e legislativa com o claro intuito interpretativo

de manter a proteção à saúde e à segurança da mulher no ambiente de trabalho. Neste ponto, a “cadeia” permaneceu coerente e íntegra. Todos os “capítulos” escritos caminhavam para “criar o melhor romance possível como se fosse obra de um único autor, e não, como na verdade é o caso, como produto de muitas mãos diferentes”. (DWORKIN, 2014, pág. 276).

É certo que Dworkin, em sua metáfora do “romance em cadeia”, não afasta a possibilidade de mudança de rumo e recomeço da história, desde que haja justificativa consentânea com os princípios ético e moral político da comunidade. Não foi o que ocorreu.

Deve-se “interpretar a história jurídica que encontra, não inventar uma história melhor” (DWORKIN, 2005, pág. 240). Infere-se, assim, que não se deve inventar uma nova história, a despeito da integridade e dos demais valores do sistema jurídico, ainda que, sob o pretexto de paradigmas pessoais, se a considere melhor. Esse “novo rumo” da história em franca dissonância com o princípio da igualdade substancial não é chancelado pela concepção interpretativa-constructiva do Direito.

Se o discurso usado foi a necessidade de tratamento isonômico entre homens e mulheres, pelos fundamentos já expostos, a igualdade material prega a necessidade de permanência do tratamento diferenciado, considerando as notórias peculiaridades da condição feminina já apontadas.

Por outro lado, pela importância que os intervalos intrajornadas possuem para a saúde do trabalhador, se pretendesse manter a coerência com os princípios e postulados construídos, deveria estender o benefício aos homens, e não o suprimir das mulheres. Esse extensão, diga-se, era, inclusive, defendida por Russomano, que afirma:

Será, finalmente, possível – com boas razões – aproveitar-se a regra do artigo 384 para confrontá-la, sucessivamente, com os artigos 5º, 61 e 71, parágrafo 1º, desta Consolidação a fim de reforçar nessa interpretação, acima referida, de que esse intervalo para descanso pode ser devido em qualquer caso de prorrogação do serviço de qualquer trabalhador [...].(RUSSOMANO, 1997, pág. 415)

Certo é que a pretensa igualação não poderia ser alcançada pela supressão de um benefício concedido às mulheres que tinha como suporte a necessidade de imprimir tratamento isonômico a partir da desigualdade verificada na prática. Nesse contexto, o legislador da reforma esteve longe de alcançar a melhor interpretação para as normas constitucionais que tutelam as peculiaridades físicas e sociais da mulher, bem como as que impõem a redução dos riscos inerentes ao trabalho (arts. 5º, inc. I e 7º, inc. XXII, da CRFB).

Cabe ressaltar que os princípios que embasam a proteção da saúde e da segurança da mulher, sua condição física e suas jornadas dentro e fora do trabalho, não mudaram na sociedade brasileira. Alteraram-se os postulados do legislador que, em nítido exercício de discricionariedade positivista, rompeu a integridade e a coerência no tratamento da matéria, a despeito da higidez no ambiente de trabalho e combate a incidência de acidentes e doenças do trabalho, já que a concessão de intervalos é uma medida profilática, que visa à proteção da saúde e da segurança no trabalho. Nesse sentido, assinala Delgado:

[...] É que os avanços das pesquisas acerca da saúde e segurança no cenário empregatício têm ensinado

que a extensão do contato do empregado com certas atividades ou ambientes laborativos é elemento decisivo à configuração do potencial efeito insalubre ou perigoso desses ambientes ou atividades. Tais reflexões têm levado à noção de que a redução da jornada em certas atividades ou ambientes, ou a fixação de adequados intervalos no seu interior, constituem medidas profiláticas importantes no contexto da moderna medicina laboral. Noutras palavras, as normas jurídicas concernentes à jornada e intervalos não são, hoje, tendencialmente, dispositivos estritamente econômicos, já que podem alcançar, em certos casos, o caráter determinante de regra de medicina e segurança no trabalho, portanto, normas de saúde pública. (DELGADO, 2010, pág. 862-3) (itálico no original).

Mesmo sob o aspecto da proteção ao mercado de trabalho da mulher, seja pela matriz econômica, seja pela isonômica, não há nenhum dado estatístico a demonstrar que a concessão do intervalo de 15 minutos tenha sido justificativa para a priorização da força de trabalho masculina.

Rompeu-se, assim, o romance em cadeia, quebrando-se o vínculo com os princípios que serviam de fundamentos às decisões ao se revogar o art. 384 da CLT, abalando toda a construção que se fizera até então no ordenamento jurídico pátrio, sem qualquer justificativa concreta para a mudança.

6- CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não foi à toa que Dworkin construiu sua teoria interpretativa-constitutiva do Direito. A intenção era claramente combater e evitar a

discricionariedade dos julgadores, defendida pelos positivistas, em casos de obscuridade ou ausência de norma, os chamados casos difíceis (*hard cases*), a fim de que as decisões não fossem embasadas apenas na convicção pessoal de cada intérprete/julgador.

Nesse esteira, desenvolveu sua teoria interpretativa do direito, pregando a busca pela resposta correta, a melhor luz na interpretação. Para tanto, comparou a atividade judicial com a prática literária, afirmando que o processo judicial se assemelha a um romance escrito por vários autores. Na verdade, trata-se, como visto do metafórico gênero literário artificial, denominado *romance em cadeia*.

No romance, cada autor/juiz precisa interpretar os capítulos/decisões escritos/decididos pelos que o precederam, analisando as circunstâncias que envolveram a decisão e, a partir daí, imprimir a melhor continuidade possível, objetivando que pareça ter sido escrito/escritas por um único autor/juiz.

Não foi o que se verificou com o tratamento protetivo dado ao trabalho da mulher, mormente a manutenção da concessão do intervalo de 15 minutos após o fim da jornada normal de trabalho e início do labor extraordinário, insculpido no art. 384 da CLT.

A interpretação dada à norma nos julgamentos pelos tribunais superiores era no sentido da recepção do artigo pela CRFB/88, dada a necessidade de imprimir igualdade material à mulher no mercado de trabalho, pelas peculiaridades da mulher, como a dupla jornada e a diferença biofísica em relação aos homens.

Alguns juristas, inclusive, defendiam que o intervalo até então protegido, por se tratar de medida de saúde e segurança no trabalho, logo de saúde pública, com vista a evitar acidentes no trabalho, deveria ser estendidos aos homens.

Esses eram os valores morais políticos que regiam e ainda regem a matéria na comunidade jurídica. Não houve mudança, nesse particular.

No entanto, a despeito da saúde, da segurança, quebrou-se a coerência, a integridade e se revogou o artigo em questão.

Quaisquer que sejam os argumentos usados, quer o discurso de fazer valer o princípio da igualdade, quer o da facilitação à sua inserção no mercado de trabalho, não se justificam, mormente pelos princípios estruturantes e pelos valores reconhecidos em nossa sociedade, como a necessidade da busca pela igualdade substancial e não meramente formal, a proteção à saúde e à higidez do meio ambiente de trabalho e a profilática medida de prevenção a ocorrência de acidentes e doenças ocupacionais.

A ruptura da coerência e da integridade terá o seu preço. Um deles que se avista é o retrocesso social. Sem falar no aumento dos riscos de acidentes de trabalho, estes por sua vez, geradores de outras consequências que atingem toda a sociedade. Os intervalos intrajornadas, neles incluído o previsto no art. 384 da CLT, por se tratar de norma de saúde pública, mereciam uma interpretação construtiva pelo legislador.

Cabe por fim referir que, com a perda de validade da Medida Provisória n. 808 de 2017, que, ao alterar o artigo 394-A introduzido pela Reforma, retomava a proibição, houve outro severo golpe na proteção à mulher gestante, qual seja, a liberação de exercício do trabalho em atividades insalubres em graus médio e mínimo, salvo atestado médico que recomende o afastamento.

O longo romance que vinha sendo escrito acerca da proteção do trabalho da mulher, escrito desde maio de 1943 com capítulos

coerentes, teve desfecho inesperado com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, que representou uma grande fissura no arcabouço de proteção à saúde, à segurança e à higidez alicerçados na especial condição feminina. A desintegração incoerente e dissonante com anos de solidez legislativa e jurisprudencial abalou o romance e desenhou um desfecho, sem final feliz.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

BRASIL. Constituição Federal do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 02 jan 2018.

BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas(Decreto- lei n. 5452/1943). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 02 jan 2018 .

BRASIL. Lei n.º 13467/2017. Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 02/01/ 2018.

BRASIL. Lei n.º 7855/89. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_leis/L7855.htm. Acesso em 12/01/2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso extraordinário n. º 658.312 Santa Catarina. Relator: Ministro Dias Toffoli. Pesquisa de Jurisprudência. Acórdão, 27 de novembro de 2014, publicado em 10/02/2015, DJE. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciarepercussao/verAndamentoProcesso.incidente=4145394&numeroProces->

[so=658312&classeProcesso=RE&numeroTema=528](#) Acesso em 11/01/2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Incidente de Inconstitucionalidade em Recurso de Revista. TST-IIN-RR-1.540/2005-046-12-00.5. Relator: Ministro Ives Gandra Martins Filho. Pesquisa de Jurisprudência. Acórdão, 17 de novembro de 2008, publicado em 13/02/2009. Disponível em http://ext02.tst.gov.br/pls/ap01/ap_red100.resumo?num_int=133296&ano_int=2007&qtd_acesso=2219521 . Acesso em 11/01/2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial n.º 355. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJSDI_1/n_s1_341.htm. Acesso em 11/01/2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Súmula 39. Disponível em <https://portal.trt3.jus.br/internet/bases-juridicas/jurisprudencia/uniformizacao-de-jurisprudencia/sumulas>. Acesso em 08/01/2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Súmula 22. Disponível em <https://www.trt9.jus.br/basesjuridicas/sumula.xhtml>. Acesso em 08/01/2018.

COLOMBO, Silvana Raquel Brendler; FREITAS, Vladimir Passos. **A dimensão interpretativa do direito como integridade a partir de Ronald Dworkin**. Revista Direito e Liberdade – RDL – ESMARN – v. 19, n. 1, p. 321-349, jan./abr. 2017. Disponível *on line* em http://www.esmarn.tjrj.jus.br/revistas/index.php/revista_direito_e_liberdade/article/viewFile/1309/724. Acesso em 11/01/2018.58v

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2010.

DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

_____. **O império do direito**. Tradução por Jefferson Luiz Camargo. 3ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 2014.

_____. **Uma questão de princípio**. Tradução por Luís Carlos Borges. 2ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

FORTES, Marcos de Sá Rego; MARSON, Runer Augusto; MARTINEZ, Eduardo Camillo. **Comparação de Desempenho Físico entre Homens e Mulheres**. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/292059664_comparacao_de_desempenho_fisico_entre_homens_e_mulheres_revisao_de_literatura. Acesso em 08/01/2018.

HART, L. A. Herbet. **O conceito de Direito**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2007.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA- IPEA. **Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 1995 a 2015**. Disponível *on line* em http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf. Acessado em 08 de janeiro de 2018.

MACEDO JÚNIOR, Ronaldo Porto. **Do xadrez à cortesia- Dworkin e a teoria do direito contemporânea**. São Paulo: Saraiva, 2013.

MINISTÉRIO DA FAZENDA[et al.]. **Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho** : AEAT 2015. – vol. 1 (2009) – . – Brasília : MF, 2015. Disponível *on line* em <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2017/05/aeat15.pdf> . Acesso em 11/01/2018

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Observatório Digital de Saúde e Segurança no Trabalho – Smartlab de Trabalho Decente MPT-OIT. 2017. Disponível em <http://observatoriosst.mpt.mp.br>. Acesso em 12/01/2018.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das leis do trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitismo multicultural**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

VIANNA, Luiz Werneck *et al.* **A judicialização da política e das relações sociais no Brasil**. Rio de Janeiro: Revan, 1999.

Publicado originalmente em: Revista Fórum Justiça do Trabalho. Ano 35 - nº 414 - Junho de 2018.

DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A CULTURA DO MACHISMO

Júlia Melim Borges Eleutério

A ideia da igualdade tem por finalidade o combate à discriminação e a violência de gênero.

A desigualdade de gênero não tem mais espaço, aliás, nunca deveria ter tido, pois a pessoa, independentemente de ser diferente da outra, tem sua dignidade e deve receber tratamento igualitário, sem qualquer discriminação ou preconceito.

Como visto até aqui, o Direito não é suficiente para combater as condutas discriminatórias ocorridas no seio da sociedade. O Direito é insuficiente e esta é a crítica inicial que faz surgir várias indagações a respeito da desigualdade de gênero que ainda permanece no seio da sociedade e no ambiente do trabalho.

Como construir uma sociedade justa e igualitária se ainda a discriminação e o preconceito continuam sendo prática recorrentes na vida social?

Esclarecendo o sentido do verbo discriminar, Sanches apresenta os

ensinamentos de Coutinho:

Discriminar, em seu sentido amplo, explica Maria Luiza Pinheiro Coutinho, significa separar, distinguir, fazer distinção, estabelecer diferença; não se misturar; tratamento desigual de um indivíduo ou grupo de indivíduos, em razão de alguma característica pessoal, cultural, classe social ou convicção religiosa (COUTINHO, 2003 apud SANCHES, 2009, p. 50).

Consoante observa Trippia (2014, p. 37), a ação ou ato de discriminar significa segregar, ocasionar desigualdade em razão de intolerância ou preconceito.

Complementa-se o entendimento da autora, no sentido de se admitir a discriminação como um ato de desrespeitar o outro, de inadmiti-lo como semelhante, de julgá-lo à inferioridade, de não reconhecê-lo como sujeito de direitos.

A discriminação, em geral, faz-se presente nos dias de hoje, no seio da sociedade,



Júlia Melim Borges Eleutério

Mestra em Direito pelo Centro Universitário Curitiba - Unicuritiba (2015).
Professora de pós-graduação da Faculdade Guilherme Guimbala (SC).

em diversas circunstâncias, fato este que se mostra na prática do dia-a-dia. A discriminação e o preconceito não ocorrem apenas na vida pessoal, mas se estende às práticas relacionadas ao trabalho.

A preocupação agrava-se, na medida em que se admite que vivemos no Estado Democrático de Direito, onde todos são iguais perante a lei. Como reconfigurar este Estado Democrático de Direito?

O tema é instigante, no sentido da repulsa e, merece ser refletido, pois não se trata de um problema apenas jurídico e sim social, institucional e coletivo, não se admitindo um contexto discriminatório e preconceituoso onde seres humanos são tratados desiguais, em que pesem suas diversidades.

O problema é grave e não pode ser esquecido ou abrandado e, por isso justifica-se sempre a pesquisa, para aclarar os níveis da discriminação, para compreender o fenômeno, para buscar alguma resposta sobre a problemática, para fazer acreditar na mudança e na instauração de uma nova ordem social que tenha a paz e o equilíbrio como premissa maior.

Um novo paradigma relacional deve ser o desafio de todos/as. Ou seja, a ideia de construção de uma nova ordem social poderá, quiçá, ser efetivada quando o Direito assumir novos significantes, através do diálogo entre os campos e aliado a condutas de alteridade que devem ser praticadas por todos/as e assim a cultura do machista será desconstruída.

É importante estudar o fenômeno da discriminação a partir do seu termo. O ensinamento de Sanches clareia o conceito de discriminação, sob a ótica adotada pela Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher,

aprovada pela ONU, em 1979:

A Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, aprovada em 1979 pelas Nações Unidas e ratificada pelo Brasil em 1984, traz expressamente em seu art. 1º o conceito de discriminação para fins da referida Convenção, entendendo como discriminação contra a mulher “toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo (PIOVESAN, 2002 apud SANCHES, 2009 p. 51).

A discriminação é uma ação negativa, é um fenômeno social e, por assim ser, transcende ao campo jurídico, ou seja, o conceito de discriminação não pode se resumir àqueles previstos em lei ou em normas, em que pese o significado trazido pela referida convenção, que não pode ser desprezado.

O que se quer dizer é que, enquanto fenômeno social, a discriminação deve ser analisada pela perspectiva de outros olhares e, nesta ótica, confirma-se a necessidade do diálogo entre os campos do conhecimento, porquanto, através da interdisciplinaridade poderá se buscar novas sensibilidades que possam contribuir para o afastamento do racionalismo.

Confirmando ser um fenômeno social, considerações sobre a interpretação do fenômeno discriminação podem ser analisadas

sob a ótica levantada por Gosdal, citada por Trippia (2014, p. 37):

Segundo Thereza Cristina Gosdal, a discriminação pode ser considerada um fenômeno social, relacional, que excede o campo do Direito. Por ser social, a discriminação é dinâmica, podendo variar no espaço e tempo, ou seja, em um mesmo contexto, um fato pode ser discriminatório para uma pessoa, e não ser para outra, pois está relacionado a uma valoração comparativa, inerente ao sujeito.

É, portanto, um fenômeno relacional que ultrapassa o campo jurídico e, pelo dinamismo que assume “varia de acordo com o tempo e o lugar [...]” (SANCHES, 2009, p. 51).

Quanto à discriminação no sentido político e jurídico, Trippia (2014, p. 37) assevera a diferença e, para a autora:

O ato de discriminar, no discurso político moderno, tem conotação de desfavorecimento de um indivíduo ou de um grupo social, aparentemente sem um motivo que o justificasse. E já em um discurso jurídico, discriminar pode ter sentido amplo, correspondendo ofensa ao princípio da igualdade, e sentido estrito, quando a violação ao princípio da igualdade tem fundamento em critérios proibidos.

Nessa linha, a discriminação conecta-se com as duas perspectivas, ou seja, o político-social e o jurídico, na medida em que os conflitos sociais são passíveis de controle pelo Direito, que, por sua vez, tem o condão de efetivar a organização e a harmonia social, manifestando-se como um corolário inafastável da sociedade.

O ser humano é um ser social e precisa

estar em contato com o/a outro/a e, a partir daí, reconhecê-lo/a. O ser humano precisa encontrar no/a outro/a as experiências que não possui, o que motiva o desenvolvimento individual e coletivo.

O reconhecimento do/a outro/a e o respeito devem ser fundamentais para o afastamento de qualquer desigualdade, por isso a política de alteridade é algo que deve ser levado à consciência social para que, uma vez adotada, chegue-se à desconstrução da cultura do machismo.

A convivência social ordenada é uma condição para a manutenção da sociedade que, na atualidade, beira ao colapso. O Direito, enquanto instrumento regulador social, é a própria exigência. Através das normas postas, tenta organizar e manter os comportamentos humanos adequados e aptos para respeitar os direitos consagrados pela norma.

Segundo Sanches, “no Brasil, o processo discriminatório está vinculado a uma complexa estrutura, em que se encontram interligados fatores de ordem econômica, cultural e social” (SANCHES, 2009, p. 51).

Comprovando o processo discriminatório existente e alinhando ao que já foi exposto nos itens abordados anteriormente, Sanches (2009, p., 52) contextualiza esta problemática indicando como as leis, antes da Constituição de 1988, possuíam cunho discriminatório, o que confirma como o contexto social interfere no conceito da discriminação:

Um exemplo bastante concreto de que o contexto social interfere diretamente no conceito da discriminação diz respeito ao papel desempenhado pelas mulheres na sociedade e no mercado de trabalho. Até a entrada em vigor da

Constituição de 1988, várias eram as normas de caráter infraconstitucional com cunho claramente discriminatório em relação à mulher, como por exemplo, a regra que exigiu a autorização marital para a mulher trabalhar ou que a proibia de fazer horas extras ou trabalhar em horário noturno. Pressionada pelas normas internacionais ratificadas pelo Brasil, como a Convenção Internacional para a Eliminação da Discriminação contra a Mulher, e pelos movimentos feministas, a Carta Magna, no inciso I do art. 5º, estabeleceu expressamente a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres, revogando tacitamente as normas infraconstitucionais que previam discriminações injustificadas.

Pode-se admitir que o avanço foi significativo, após muitas lutas e enfrentamentos pelas mulheres, o ordenamento jurídico reconheceu as mesmas condições de igualdade entre homens e mulheres, findando a ideia de que ambos são seres desiguais ou que a mulher é inferior ao homem.

No sentido de erradicar qualquer forma de discriminação, sobretudo àquela que ocorre contra a mulher, filia-se à reflexão e proposta de Silva (2010, p. 562):

Assim sendo, partir da noção que meu semelhante merece mais privilégios porque pertence à classe dos incluídos parece ser uma falácia que se tem mantido até os dias atuais. Os estereótipos, os preconceitos e a discriminação contra as mulheres precisam ser analisados, estudados, pensados, repensados, proibidos, vigiados e punidos sob todas as formas, não obstante a diversidade multicultural em que vivemos até

mesmo dentro de um mesmo país, e, acima de tudo, deve ser analisado o sentido irracional de se pensar que um ser humano possa ser humilhado e desprezado por razões de identidade de gênero.

A ideia de se combater e eliminar a discriminação contra a mulher é algo, portanto, que deve ser analisado sob o âmbito social e não apenas jurídico.

Esclarecida a ideia de discriminação, passa-se ao esclarecimento sobre o preconceito, que difere da discriminação.

A confusão entre os termos é frequente, mas ambos não se confundem.

Antes de tecer considerações sobre o preconceito, diferenciando-o da discriminação, colhe-se o pensamento de Bandeira e Batista (2002, p. 121):

Do ponto de vista jurídico, uma sociedade que prega a construção diferenciada e não-plural de seus membros, como signo do preconceito, que admite o acesso particularizado de alguns, seja aos bens materiais, seja aos bens culturais, que dá valoração positiva à desigualdade substantiva de seus membros está fadada à instauração da violência nas suas variantes materiais e simbólicas.

A eliminação da violência, decorrente do preconceito e da discriminação é possível? Essa é uma das indagações! É possível uma reconfiguração das relações de gênero nas relações de trabalho? Como desconstruir a cultura do machismo e do sistema patriarcal?

O preconceito é uma das causas da discriminação, pois, a partir de uma prática preconceituosa condutas discriminatórias

passam a ocorrer.

Para Sanches (2009, p. 52), o preconceito é uma opinião antecipada desprovida de uma análise crítica, ou seja, há um desconhecimento dos fatos, ou falta de tolerância e uma ideia generalizada:

O preconceito pode ser entendido como conceito ou opinião formada antecipadamente, sem maior ponderação ou conhecimento dos fatos; uma ideia preconcebida sem análise crítica, assumido em consequência da generalização apressada de uma experiência pessoal ou fruto, ainda, de uma intolerância e xenofobia; surge como uma das causas da discriminação, visto que dele advém diversas práticas discriminatórias.

Nesta linha, assevera Gosdal (2003) que o preconceito pode ser entendido como uma ideia preconcebida acerca de algo ou alguém, advinda de atitude interior de um indivíduo ou de um grupo, visando à justificativa de sua exploração econômica, política ou ocultação de antagonismos de classe, conduzindo à discriminação e direcionando a certas pessoas um tratamento diferenciado e não merecido, fundado, em geral, no desconhecimento.

O preconceito parece que antecede a discriminação. Parte-se de uma ideia pré-formulada daquele que se sente superior ao outro, é um sentimento que está interiorizado em alguém, no inconsciente popular.

O preconceito, por ser um julgamento prévio, legitima a discriminação. No caso das mulheres os aspectos culturais e sociais contribuíram para a caracterização dos preconceitos, ante a ideia de que o homem sempre esteve em níveis de dominação, como

se o “poder” dos homens anulasse a própria mulher.

Sanches, apoiada nos ensinamentos de Coutinho, explica muito bem a diferença entre preconceito e discriminação:

Esse julgamento preconcebido ou essa opinião sem julgamento que legitima a discriminação, violando o princípio da dignidade humana, da justiça e da igualdade, distingue-se da discriminação por ser um sentimento latente, que nem sempre se traduz em ação. O preconceito tem embutido em si uma predisposição hostil em face de outros seres humanos. A discriminação, por sua vez, é um ato, uma conduta do indivíduo na exteriorização do seu sentimento, não se confundindo, portanto, com a conduta preconceituosa, muitas vezes naturalizada pelas práticas de uma sociedade autoritária, fundada na relação de mando-obediência que vai justificar as desigualdades (COUTINHO, 2003 apud SANCHES, 2009, p. 53).

A discriminação advém de uma conduta ou sentimento preconceituoso. O preconceito é aquele sentimento de repulsa, de desprezo e de desfavorecimento em face do outro.

A discriminação se concretiza a partir de uma ação, é uma ofensa que nega à pessoa a justiça e a igualdade, diferenciando-a dos demais, estabelecendo diferenças, ou seja, é uma manifestação comportamental do preconceito, que é uma “opinião adotada sem exame” (SPULDARO, 1999 apud LIMA, 2011, p. 91).

Sobre a discriminação da mulher nas relações de trabalho, observa Gosdal (2003, p. 96-97)

[...] a discriminação que afeta as mulheres tem características específicas, apresentando-se como um acréscimo às outras possíveis discriminações (por ser negra, portadora de deficiência, pela condição sócio-familiar, etc.). As mulheres como grupo discriminado não constituem socialmente uma minoria, no sentido quantitativo do termo (e sim no de acesso aos mecanismos de poder e decisão). Ademais, a diferença em que se baseia a discriminação se apresenta com um caráter 'benigno', ou seja, para romper com esta forma de discriminação é preciso romper com papéis e estereótipos assinalados para as mulheres com uma pretensa intenção protetora e diferenciada oriundo de sua especial natureza.

Não restam dúvidas que a mulher ainda é discriminada nas relações de trabalho e “[...] tanto o preconceito quanto a discriminação dirigidos em relação às mulheres sofrem a interferência de uma conduta humana masculina, seja por ação ou omissão, violando, diretamente, direitos [...]” (TRIPPIA, 2014, p. 39).

A história da mulher no Direito e o lugar dado pelo Direito à mulher, sempre foi considerado um “não-lugar”, o que demonstra que havia um perfeito paradoxo enraizado junto à sociedade, uma vez que a “presença” da mulher era, na verdade, a história de sua “ausência”, já que sempre foi tratada como uma pessoa subordinada ao marido, ao pai, sem direito de voz e, ainda, marcada pelo regime da incapacidade jurídica (TREVISI, 2008, p. 5).

Segundo entendimento de Dias (2012, p. 66)

é preciso que o legislador e os aplicadores da Lei sejam cautelosos,

deixem seus conceitos e preconceitos de lado, e enxergue na mulher um ser humano forte, capaz, e que só precisa de condições iguais para concorrer no mercado de trabalho, não de excessos protecionistas [...].

O entendimento do autor pode ser considerado em partes, pois, e ideia não é apenas que o legislador e os aplicadores da Lei atentem para a não discriminação e sim toda a sociedade.

O problema da discriminação está inserido no seio da sociedade e, a partir das atitudes e condutas praticadas pelo ser social é que a discriminação avança para a esfera corporativa, refletindo em desigualdades entre homens em mulheres em função do cargo, salário, tratamento diferenciado às mulheres pela sua condição de gênero, mãe etc.

Assim, combater a discriminação é uma atitude que transcende ao Direito e se insere na sociedade, nas ações e condutas de cada ser humano planetário, ou seja, não basta a cobrança legislativa e a aplicação da lei. A efetividade da igualdade somente vai ocorrer quando todos reconhecerem esta igualdade, a partir de outras sensibilidades e da reformulação de pensamentos ditos preconceituosos.

A partir desta análise que foi realizada, é importante compreender quais normas de proteção à mulher, ou seja, normas que proíbem a discriminação em desfavor da mulher nas relações de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BANDEIRA, Lourdes; BATISTA, Analía Soria. Preconceito e discriminação como expressões de violência. **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis, v.

10, n. 1, jan. 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2002000100007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 27 mai. 2015.

DIAS, Edgar Santos Tavares. **O direito do trabalho e a proteção do trabalho da mulher.** 192 f. Dissertação (Mestrado em Direito), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2012.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho.** Curitiba: Genesis, 2003.

LIMA, Maria da Glória Malta Rodrigues Neiva de. A proteção da igualdade de gênero no ordenamento jurídico nacional e internacional e os mecanismos assecuratórios. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região,** Curitiba, ano 36, n. 66, p. 65-120, jan./jun. 2011.

SANCHES, Vanessa K. C. **A discriminação por orientação sexual no contrato de trabalho.** São Paulo: LTr, 2009.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** 33. ed., rev., atual. São Paulo: Malheiros, 2010.

TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia. A discriminação de gênero e a proteção à mulher. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região,** Belo Horizonte, v.47, n.77, p.21-30, jan./jun. 2008.

TRIPPIA, Luciane Maria. **A discriminação da mulher negra no mercado de trabalho e as**

cotas raciais. 141 f. Dissertação (Mestrado em Direito), Centro Universitário Curitiba, Curitiba, 2014.

Publicado originalmente em Eleutério, Júlia Melim Borges; “(Des)igualdade de Gênero nas Relações de Trabalho: por um novo paradigma relacional a partir da desconstrução da cultura machista. 1 ed. - Florianópolis, SC; Empório do Direito, 2017.

A IMPORTANTE ATUAÇÃO JUDICIAL À LUZ DAS NORMAS FUNDAMENTAIS PARA A TRANSFORMAÇÃO SOCIAL

Luiza Sabino Queiroz

INTRODUÇÃO

A busca pela igualdade de direitos entre homens e mulheres não é recente. Durante a Revolução Francesa (1789-1799), Marie Gouze propôs à Assembleia Nacional da França a aprovação da Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã (1791), mas foi condenada e denunciada como uma mulher “desnaturada”¹. Movimentos como estes, embora aparentemente infrutíferos, ajudaram a disseminar o questionamento do senso, então comum, da inferioridade da mulher em relação ao homem.

No âmbito trabalhista, a luta travada pela igualdade de oportunidade, de salário, de tratamento também demandou tempo de maturação. A aculturação ainda não está completa e dados indicam que esse processo

parece estar longe de findar para a trabalhadora que opta por ser mãe.

Nesse contexto, o presente trabalho tem por finalidade analisar determinados impasses que podem ocorrer entre a empregada gestante ou mãe durante ou após o fim do seu contrato de trabalho. As soluções demandam sensibilidade e interpretação à luz do arcabouço normativo estrangeiro e nacional.

Para tanto, de forma breve e inicial, serão apresentadas as normas protetivas da gravidez e da maternidade que ao longo do tempo se revelaram necessárias. Após, o estudo versará sobre determinadas situações e proporá resoluções.

Este trabalho, conquanto enxuto, se justifica pela necessidade de se compreender o papel do magistrado trabalhista no processo de amadurecimento da sociedade e de libertação da cultura discriminatória contra a empregada que opta por conciliar a maternidade e o labor.

O método utilizado foi o dedutivo

1 Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-antiores-%C3%A0-cria%C3%A7%C3%A3o-da-Sociedade-das-Na%C3%A7%C3%B5es-at%C3%A9-1919/declaracao-dos-direitos-da-mulher-e-da-cidada-1791.html> .

Luiza Sabino Queiroz

Advogada e sócia do Escritório de Advocacia Marra Teixeira Sabino. Pós-graduanda em Direito Material e Processual do Trabalho pela OAB/RJ. Pós-graduanda em Direito Processual Civil pela Uniderp. Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental. Graduada em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

de cunho qualitativo, com pesquisa teórica baseada nos seguintes instrumentos: revisão bibliográfica e normativa, decisões de Tribunais Regionais e do Tribunal Superior do Trabalho, análise de casos concretos.

BREVE REUNIÃO DE IMPORTANTES MANIFESTAÇÕES LEGISLATIVAS DE PROTEÇÃO À GRAVIDEZ E À MATERNIDADE

Na Revolução Industrial o trabalho da mulher foi altamente explorado por se tratar de mão de obra dócil e barata. A tutela especial ao trabalho feminino surge na Inglaterra, em 1842, com a “Coal Mining Act”, que proibia o labor da mulher no subterrâneo. Em seguida, o “Factory Act”, de 1844, que reduziu sua jornada para 12 horas por dia (BARROS, 1995).

O trabalho da mulher foi tema de preocupação desde a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, por dois motivos: o primeiro, pela busca da igualdade formal de direitos entre homens e mulheres, e o segundo, pela proteção de sua integridade física, especialmente quando em estado de gestação (BARROS, 1995).

No mesmo ano em que foi criada, a OIT adotou a Convenção 03, ratificada pelo Brasil, que assegura à mulher empregada, independentemente de seu estado civil, uma licença remunerada compulsória de seis semanas antes e de seis semanas após o parto, além de dois intervalos de trinta minutos cada um para aleitamento. Embora o campo de atuação dessa Convenção se restrinja às empregadas de estabelecimentos industriais e comerciais, inovou no âmbito laboral de proteção à gravidez e à maternidade, em especial ao considerar ilegal a dispensa da

empregada durante a gestação, por ocasião parto e da licença compulsória (BRASIL, 1935).

Em 1952, a Convenção 03 da OIT foi revista pela Convenção 103, do mesmo Organismo, que ampliou a aplicação das normas de proteção à maternidade e previu a licença remunerada da gestante por um sistema de seguro obrigatório. No intuito de evitar qualquer tipo de discriminação na contratação de mulheres em idade fértil, estipulou a Convenção 103 da OIT, em seu art. IV, item 8: em hipótese alguma, deve o empregador ser tido como pessoalmente responsável pelo custo das prestações devidas às mulheres que ele emprega (BRASIL, 1966).

No âmbito nacional, as Convenções da OIT influenciaram a legislação brasileira. Embora o Decreto 21.417-A, de 1932, conflitasse com a Convenção 03 da OIT quanto à duração da licença-maternidade e à imposição ao empregador do pagamento correspondente na ausência de seguro social ou fundo público, em 1943, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) igualou o período do afastamento (art. 393). No entanto, apenas em 1975, o País se adequou à Convenção 103 e retirou do empregador a responsabilidade pelo pagamento dos salários integrais durante a licença, incumbindo à Previdência Social, por meio do Decreto 75.207 (BARROS, 1995).

Com a Constituição da República de 1988 (CR/88), a proteção da gestante e da maternidade encontra respaldo no fundamento da dignidade da pessoa humana (art. 3º, III), no objetivo de se construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I), na sua natureza de direito social (art.6º), na valorização da família (art. 226), na busca por um padrão moral e educacional minimamente razoável à criança e

adolescente (art. 227), na saúde como direito de todos e dever do Estado (art. 196), na estabilidade provisória (art. 10, II, b, do ADCT). Ademais, a própria CR/88 garantiu a licença à gestante de 120 dias diferente da licença paternidade de 5 dias.

O reconhecimento formal da necessária proteção da gestação e da maternidade, porém, não se mostrou suficiente para aniquilar a discriminação da mulher em idade fértil na obtenção e manutenção no emprego. Não por outra razão, em 1995 foi publicada a Lei 9.029, que proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória no que tange ao acesso ou à manutenção no trabalho por motivo de situação familiar (que envolve o estado gravídico, em uma interpretação sistemática da norma e maximização dos direitos fundamentais), bem como considera crime a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou estado de gravidez (art. 1º e 2º). Nesse mesmo sentido, em 1999, o art. 373-A foi inserido na CLT e inovou ao prever a possibilidade de adoção de ações positivas para alcançar a finalidade legal.

O COMBATER À DISCRIMINAÇÃO POR MEIO DAS NORMAS INTERNACIONAIS E DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS CONSTITUCIONAIS

A plêiade normativa de tutela da trabalhadora gestante e mãe é considerada robusta e se justifica pela função social que a maternidade cumpre, já que desta depende a renovação das gerações. “As medidas destinadas a proteger as mulheres em decorrência da gravidez ou de parto, vinculadas a um contrato de trabalho, não constituem discriminação; seu

fundamento reside na salvaguarda da saúde da mulher e das futuras gerações” (BARROS, 1995, p. 39).

Embora o arcabouço jurídico não consiga, por questões técnicas e de evolução social, prever todas as situações de impasse que a mulher poderá encontrar durante ou após o seu contrato de trabalho, as inevitáveis lacunas não podem ser capazes de afastar a intenção protetiva das normas em vigor.

No entanto, não é incomum encontrar decisões que não reconhecem a ex-empregadas o direito de receber a indenização que lhes é garantida pelo simples fato de a demandante deixar escoar o prazo da estabilidade para comunicar a gravidez (a título de exemplo, o acórdão da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região no processo nº 0000125-93.2016.5.21.0002). Também não raro há decisões que não concedem a referida indenização caso a gestante se negue a retornar ao trabalho (nesse sentido a 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no processo nº 0010243-82.2016.5.03.0050).

As razões que levam mães e gestantes a não comunicarem uma gravidez ao ex-empregador ou a não desejarem a reintegração no antigo emprego dizem respeito à esfera íntima e privada de cada uma delas, não se podendo presumir qualquer abuso de direito, consoante indica a OJ 399 da SDI-1. Conforme afirma Beltramelli Neto (2014, p. 111),

o direito à intimidade protege a esfera secreta da vida do indivíduo, contra o conhecimento dos demais (...) [o direito à vida privada] é mais abrangente, alcançando tudo o que se refira ao modo de ser e de agir do indivíduo, que encontre no segredo a condição para o

desenvolvimento da personalidade, a partir da liberdade de ser e agir longe dos olhos dos outros.

Segundo Tartuce (2016, p. 489), “a ilicitude do abuso de direito está presente na forma de execução do ato”. No entanto, encontra-se dentro do direito da personalidade da empregada dividir ou não com o empregador, ou com qualquer outra pessoa, a sua gravidez, bem como aceitar ou não retornar ao emprego do qual foi demitida.

Nota-se que não há excesso dos limites impostos pelo fim social da estabilidade provisória ou pela boa-fé ou pelos bons costumes (art. 187 do Código Civil), mas tão somente uma opção legítima, que, portanto, é incapaz de retirar do empregador as consequências legais da dispensa imotivada, independente do conhecimento da gravidez pelo patrão e/ou pela empregada quando da rescisão do contrato.

Essa conclusão se depreende do inciso I, do art. 7º, da CR/88, que protege a relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa e prevê indenização compensatória caso qualquer das duas modalidades de rescisão contratual ocorra. Ainda que a Lei Complementar indicada no referido inciso não tenha sido editada, ao particular, bem como ao Estado em suas funções legislativa, administrativa e judiciária, é vedado comportamento diverso dessa diretriz estipulada pelo Poder Constituinte Originário.

Nesse sentido, conclui José Afonso da Silva que as normas de eficácia limitada têm eficácia jurídica imediata e direta, mas também vinculante, já que, além de condicionarem a legislação futura para determinado vetor,

informam a concepção do Estado e da sociedade, conferem sentido teleológico para as normas jurídicas, bem como criam situações jurídicas subjetivas, de vantagem ou de desvantagem (SILVA, 2012).

A aplicação vinculante do inciso I, do art. 7º, da CR/88, nas referidas situações é corroborada pelo resultado de recente pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas (FGV), segundo a qual se constata que quase metade das mulheres é despedida sem justa causa até 2 anos após o retorno da licença maternidade:

Results show that the likelihood of employment increases monotonically since three years before the maternity leave, reaching the maximum at the moment of the event (since $\mu_0 = 0$). During the maternity leave period, the employment is stable, but falls sharply mainly after the period of job protection, which is legally guaranteed for 5 months. After one year from the event, the employment seems to stabilize again, but three years after it, almost half of women were out of the formal labor market. The level of employment observed three years after was almost 6.8 (48.41%-41.6%) percentage points lower than the level observed three years earlier the event. (...)

We find that the extended leave policy alleviates part of the negative employment effects of maternity leave-taking (MACHADO, [2017-]).

Os dados estatísticos, que nesse caso devem ser entendidos como dados probatórios sensíveis, permitem presumir o cunho discriminatório na despedida da gestante e da mãe que retornou da licença-maternidade

há pouco tempo. Soma-se, pois, ao aparato protetivo, a vedação à discriminação ilícita, conforme determinado pela CR/88 (art. 3º, IV, e 5º, caput e I), pelas Convenções 100 e 111 da OIT, pela Convenção sobre todas as formas de discriminação contra a mulher de 1979, pela Convenção de Belém do Pará de 1994.

Com efeito, à luz das Convenções internacionais e dos direitos fundamentais assegurados na CR/88, dada a reprovabilidade da conduta do empregador e o potencial abalo emocional à gestante ou à mãe, pode-se concluir pelo direito a reparação por danos morais (art. 5º, X, da CR/88 e art. 4º, *caput*, da Lei 9.029/95).

Outrossim, para as empregadas que são despedidas sem justa causa durante a gestação ou durante o período estabilitário, também é possível afirmar pela cumulação das verbas de danos morais com valores correspondentes ao dobro da remuneração do período de afastamento (art. 4º, II, da Lei 9.029/95). Neste caso, não há falar em *bis in idem*, já que, desde 2010, por meio da Lei 12.288, foi incluído ao *caput* do art. 4º da Lei 9.029/95 a expressão “além do direito à reparação pelo dano moral”, sugerindo, pois, que o pagamento em dobro da remuneração possui natureza distinta da indenização por danos materiais e distinta do dano moral, mas sim multa revertida em favor do empregado.

Nesse contexto de constatação de atos discriminatórios contra o planejamento familiar das mulheres, é bastante sugestivo que o Poder Legislativo, ao lado da atuação positiva dos Tribunais do Trabalho, mature a possibilidade de se entender injusta a dispensa da empregada que retornou da licença maternidade há menos de 24 meses, cabendo ao empregador o ônus

de provar razoável motivo. A súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) indica respeitável critério.

Outra situação que demanda interpretação sistemática e teleológica, à luz das normas internacionais e nacionais protetivas, diz respeito à empregada que pede demissão e, no curso do aviso prévio, descobre que está grávida. A 3ª Turma do TST, no RR-20074-75.2015.5.04.0014, entendeu que não há cogitar em estabilidade provisória por inexistir a dispensa arbitrária ou sem justa causa, conforme consta no art. 10, II, “b”, do ADCT.

Com o devido respeito à decisão, entendo que o pedido de demissão da empregada que desconhece estar grávida contém vício de consentimento, na modalidade erro, podendo, portanto, ser anulado se assim o desejar a gestante. Ensina Tartuce (2016, p. 254) que “erro é um engano fático, uma falsa noção, em relação a uma pessoa, ao objeto do negócio ou a um direito, que acomete a vontade de uma das partes”.

No caso, há erro substancial sobre a própria pessoa (art. 139 do Código Civil), o que torna o ato relativamente nulo e retira do empregador a faculdade da reconsideração caso a empregada opte por permanecer no emprego. A falsa percepção da realidade pela empregada ao pedir demissão afasta a incidência do art. 489 da CLT, não havendo falar em violação ao ato jurídico perfeito.

Isto porque, o aviso prévio é instituto que visa dar concretude aos deveres anexos do contrato de trabalho, tais como dever de informação, boa fé e atuação ética das partes (art. 7º, XXI, da CR/88 e Lei 12.506/11). Assim, consoante o próprio nome indica, o aviso antecede a rescisão, razão pela qual esta

somente se torna efetiva após expirado o respectivo prazo, ainda que esse período seja indenizado (OJ 82 da SDI-I).

O aviso prévio, trabalhado ou indenizado, não põe fim imediato ao vínculo jurídico, de forma que, consoante art. 487 §1º da CLT, seu período integra o contrato de trabalho. Não há, pois, violação a ato jurídico perfeito, que, conforme a lei civilista (art. 6º, §1º, da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro), apenas se concretiza quando o ato é conduzido à parte final do seu desenvolvimento, isto é, quando o respectivo prazo do aviso é exaurido, tendo ou não o empregado laborado.

Destarte, o pedido de demissão da empregada que comprovadamente engravida no curso do aviso prévio ou não tinha conhecimento da gravidez pode ser anulado, pois, de forma equivocada, houve disposição da estabilidade provisória, cujo direito não é assegurado apenas à mãe, mas também ao nascituro. Neste caso, se a gestante optar por permanecer no emprego, o empregador obrigatoriamente deve desconsiderar o ato, como se o aviso nunca tivesse sido dado.

Para evitar a demissão de empregadas que desconheciam estar grávidas, ou o pedido viciado de demissão por elas mesmas, há quem entenda ser possível a exigência do exame de gravidez na rescisão do contrato, uma vez que a Lei 9.029/95 não a veda. Nesse sentido tramita o Projeto de Lei 6.074/2016, de autoria do Deputado Laercio Oliveira.

Outra vez mais, com o devido respeito a essa concepção, entendo que a lacuna legal não se sobrepõe aos direitos à intimidade e à vida privada. Estes estão assegurados no Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (art. 17), na Convenção Americana de Direitos

Humanos (art. 11), na CR/88 (art. 5º, X, XI, XII), além da Lei. 13.271/2016 e da Lei 13.709/2018.

Quanto à possível tensão entre o poder diretivo e fiscalizatório empresarial e o respeito à privacidade e à intimidade da empregada, consideradas por Maurício Godinho Delgado (2013, p. 51) como dimensões do princípio da inviolabilidade do direito à vida, ensina o autor que “o reconhecimento da existência de tal zona de tensão não implica a invalidação de qualquer das duas esferas (a obreira e a empresarial), conduzindo, preferentemente, à razoável, proporcional e justa adequação entre elas”.

Nesse sentido, não se mostra proporcional que a empregada que se negue a realizar o exame de gravidez no ato demissional seja obrigada a fazê-lo. À luz da doutrina alemã, conquanto o teste possa se mostrar adequado para averiguar possível estabilidade provisória, bem como necessário para o fim a que se destina, não há proporcionalidade em sacrificar a intimidade de uma mulher no ato demissional em favor de uma dúvida patronal que pode ou não vir a gerar consequências para o extinto contrato.

A autodeterminação informativa, considerada direito fundamental (Lei 13.709/2018, art. 2º, II), é corolário do direito à intimidade, deve ser preservada e se mostra, novamente, mais relevante que o poder empregatício. Deve-se, pois, conceder a máxima efetividade ao direito da intimidade.

Demais disto, se, por um lado, o art. 1º da Lei 9.029/95 não elenca o ato demissional, por outro, o inciso I do art. 2º, da mesma Lei, criminaliza a conduta sem fazer referência ao momento da exigência do exame.

CONCLUSÃO

Por meio deste estudo foi possível constatar que, conquanto a proteção à maternidade seja revestida de função social, não é esta a percepção do empregador, conforme se depreende de recentes estudos, e, não raras vezes, também tem sido negada por magistrados.

O conjunto normativo nacional e estrangeiro possui fundamentação suficiente para se tutelar a mulher que opta por ser mãe sem que isto sacrifique sua vida profissional. A opção por procriar não pode ser desincentivada e, ao lado do respeito a essa faculdade, também devem ser reprimidas atitudes que violam os direitos à intimidade e à vida privada da mulher.

Esse processo de aculturação e de maturação demanda tempo, cumprindo ao magistrado trabalhista fundamental papel na disseminação dessa prática inclusiva e respeitosa, por meio de atuações garantistas e positivas para coibir qualquer ato discriminatório quanto a decisões familiares e direitos da personalidade da mulher.

BIBLIOGRAFIA

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

BRASIL. Poder Executivo. **Decreto nº. 423 de novembro de 1935**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_234869/lang--pt/index.htm#c1. Acesso em: 30/09/2019.

BRASIL. Poder Executivo. **Decreto nº. 58.820 de julho de 1966**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm. Acesso em: 30/09/2019.

BRASIL. Poder Judiciário. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. **Processo n. 0000125-93.2016.5.21.0002 do TRT-21**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/101175745/processo-n-0000125-9320165210002-do-trt-21>. Acesso em: 30/09/2019.

BRASIL. Poder Judiciário. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo n. 0010243-82.2016.5.03.0050 do TRT-3**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/100691390/processo-n-0010243-8220165030050-do-trt-3>. Acesso em: 30/09/2019.

BRASIL. Poder Judiciário. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo: RR - 20074-75.2015.5.04.0014**. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&cons-csjt=&numeroTst=20074&digitoTst=75&anoTst=2015&orgaoTst=5&tribunalTst=&varaTst=&submit=Consultar>. Acesso em: 30/09/2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2013.

MACHADO, Cecilia; NETO, V. Pinho. *In*: Fundação Getúlio Vargas (FGV). **The labor market consequences of maternity leave policies: evidences from Brazil**. FGV: [2017-]. Disponível em: https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_

BRASIL. Poder Executivo. **Decreto nº. 58.820 de julho de 1966**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm. Acesso em: 30/09/2019.

brazil.pdf . Acesso em: 30/09/2019.

NETO, Silvio Beltramelli. **Direitos Humanos**. Salvador: Juspodivm, 2014.

SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das Normas Constitucionais**. 8ª ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2012.

TARTUCE, Flávio. **Manual de Direito Civil: volume único**. 6ª ed., rev., atual., e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

ARTIGOS ESPECIAIS

A TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM E A (DES) PROTEÇÃO AOS DIREITOS SOCIAIS

José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva

Sumário: 1. Introdução. 2. O entendimento adotado pela Corte Constitucional brasileira. 3. Argumentação contrária à terceirização ampla e irrestrita. 4. Argumentação favorável à terceirização irrestrita. 5. Conclusão.

Resumo: Tem este breve artigo a finalidade de examinar, no julgamento do RE n. 958.252 e da ADPF n. 324, feito pelo STF em 30-8-2018, as teses contrárias ou favoráveis à terceirização ampla e irrestrita, manifestadas nos votos dos ministros. Há argumentos contrários a esse tipo de terceirização que, na visão dos juslaboralistas verdadeiramente preocupados com a satisfação dos direitos sociais mínimos dos trabalhadores, parecem mais do que lógicos, sendo até óbvios, inclusive porque proporcionam o aumento da renda dos trabalhadores, a melhoria do mercado consumidor e o bem coletivo. De outra mirada, os argumentos que favorecem os mercados, em nome da sempre apregoada liberdade de empresa (livre iniciativa), na análise econômica do Direito, sempre vencem em épocas de

crises econômicas, com o velho discurso de que as regras protecionistas do direito do trabalho engessam a atividade empresarial, que é dinâmica e necessita de liberdade para enfrentar a cada vez mais acirrada concorrência. Essa dualidade de argumentos é examinada com profundidade, para se afirmar, ao final, que a terceirização ampla e irrestrita se trata de um grave perigo para a sociedade como um todo.

Palavras Chave: Terceirização Irrestrita; Atividade-Fim; Direitos Sociais; Reforma Trabalhista.

1. Introdução

Bem sabido que a Lei n. 13.467/17 – Lei da Reforma Trabalhista – promoveu profundas e criticáveis alterações na legislação laboral brasileira. Muitas foram as mudanças e parte de seu teor normativo se encontra pendente de apreciação de validade (constitucionalidade) para a afetiva e segura aplicação, com várias

.....
José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva

Juiz Titular da 6ª Vara do Trabalho de Ribeirão Preto (SP); Doutor em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM), na Espanha – Título revalidado pela Universidade de São Paulo (USP); Mestre em Direito Obrigacional Público e Privado pela UNESP; Professor Contratado do Departamento de Direito Privado da USP de Ribeirão Preto e da Escola Judicial do TRT-15.

ADIs no E. STF – Supremo Tribunal Federal – pendentes de análise. De norte a sul inúmeros magistrados do trabalho têm aplicado – ou não aplicado – os novos dispositivos, segundo o entendimento jurídico que avaliam mais arrazoado, enquanto ainda não há pacificação de entendimento sobre cada um dos aspectos controversos da nova lei.

Dentre os inúmeros aspectos discutíveis, de se destacar a norma permissiva da terceirização ampla e irrestrita – parte da doutrina tem exposto que ela será ampla, mas não irrestrita, diante dos limites constitucionais e infraconstitucionais –, em conformidade com o art. 2º da referida lei, deu nova redação ao art. 4º-A da Lei n. 6019/74, abaixo transcrito:

Art. 2º. A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.”

Ocorre que o tema da terceirização, antes e depois da alteração ocorrida no final do ano passado, já gozava de entendimento pacificado no Judiciário Trabalhista, consubstanciado no enunciado da *Súmula 331* do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que em seu item III considera a terceirização de atividade-fim *ilícita* e, portanto, inadmissível. Daí que a nova redação do art. 4º-A da Lei n. 6.019/1974 – artigo que tinha pouco tempo

de vida, já que acrescido pela Lei n. 13.429/17 – procura subverter essa lógica proibitiva, tornando possível a terceirização inclusive da atividade principal da empresa contratante.

Contudo, antes mesmo da publicação da Lei n. 13.467/17, as empresas já vinham questionando no STF a constitucionalidade da Súmula 331, por meio de recursos extraordinários. Assim que em março de 2016 a empresa Cenibra, de Minas Gerais, havia interposto junto ao STF o RE n. 958.252, insurgindo-se contra o entendimento manifestado pelo Tribunal Superior do Trabalho em torno da questão. Diante dos inúmeros recursos abordando a temática, foi dada repercussão geral ao tema (tema n. 725), inclusive porque tramitava no STF a ADPF – arguição de descumprimento de preceito fundamental – n. 324, que havia sido ajuizada pela Associação Brasileira do Agronegócio em face do Tribunal Superior do Trabalho, em agosto de 2014, e ainda não havia sido julgada.

Em agosto deste ano, após três suspensões do julgamento, finalmente, o E. STF, por seu Tribunal Pleno, julgou conjuntamente o RE n. 958.252 e a ADPF n. 324, para firmar tese permissiva da terceirização ampla e irrestrita, embora parte da doutrina entenda que ela não poderá ser irrestrita.

Tem este breve artigo apenas a preocupação de explanar os principais argumentos dos votos condutores da discussão plenária, dos Ministros Barroso e Marco Aurélio, certamente os mais profícuos para uma análise acadêmica em torno dos acertos e desacertos das teorias desenvolvidas a respeito da abrangência da terceirização.

2. O entendimento adotado pela Corte Constitucional brasileira

O Supremo Tribunal Federal (STF), Corte Constitucional brasileira, tem o dever de atuar como *guardião* do diploma mais elevado e fundamental do nosso ordenamento jurídico, garantindo que não seja violado ou ameaçado por quaisquer excessos legislativos, judiciais, administrativos ou até mesmo por condutas privadas. No desempenho de tal nobre atribuição recebeu e apreciou conjuntamente a *Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 324/DF (ADPF 324)* e o *Recurso Extraordinário n. 958.252 (RE 958.252)*, submetido à temática de repercussão geral (tema n. 725), como já ressaltado.

No mérito, tanto a ADPF quanto o recurso de natureza extraordinária versavam sobre a possibilidade de terceirização ampla e irrestrita, em contrariedade à Súmula

n. 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que não a entendia possível na chamada atividade-fim da empresa. Como é sabido, na sessão ocorrida em 30 de agosto de 2018, o STF concluiu o julgamento dos instrumentos processuais já referidos, optando pela primeira tese. O resultado final dramático foi emplacado por 7 votos a 4, sendo que o voto do Relator da ADPF, Ministro Luís Roberto Barroso, foi acompanhado pelos Ministros Luiz Fux (Relator do RE), Alexandre de Moraes, Dias Toffoli, Gilmar Mendes, Celso de Mello e Cármen Lúcia. Em sentido contrário, o belíssimo voto do Ministro Marco Aurélio Mello, tendo proferido votos vencidos também os Ministros Luiz Edson Fachin, Rosa Weber e Ricardo Lewandowski.

Para clarificar, vejam-se a tese firmada e a decisão tomada no RE e na ADPF,

respectivamente:

O Tribunal, por maioria e nos termos do voto do Relator, apreciando o tema 725 da repercussão geral, deu provimento ao recurso extraordinário, vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio. Em seguida, o Tribunal fixou a seguinte tese: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”, vencida a Ministra Rosa Weber. O Ministro Marco Aurélio não se pronunciou quanto à tese. Ausentes os Ministros Dias Toffoli e Gilmar Mendes no momento da fixação da tese. Presidiu o julgamento a Ministra Cármen Lúcia. Plenário, 30.8.2018.

Decisão: O Tribunal, no mérito, por maioria e nos termos do voto do Relator, julgou procedente a arguição de descumprimento de preceito fundamental, vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio. Nesta assentada, o Relator prestou esclarecimentos no sentido de que a decisão deste julgamento não afeta os processos em relação aos quais tenha havido coisa julgada. Presidiu o julgamento a Ministra Cármen Lúcia. Plenário, 30.8.2018. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=388429>>. Acesso em 6 set. 2018.

Doravante, deverá haver uma *guinada de 180 graus* na jurisprudência trabalhista em torno da terceirização de atividade finalística

da empresa, cujos efeitos deletérios somente serão sentidos a médio e longo prazo, pois se vislumbra uma ainda maior precarização das relações de trabalho no Brasil, conforme já tem sido advertido pela doutrina, antes e depois desse julgamento histórico. Vide, por todos: DELGADO, Gabriela Neves; DUTRA, Renata Queiroz¹, 2018, *on line*.

Entretantes, o objetivo deste breve artigo não é tanto apontar todos os equívocos da tese vencedora, mas apreciar, ponto a ponto, os argumentos que convenceram a doutra maioria dos ministros do STF. Antes, porém, mister uma análise do *percurso histórico* no qual o entendimento em torno da questão foi maturado, no curso do avanço legislativo e da jurisprudência que se firmou até a edição da Súmula n. 331, para que se possa bem compreender o motivo pelo qual a Suprema Corte teve de decidir o tema. Penso que o voto do Ministro Marco Aurélio, embora não prevalecente, traça um histórico formidável e, por isso, será analisado primeiramente. Em seguida, uma análise dos principais argumentos utilizados pelo Ministro Barroso, com críticas a equívocos cometidos em sua respeitável argumentação.

3. Argumentação contrária à terceirização ampla e irrestrita

Em seu voto vencido, o Ministro Marco Aurélio apresenta argumentos irretorquíveis

1 Neste breve – mas profundo artigo – as autoras citadas asseveram que há inúmeras pesquisas científicas, “dos mais diversos campos do conhecimento”, apontando os largamente conhecidos “efeitos precarizantes da terceirização do trabalho”. Em nota, citam algumas dessas pesquisas, delas próprias, de Ricardo Antunes, Grijalbo F. Coutinho, Helder Amorim, Graça Druck, Cristiano Paixão, dentre tantos outros.

a respeito do caráter social que permeia a Constituição da República Federativa do Brasil, demonstrando a necessidade de respeito aos direitos sociais trabalhistas, procedendo a um *resgate histórico* da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho a respeito da terceirização, para que se possa compreender o que levou a mais alta Corte Trabalhista a firmar a *jurisprudência restritiva* à terceirização sem limites, em sua Súmula de n. 331.

De saída, o ilustre Ministro deixa bem evidente qual seria seu objeto de análise, a saber, *o conjunto de pronunciamentos formalizados pela Justiça do Trabalho*, ou seja, verificar se é justa (adequada) ou não a forma como os magistrados laboristas têm judicado no tocante a essa matéria. A ver:

Compete ao Plenário perquirir, a partir da análise de processos surgidos em contexto legislativo anterior, **se todo o conjunto de pronunciamentos formalizados pela Justiça do Trabalho** em demandas judiciais subjetivas atinentes à terceirização de serviços, nos quais observado o teor do verbete nº 331 da Súmula do Tribunal Superior do Trabalho – incluído o acórdão atacado por intermédio do extraordinário em jogo –, **revela-se compatível com a ordem jurídica constitucional ou se, ao contrário, vulnera preceitos fundamentais** (destaques não originais).

Afirma, antes de tudo, que o caráter protetivo do direito laboral foi necessário para *reparar as desigualdades* reinantes no mundo do trabalho, fazendo com que o Estado, em sua atuação legislativa, introduzisse normas para assegurar direitos mínimos aos trabalhadores.

O Estado, buscando o implemento

da justiça social, entendeu que as desigualdades reinantes somente poderiam ser corrigidas com a introdução de distinções em sentido oposto, surgindo, assim, normas jurídicas a assegurarem proteção mínima ao hipossuficiente.

(...) Daí porque repito quantos vezes for necessário: protetivo não é o julgador, mas a própria legislação trabalhista (destaques não originais).

Na sequência, apresenta minucioso percurso histórico do processo legislativo que foi permitindo, pouco a pouco, a terceirização no sistema jurídico brasileiro, mas sempre de modo a não permitir que ela ocorresse na atividade principal da empresa, pois do contrário seria admitir o desvirtuamento da clássica configuração da relação jurídica bilateral de trabalho subordinado.

Segundo a lição de Maurício Godinho Delgado (*Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Ed. LTr, 2002 p. 418), a primeira manifestação normativa precursora do processo histórico de terceirização ocorreu nos idos da década de 1940, já com a Consolidação das Leis do Trabalho, cujo artigo 455 previu a possibilidade do emprego da força de trabalho de terceiros por meio do instituto da “subempreitada”, alçando-a à condição de exceção à configuração do vínculo empregatício (...).

Contudo, os “contornos mais bem definidos” da terceirização se deram no âmbito do *setor público*, tendo em vista que o art. 10, § 7º, do Decreto-lei n. 200, de 1967, permitiu “a descentralização dos encargos administrativos materialmente executivos mediante ajuste de

intermediação de mão de obra”. A conferir:

Art. 10. A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada.

[...]

§ 7º Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.

Melhor regulamentação sobre a *descentralização dos encargos administrativos* foi pela Lei n. 5.645/1970,

[...] a estabelecer parâmetros por meio da fixação de rol a abranger as práticas que poderiam ser objeto de execução descentralizada – todas, observa Maurício Godinho Delgado, instrumentais, de apoio, meramente executórias, as denominadas “atividades-meio no contexto de serviços executados pelos entes estatais” (*Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Ed. LTr, 2002, p. 418).

De se notar que o art. 3º desta lei permitia a *descentralização* dos seguintes serviços: “transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas”, basicamente como permitiu a jurisprudência trabalhista, com a construção da tese da *licitude* da terceirização das *atividades-*

meio.

Em seguida, o insigne Ministro observa que, apesar do crescimento do PIB no início da década de 1970, não houve uma redução das desigualdades sociais, e, mesmo assim, a ordem jurídica passou a admitir a terceirização *também no âmbito privado*, inicialmente com a promulgação da Lei n. 6.019/1974:

Sobrevindo o período do dito “milagre econômico”, coincidente com os “anos de chumbo” do regime militar – 1969 a 1973 –, no qual o elevado crescimento do Produto Interno Bruto–PIB não se fez acompanhar da esperada redução das desigualdades sociais, **a ordem jurídica passou a albergar a possibilidade de terceirização também no âmbito privado**, a partir da promulgação da Lei nº 6.019/1974, a dispor sobre o trabalho temporário. De acordo com a dicção legal, a contratação de pessoa jurídica interposta, prestadora de serviço, pela empresa tomadora justificar-se-ia para “atender à necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços” – artigo 2º – pelo prazo máximo de três meses, salvo autorização do então Ministério do Trabalho e Previdência Social – artigo 10 (destaques não originais).

Novo capítulo da história sobre essa forma de prestação de serviços sobreveio quando foi possibilitada a terceirização “em caráter permanente”, com o advento da Lei n. 7.102/1983. Os novos parâmetros autorizaram:

[...] a expansão da prática da terceirização, agora em caráter permanente e não mais temporário, alcançadas as empresas particulares

especializadas nos serviços de vigilância e transporte de valores no segmento bancário da economia.

Ocorre que a contratação por empresa interposta, própria da terceirização, representa *grandes riscos* para a efetivação de direitos sociais. Não por outra razão, o Tribunal Superior do Trabalho, *desde 1986*, manifestou interpretação restritiva à sua possibilidade, conforme entendimento consubstanciado em sua Súmula n. 256, editada naquele ano. Eis o teor do verbete:

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, **é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta**, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços (destaques não originais).

Em seguida, veio à tona a década em que o mundo inteiro sentiu *a onda da flexibilização* do direito do trabalho, no contexto da globalização.

Sob o signo da globalização, não apenas o Brasil[,] mas também a quase totalidade das nações tidas como subdesenvolvidas experimentaram, na década de 1990, **importante influxo de ideário neoliberal**, traduzido, em maior ou menor grau, em crescente pressão pela desregulamentação do mercado de trabalho. Em 28 de março de 1994, publicou-se a Lei nº 8.863, a qual veio a **ampliar a possibilidade de terceirização** das atividades alusivas a serviços de vigilância e transporte de valores para além do âmbito das

instituições bancárias (destaques não originais).

A ampliação de hipóteses legais nas quais seria lícita a terceirização ensejou a edição de nova *súmula pelo TST*, a de n. 331 – objeto de questionamento junto ao STF –, que, após algumas alterações, apresenta-se hodiernamente com a seguinte redação, em seu item III:

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como **a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta** (destaques não originais).

Portanto, a jurisprudência atual do Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de que, exceto na contratação de trabalho temporário (item I da referida súmula) e dos serviços mencionados no item III supratranscrito, seria *ilícita* a contratação por empresa interposta – terceirização –, formando-se o vínculo de emprego diretamente com o tomador de serviços, a não ser no caso de contratação pela Administração Pública, diante da exigência de concurso público (art. 37, II, da CF) – item II da Súmula 331.

Por fim, o voto ainda menciona que leis posteriores permitiram a terceirização de forma mais ampla, tanto que a *Lei n. 8.987/1995* autorizou a terceirização no tocante às “atividades inerentes para as concessionárias de serviço público”, e a *Lei n. 9.742/1997* também permitiu a terceirização dessas atividades para as empresas do ramo das telecomunicações,

mais precisamente em seu art. 94, II:

Art. 94. No cumprimento de seus deveres, a concessionária poderá, observadas as condições e limites estabelecidos pela Agência:

(...)

II - contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço, bem como a implementação de projetos associados.

Com isso se poderia sustentar a plena liberdade de terceirização das atividades inerentes, essenciais ou da atividade-fim das empresas em geral? Por óbvio que não, pois *as exceções devem ser interpretadas restritivamente*, conforme antigas lições de hermenêutica. Com base na preciosa obra de Carlos Maximiliano, *Hermenêutica e Aplicação do Direito*, publicada em 1924, o preclaro Ministro assevera que o intérprete não pode ignorar o passado do substrato fático da norma, pois “o Direito não se inventa”; antes, é fruto de “um processo lento da evolução, adaptado ao meio” social. Assim, a norma ditada pelo intérprete precisa ter sua fórmula desdobrada no tempo e no espaço. Com efeito, não se pode ignorar a *evolução histórica da jurisprudência* em torno da terceirização no Brasil, porque ela está coerente com o percurso histórico das próprias relações de trabalho e em conformidade com a ordem constitucional.

Apesar do progressivo aumento das hipóteses de terceirização lícita desde meados do século XX, **a regra, perpetuada historicamente, jamais deixou de ser a contratação empregatícia clássica, correndo as**

exceções à conta de circunstâncias extraordinárias, não obstante flexibilizadas com o passar dos anos: inicialmente, restrita, no domínio das relações privadas, ao regime de contratação temporária; após, circunscrita a determinados segmentos da economia – prestação de serviços de vigilância, transporte de valores, conservação e limpeza – e, alfim, autorizada para a consecução de atividades instrumentais, de apoio, meramente executórias.

À possibilidade de terceirização na prestação de serviços o Direito do Trabalho sempre reservou caráter excepcional – e **a exceção, todos o sabem, deve ser interpretada de maneira estrita, especialmente quando envolvidos direitos sociais** (destaques não originais).

É notável, portanto, que a Súmula 331 do TST “nada mais fez do que cristalizar longa construção jurídica”. Ademais, se não bastasse ser evidente o caráter excepcional da relação de trabalho terceirizada pelos motivos já expostos, em reforço à restrição veio a promulgação da *Constituição-cidadã*, em 5-10-1988, na qual os direitos sociais trabalhistas foram consagrados não apenas no seu art. 7º, pois foram “elevados à condição de fundamento da República e da ordem econômica e social – artigos 1º, inciso IV, 170, cabeça, e 193”.

O sistema revela preocupação do constituinte com a tutela dos trabalhadores. A proteção deixou de encontrar fonte apenas na disciplina legal e adquiriu envergadura constitucional, mediante a passagem da Consolidação das Leis do Trabalho para a Constituição.

Evidente que o Direito não poderia permanecer inerte à mutabilidade do mercado e da sociedade, exponenciada desde o advento da globalização e exacerbada nesse século XXI. Todavia, há **princípios constitucionais intangíveis** que não podem ser ignorados na apreciação da questão, sob pena de suportar a sociedade verdadeiro retrocesso e dramático aprofundamento das disparidades sociais. Como bem nota o Ministro,

[...] a tradicional restrição jurisprudencial à liberação absoluta da terceirização mostra-se decorrência do próprio princípio da proteção, matriz do Direito do Trabalho, a subsidiar todo o ordenamento jurídico-trabalhista brasileiro.

Dentre as razões pelas quais a vedação à terceirização irrestrita se mostra conteúdo do *princípio protetor*, o Ministro Marco Aurélio cita bela síntese doutrinária de Ricardo José Macêdo Britto Pereira², para quem a terceirização importa em: (i) recebimento, por terceirizados, de salários mais baixos; (ii) submissão a condições de trabalho desfavoráveis; (iii) abalo da pessoalidade e da subordinação diretas, *características clássicas* da relação de emprego; (iv) *inversão da lógica* da continuidade do contrato de trabalho; (v) inviabilização do gozo das férias pela *intensa rotatividade*; (vi) *redução da atuação sindical*; (vii) *aumento de acidentes do trabalho*.

A *desigualdade* de percepção salarial

.....
2 PEREIRA, Ricardo José Macêdo Britto. Terceirização, a CLT e a Constituição. Disponível em: <<http://trabalho-constituicao-cidadania.blogspot.com/2013/>>. Acesso em 20 de agosto de 2018 (pelo Ministro).

por terceirizados e não terceirizados é ponto particularmente sensível da questão, traço que é enfatizado pelo Ministro Marco Aurélio, recorrendo ao maior juslaboralista em atividade no país.

Consoante bem explicitado por Maurício Godinho Delgado, a terceirização, “se não acompanhada do remédio jurídico da comunicação remuneratória, transforma-se em mero veículo de discriminação e aviltamento do valor da força de trabalho”, ocasionando indesejado rebaixamento do “modesto padrão civilizatório alcançado no mercado de trabalho do país” (*Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Ed. LTr, 2017, p. 543/544).

Mesmo no âmbito do *direito coletivo* há implicações drásticas da terceirização irrestrita, uma vez que a situação do terceirizado é delicada, ocasionando inúmeras dificuldades na dinâmica funcional do direito coletivo do trabalho.

O terceirizado, observem, **não integra a categoria profissional vinculada à atividade econômica da empresa tomadora, mas sim aquela exercida pela prestadora de serviço**, constituindo grupo heterogêneo de representação, destituído, via de regra, de poder de reivindicação. A este fenômeno Lorena Vasconcelos Porto chama de “apartheid sindical” (destaques não originais).

Também é problemática a *desvinculação do trabalhador* à empresa contratante, dado que contraria o sentido da relação de trabalho consagrado no art. 7º, XI, da Constituição Federal, pois ali foi instituído um instrumento de *integração entre capital e trabalho* mediante a “participação nos lucros,

ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei”.

Na esteira da preocupação com a *falta de integração* do trabalhador na empresa, o Ministro ainda menciona a Convenção n. 155 da OIT:

[...] internalizada pelo Decreto nº 1.254/1994, que, ao dispor sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, prevê a necessidade de “cooperação entre os empregadores e os trabalhadores ou seus representantes na empresa” como **elemento essencial na organização empresarial** – artigo 20 –, princípio cuja observância encontra importante óbice em locais profundamente marcados pela terceirização da mão de obra (destaques não originais).

No desfecho de seu voto, o insigne Ministro conjuga todos os argumentos reunidos, afirmando que os pronunciamentos judiciais adotados na seara trabalhista, que não têm reconhecido como possível a terceirização de atividades-fim, são duplamente adequados: (i) *promovem justiça* de acordo com os moldes constitucionais; (ii) *reafirmam a tradição protetiva* que visa sempre a maior justiça e efetivação dos direitos sociais, razão mesma de ser do ordenamento jurídico como um todo.

Em razão da gravidade das implicações do entendimento a ser adotado pelo Supremo e limitando-me ao que versado nos processos em exame, concludo no sentido de reconhecer-se a compatibilidade, não só com a Constituição Federal mas também com a tradição jurídica da legislação protetiva no Brasil, do verbete nº 331 da Súmula do Tribunal Superior

do Trabalho e, por consequência, dos pronunciamentos judiciais formalizados em demandas subjetivas que dele se utilizam para, na busca pela almejada realização da Justiça, dar a cada um o que lhe é devido.

Concluindo, assim, brilhantemente seu voto, o Ministro Marco Aurélio deixa bem claro que não se trata de um ranço trabalhista, de resistência ao progresso das relações jurídicas, mas de uma posição abalizada, sedimentada ao longo de anos, em cumprimento aos mandamentos constitucionais, para *evitar que o trabalho se torne mercadoria* e não tenha seu valor social efetivado.

Contudo, esse voto não foi o aclamado pela douta maioria do STF, que, por sete votos a quatro (7 x 4), optou pela tese contrária, no sentido de que a Súmula 331 e seu tradicional entendimento impedem a modernização da economia e está em desacordo com a liberdade de empresa e de iniciativa, sendo, portanto, *inconstitucional* em sua limitação à terceirização de atividade-fim. É o que se verifica no conjunto dos argumentos tecidos pelo Ministro Luís Roberto Barroso, cujas anotações para o *voto oral* serão analisadas em seguida.

4. Argumentação favorável à terceirização irrestrita

Como se pode perceber desde o início da leitura das anotações do voto do Ministro Barroso, sua grande preocupação foi a de demonstrar que a dinâmica do mercado, após tantas revoluções no sistema de produção de bens e fornecimento de serviços, não comporta soluções reducionistas, que impeçam essa própria dinâmica de funcionar, sendo que a

regulação do mercado de trabalho não pode atuar em descompasso com aquela realidade inevitável. Em síntese, o respeitável voto se apoiou na lógica do mercado, ou mais precisamente no chamado direito econômico – análise econômica do Direito³ –, dando *primazia à liberdade de iniciativa e de empresa*, percebendo-se, de saída, o contraste desse conjunto de ideias com as apresentadas no voto do Ministro Marco Aurélio, cujo ideário não foi uma visada sobre o mercado, mas sobre a razão de ser da Justiça do Trabalho e dos atos judicativos juslaboralistas.

3 Sobre a AED – análise econômica do Direito –, de se consultar a preciosa obra de UGARTE C., José Luis. *Análisis económico del Derecho: el Derecho Laboral y sus enemigos*, 2001. Principalmente o capítulo VII, no qual o autor analisa a relação entre a AED e o direito do trabalho. Em brevíssima síntese, a eficiência que os adeptos da Escola de Chicago propõem ao Direito, inclusive na seara laboral, reduzindo o ser humano – e o trabalhador – ao “homem econômico”, não pode ser aceita nos termos economicistas, porque as reformas propostas para que a Economia produza resultados satisfatórios sempre conduzem a desregulamentação, flexibilização e precarização das relações laborais. Ademais, não é da tradição dos países continentais – adeptos da civil law – a intensa desregulamentação para que as leis de mercado ditem as regras, como se dá no sistema norte-americano (common law). O discurso em torno da eficiência tem de albergar a discussão da (re)distribuição das riquezas produzidas. Não basta o equilíbrio do mercado; é necessário alcançar também o equilíbrio das relações sociais. E o direito do trabalho, com suas regras protecionistas, é o principal instrumento que já se inventou para se alcançar o mínimo de distribuição de renda que permita um equilíbrio social, que, por sua vez, pode conduzir a um equilíbrio dos mercados. (UGARTE C., *passim*).

Pois bem, segundo o Ministro Barroso, após as “três grandes revoluções que moldaram a história da humanidade” – a Revolução Cognitiva (70 mil anos atrás), a Revolução Agrícola (há cerca de 10 mil anos) e a Revolução Científica (com início na virada do século XV para o XVI), está em curso a *Revolução Digital ou Tecnológica*. Trata-se da quarta revolução industrial – a primeira foi a do vapor (1850-1900), a segunda, a da eletricidade (1900-1940), e a terceira foi a do motor e da automação (1940-2000). Esta revolução digital – também chamada de revolução industrial 4.0 – altera de tal forma, com tamanha intensidade e velocidade, toda a economia, que há de se buscar “uma nova ética” – ou eticidade –, repensada para comportar melhor a liberdade. Veja-se:

7. A nova revolução é a Revolução Digital. Sem entrar em muitos detalhes técnicos que eu não ousaria tentar explicar, o que ocorreu aqui foi a mudança da tecnologia mecânica e eletrônica analógica para a eletrônica digital. A nova tecnologia permitiu a massificação do computador, do telefone celular digital e, conectando bilhões de pessoas em todo o mundo, a *internet*. Vivemos a era da informação e do acesso quase ilimitado ao conhecimento.

8. A maneira como se realiza uma pesquisa, se fazem compras, se chama um táxi, reserva-se um vôo ou ouve-se música, para citar alguns exemplos, foi inteiramente revolucionada. Nós vivemos sob a égide de um novo vocabulário, uma nova semântica e uma nova gramática. A linguagem dos nossos dias inclui um conjunto de termos recém-incorporados, sem os quais, no entanto, já não saberíamos

viver: Google, Uber, Spotify, Youtube, Windows, Mac, Dropbox, Skype, Facetime, Facebook, Twitter, Instagram, Amazon, Google maps, Google translator,. Para citar alguns.

9. Não há setor da economia tradicional que não tenha sido afetado. Está todo mundo atrás de novos modelos de negócio e, como bússola desse caminho, **busca-se também uma nova ética, que consiga combinar liberdade, privacidade, veracidade, proteção contra hackers, contra a criminalidade online e outras vicissitudes** (destaques não originais).

O desfecho da *reflexão ambientadora* da fundamentação, pelas declarações registradas no voto vencedor, será um mundo assombrado pelo terror generalizado do desemprego estrutural.

14. Inovação e avanços tecnológicos constroem esse admirável mundo novo da biotecnologia, da inteligência artificial, da robótica, da impressão em 3-D, da nanotecnologia e da computação quântica. O futuro é imprevisível e assustador, em meio a profecias que preveem a própria perda da primazia do homo sapiens, tal como o conhecemos.

15. O aclamado autor israelense Yuval Noah Harari acredita que o avanço tecnológico e a engenharia genética criarão super-homens e faz algumas especulações aterradoras sobre o futuro da humanidade. Uma delas é a seguinte:

“Enquanto a revolução industrial criou a classe trabalhadora, a próxima grande revolução criará a classe inútil” (destaques não originais).

18. **O risco do desemprego será a assombração do novo tempo.** A

sociedade, as empresas, o direito do trabalho e o sindicalismo precisam adaptar-se ao novo tempo. A história não para. Quando surgiu a impressão offset, os linotipistas invadiam as redações para quebrar as novas máquinas. Quando surgiu o *prêt à porter*, alfaiate destruíram as lojas que vendiam roupas prontas. E mesmo assim, a história não parou. Temos que ser passageiros do futuro e não prisioneiros do passado (destaques não originais).

Pois bem, com essa cena apocalíptica o eminente Ministro introduz a fundamentação da *inevitabilidade* da adaptação do mundo do trabalho e dos sindicatos, repetindo a velha ideologia de que é melhor ter trabalho com menos direitos assegurados do que não ter trabalho algum. Contudo, as crises econômicas e o seu coadjuvante desemprego, em verdade, são *companheiros de caminhada* do próprio direito do trabalho. Na Alemanha, em 1933, durante a crise intensa que se abateu sobre todos os países por conta da primeira grande crise sistêmica do capitalismo – derivada da quebra da Bolsa de Nova Iorque, em 1929 –, os primeiros juslaboralistas já advertiam para essa *correlação necessária*⁴. No entanto,

4 Como assevera Palomeque López, já em 1933, Hugo Sinzheimer, um dos expoentes da escola juslaboralista socialdemocrata da Alemanha Weimariana, pronunciava, quando a Europa conhecia as graves consequências da crise de 1929, que o Direito do Trabalho estava em sua crise mais grave, sendo que por isso deveria ser reformado, por ser complementar da economia. E se perguntava: “Que sentido tem o Direito do Trabalho, se se apresenta fundamentalmente como o Direito de uma elite de trabalhadores que tem a fortuna de trabalhar, quando às margens dele existe um cemitério econômico de desemprego estrutural?” (destaques no original) (PALOMEQUE LÓPEZ, 1989, p. 22-26). A perplexidade discursiva do doutrinador da década de 1930 é tão atual que dispensa comentários.

esse discurso de que é necessário ceder alguns direitos trabalhistas para se preservar o emprego e se reerguer a economia (ou os mercados) é tão antigo como o próprio direito do trabalho⁵.

Daí que a verdadeira ameaça no sentido de que o mundo do trabalho passará, inevitavelmente, “em todos os países de economia aberta, por transformações extensas e profundas”, a exigir uma harmonização das “novas demandas empresariais com os direitos básicos dos trabalhadores”, para que seja assegurado “a todos os trabalhadores emprego, salários dignos e a maior quantidade de benefícios que a economia comporte” – como fundamenta o nobre Relator –, nada tem de novo. Antes mesmo do nascimento oficial do Direito do Trabalho no início do século XX, nas duras e sangrentas lutas travadas no século XIX, durante e após a primeira revolução industrial, já havia esse debate nos segmentos econômico, político e social. Outrossim, desde a década de 1980, e sobretudo a partir da intensa flexibilização que se deu nos anos 90, estudiosos de vários matizes já apontavam o equívoco do prenúncio do fim do trabalho, mas advertindo que realmente

5 O grande doutrinador espanhol Palomeque López adverte que a crise econômica é uma noção que tem acompanhado o Direito do Trabalho desde sempre, sendo, na verdade, um companheiro de viagem histórico deste ramo do Direito. De se reconhecer que a história do século XX revela pelo menos mais um período de crise tão intensa como a dos anos 1970-1980, exatamente a crise do período de 1929- 1945. Sem embargo, aponta o juslaboralista, foi durante a crise econômica dos anos 1930, mais precisamente no chamado “biênio reformista” republicano, que o Direito do Trabalho espanhol conheceu um dos períodos de crescimento mais progressivo e espectacular de toda a sua história, demonstrando que é plenamente possível a expansão do Direito do Trabalho numa situação de crise econômica. (PALOMEQUE LÓPEZ, 1989, p. 19-20)

haverá um crescente desemprego estrutural⁶, a exigir a intervenção do Estado para garantir direitos mínimos dos trabalhadores – inclusive e principalmente uma acentuada redução da jornada de trabalho, uma das poucas formas de realmente se propiciar uma distribuição equânime do (reduzido) trabalho –, tendo em vista que a liberdade de mercado somente agravará essa dura realidade.

Se não existe emprego sem a existência das empresas, de outra mirada, não existe aumento exponencial da lucratividade empresarial sem empregados que tornem possível a extração da mais-valia, como apontou há muito tempo o grande Karl Marx⁷. Não há como a empresa

6 Ricardo Antunes afirma que o enorme salto tecnológico que se iniciou na década de 1970 se constituiu numa primeira resposta do capital às greves consideradas “selvagens” de 1968. Os capitalistas compreenderam que, em vez de limitar-se a explorar a força de trabalho muscular dos trabalhadores, privando-lhes de qualquer iniciativa e mantendo-os no trabalho fracionado do método taylorista/fordista, poderiam multiplicar os lucros, explorando-lhes a imaginação, os dotes organizativos, a capacidade de cooperação, enfim, todas as virtualidades da inteligência. Foi com esse fim que os capitalistas desenvolveram a tecnologia eletrônica e os computadores, além de remodelar os sistemas de administração de empresa, implantando o novo sistema chamado toyotismo, a qualidade total e outras técnicas de gestão. (ANTUNES, 2001, p. 44-45).

Ocorre que, após a revolução tecnológica e a transnacionalização das empresas, nas décadas seguintes o ritmo de dispensa de mão de obra foi impressionante, inclusive nas indústrias que se expandiam. O crescimento do desemprego nestas décadas não foi simplesmente cíclico, mas também estrutural. Os empregos perdidos não retornariam quando os tempos melhorassem: não voltariam jamais. Surge, assim, o denominado desemprego estrutural, inclusive nos países em desenvolvimento, para os quais migraram as indústrias de trabalho intensivo – com a nova divisão internacional do trabalho –, em busca de trabalhadores com salários mais baixos. A tragédia histórica das décadas de crise foi que a economia de mercado não conseguia gerar novos postos de trabalho para os tantos desempregados. (HOBBSAWM, 1995, p. 402-406).

7 MARX, Karl. O capital: crítica da economia

crescer e se inserir de forma consistente no tal mercado, se ela não tiver trabalhadores que produzam os bens em escala ou prestem os serviços contratados. São verso e reverso da mesma medalha. Daí porque não se pode restringir direitos trabalhistas mínimos, inclusive porque são estes que propiciam a pujança do “mercado” consumidor, sem o qual a economia fica sempre à deriva. No entanto, a lógica do voto vencedor não foi essa. Pelo contrário, o eminente Relator insiste que os direitos do trabalho devem ceder, exigindo-se apenas os benefícios que a economia consiga suportar, ou seja, trata-se de uma lógica economicista que não encontra respaldo na realidade. Hobsbawm demonstrou com sua visão impecável da história, que nos períodos históricos em que o capital cedeu e houve a concessão de mais direitos sociais – inclusive e principalmente os trabalhistas – é que se deu o maior progresso econômico e social, com estabilidade política⁸. Com efeito, no lugar de defender a garantia

política, p. 363 e ss.

8 Na chamada Era de Ouro do capitalismo – de 1947 a 1973 – houve uma globalização da situação dos Estados Unidos “pré-1945”, que passou a servir de modelo de sociedade industrial capitalista para os demais países. Foi a era do automóvel. O modelo de produção em massa de Henry Ford (fordismo) se estendeu a indústrias do outro lado dos oceanos, ao passo que nos Estados Unidos o princípio fordista se ampliava para novos tipos de produção, desde a construção de moradias à chamada *jung food* – o McDonald’s foi uma história de êxito do pós-guerra. Bens e serviços antes restritos a minorias agora eram produzidos para um mercado de massa, com destaque para o setor do turismo. O que antes era um luxo se tornou o modelo de conforto desejado, pelo menos nos países ricos, como a geladeira, a máquina de lavar roupas, o telefone. Dessa maneira, era possível ao cidadão de classe média desses países viver da maneira como somente os muito ricos haviam vivido no tempo de seus pais. Houve, portanto, uma maior e melhor distribuição de bens e serviços neste rico período da história, no qual ocorreu uma reestruturação do capitalismo. (HOBBSAWM, 1995, p. 259)

e efetivação do máximo possível de direitos sociais, o voto vencedor segue afirmando, de forma oposta, ainda que sutil, a necessidade de se observar um limite de ônus que poderia ser suportado pela economia, em matéria de direitos sociais:

E, do modo como penso a vida, é preciso assegurar a todos os trabalhadores emprego, salários dignos e a maior quantidade de benefícios que a economia comporte.

(...) Porque se não houver desenvolvimento econômico, se não houver sucesso empresarial das empresas, não haverá emprego, renda ou qualquer outro direito para os trabalhadores.

É lógico que a *estabilidade econômica* – na perspectiva dos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência – deve ser considerada como algo estruturalmente necessário para a garantia e efetivação dos próprios direitos sociais, mas não há que se olvidar da *ordem de valores adequada* firmada pela Constituição-cidadã, na qual os “Direitos Sociais” parecem ser mesmo mais nobres do que as dinâmicas de mercado e do que a busca frenética do lucro⁹, pois *imprescindíveis* a assegurar o princípio da dignidade humana, embora haja entre os direitos econômicos e sociais uma relação de complementaridade desejada pelos próprios princípios aqui referidos (art. 1º, III e IV, da Constituição da República Federativa do Brasil).

9 Como já afirmei em outro trabalho, um exemplo concreto de como a propriedade privada e a busca do lucro, para que sejam tutelados pelo Estado, devem proporcionar a efetividade dos direitos sociais em geral, e dos trabalhistas em particular, é o instituto da função social da propriedade (SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A função social da propriedade e a proteção ao trabalhador. 2018. Artigo ainda não publicado).

Continuando sua *análise econômica do Direito*, o nobre Relator argumenta, ainda, que diante do desemprego brutal que existe no país – 13 milhões de desempregados e 37 milhões de trabalhadores na informalidade –, faz-se necessário “considerar as opções disponíveis, sem preconceitos ideológicos ou apegos a dogmas antigos”. E propõe, no lugar de uma “visão protecionista/paternalista”, uma (sua) “visão emancipatória, que favorece a negociação e a liberdade”, lembrando que a liberdade de contratar é “rigidamente limitada pela Constituição”, porque “há direitos fundamentais mínimos dos trabalhadores que estarão sempre assegurados” – como os direitos ao (i) salário, à (ii) segurança, ao (iii) repouso (semanal), às (iv) férias, ao (v) FGTS, entre outros –, encerrando essa análise com a lapidar frase de que “o **excesso de proteção muitas vezes desprotege**” (destaques não originais).

Algumas observações:

1ª) sobre a *liberdade de contratação*, Lacordaire já renunciara, em pleno século XIX, que essa liberdade, no mundo do trabalho, é escravizadora, motivo pelo qual se fazia necessária – e ainda se faz – a intervenção do Estado com a edição de normas legais cogentes para proteger de fato os trabalhadores¹⁰, ideia que conforma o princípio ontológico do Direito do Trabalho, o princípio da proteção;

2ª) parece que o insigne Ministro

10 Entre os fortes e fracos, entre ricos e pobres, entre senhor e servo é a liberdade que oprime e a lei que liberta”. Frase atribuída a Jean-Baptiste-Henri Dominique Lacordaire, em “Conférences de Notre-Dame de Paris” (1848). Disponível em: <https://pt.wikiquote.org/wiki/Henri_Dominique_Lacordaire>. Acesso em: 6 set. 2018.

desconhece o recente tsunami que se abateu sobre o Direito do Trabalho brasileiro com a Lei da Reforma Trabalhista, a qual assegura plena autonomia da vontade coletiva, instituindo a primazia do negociado sobre o legislado, inclusive sobre direitos mínimos, como os relacionados à jornada de trabalho e à segurança contra adoecimentos e acidentes do trabalho (art. 611-A da CLT), ao mesmo tempo que retirou a compulsoriedade da contribuição sindical, deixando os sindicatos a mendigar contribuições para se manter, afetando sobremaneira o *equilíbrio* necessário para uma negociação coletiva igualitária;

3ª) pior, parece que Sua Excelência desconhece a realidade mostrada friamente nas audiências trabalhistas, diariamente, na qual se constata que a grande maioria das causas trabalhistas que envolvem terceirização revela que a empresa contratada simplesmente dispensou os trabalhadores – muitas vezes por ter perdido os postos de trabalho na livre concorrência – *sem lhes pagar os direitos mínimos* que ninguém ousaria suprimir – nas palavras do Relator –, como saldo de salário, férias, FGTS e outros, verificando-se, invariavelmente, que esses trabalhadores sequer tiveram respeitados *seus limites humanos de jornada de trabalho* e que não receberam as horas extras correspondentes.

De modo que, conquanto *teoricamente* justificável a primazia dos mercados – ou da liberdade econômica –, na prática, quanto à terceirização, ela conduz a uma deplorável e ignorada supressão de direitos mínimos dos trabalhadores. Assim, a teoria economicista apenas impõe a priorização do mercado

em desfavor de quase um século de ciência juslaboralista e da inquestionável escala de valores desenhada pelo texto máximo do ordenamento jurídico brasileiro¹¹.

O viés econômico prevalece sobre o jurídico (trabalhista) mais uma vez quando o voto registra que a recepção da terceirização irrestrita seria muito mais confortável ao mercado, promovendo uma melhor flexibilização, desconsiderando-se por completo os *riscos e malefícios* que já se concretizam, na prática das relações de trabalho, como supramencionado. Veja-se:

4. Não se trata de uma questão de atividade meio ou de atividade fim, mas de saber se é bom para a lógica do negócio que determinados atividades sejam prestadas por terceiros. **Não é direito, é economia.**

5. Esse modelo de produção flexível é hoje uma realidade em todo mundo e, em virtude [da] globalização de mercados, constitui um **elemento essencial para a preservação da competitividade de todas as empresas.** Tanto é assim, que a terceirização foi adotada por um conjunto extenso de países. É amplamente praticada nos Estados Unidos; na Alemanha; na Áustria, nos países escandinavos, na Espanha e no Uruguai. É praticada com limitações semelhantes às que devem vigorar no Brasil: na França, no Reino Unido, na Itália, no Chile, na Argentina,

11 Fica ainda mais evidente essa constatação quando em toda a ciência jurídica, a começar pelo segmento constitucional, há a consciência de que entre ponderações de direitos sociais mínimos e facilitação do desenvolvimento econômico, a Constituição Federal jamais comportaria juízos de valor que fizessem do ser humano e sua força laboral mera variável pecuniária a ser considerada no cálculo do balanço patrimonial de custos x benefícios.

no México, na Colômbia, no Peru e em diversos outros países da América Latina (destaques em negrito não originais).

Coroando a ambientação econômica, arremata o Ministro procurando convencer que é insustentável uma economia que não seja baseada em terceirização irrestrita, afirmação que não leva em conta a história econômica recente do Brasil, pois durante uma década, de 2003 a 2013 – período em que o Tribunal Superior do Trabalho tinha jurisprudência pacífica no sentido da ilicitude da terceirização da atividade-fim –, o Brasil experimentou seu mais pujante sucesso econômico, chegando muito próximo de implementar o pleno emprego¹². Mas, vamos aos argumentos:

6. Esse é o contexto em que se debate a terceirização. Ela é muito mais do que uma forma de reduzir custos: é uma estratégia de produção imprescindível para a sobrevivência e competitividade de muitas empresas brasileiras, cujos empregos queremos preservar (destaques originais).

Na sequência, o eminente Ministro

12 Vide, por todos: DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*, 2017, p. 29. Nosso grande juslaboralista demonstra que em dezembro de 2002 havia 28,6 milhões de empregados registrados em nosso país, ao passo que em dezembro de 2013, 11 anos após, havia quase 49 milhões de empregos formais no Brasil, “uma evolução de aproximadamente 70% sobre o patamar de dezembro de 2002”. Daí a importância da função civilizatória e democrática do direito do trabalho, enaltecida pelo autor, mas sempre olvidada em épocas de crise, como a que estamos vivenciando desde 2014, mas sobretudo a partir de 2016, sendo o caso de se lamentar que as reformas predatórias recentes e a consolidação de jurisprudências regressivas tendem a aumentar o estado geral de crise, como há anos se passa em outros países, a exemplo da Espanha, Grécia e outros.

passa ao enfrentamento de *argumentos contrários à terceirização*, tentando demonstrar o equívoco das premissas, contudo, utilizando-se de uma argumentação própria dos sofistas, *data maxima venia*, por não enfrentar diretamente tais argumentos, tangenciando o problema sem demonstrar o acerto da solução proposta. A ver:

(i) à objeção de que a terceirização visa apenas à redução do custo da mão de obra, o ilustre Ministro defende a ideia de que a terceirização proporciona: a) maior eficiência na prestação de serviços por terceiros; b) ampliação da capacidade produtiva; c) acesso a mão de obra qualificada; e d) desenvolvimento de atividades que demandam profissionais de ponta.

Assim, não se nega diretamente que a *finalidade* precípua da terceirização seja a elevação dos lucros por se conseguir mão de obra mais barata. Ademais, essas finalidades secundárias parecem pouco sustentáveis na terceirização de serviços inerentes à atividade principal da empresa, porque (a) a qualidade (eficiência) pode não ser alcançada quando ausente um plano de carreira e um maior envolvimento do trabalhador na vida da empresa; (b) havendo aumento temporário da demanda, nem sempre a empresa terceirizada estará em condições de fornecer mais trabalhadores para uma maior produção; (c) a mão de obra qualificada em muitos casos prefere prestar serviços na qualidade de autônomo; (d) os profissionais de ponta raramente estarão desvinculados de uma carreira sólida em empresa de nome consolidado – e não de mero fornecimento de serviços –, quando não imersos

em seus próprios negócios (autônomos).

(ii) à afirmação de *precarização* da relação de emprego e de submissão dos terceirizados a *condições adversas de saúde e segurança*, o Ministro aponta “providências simples” para a solução de tais problemas, com um pacote de imposições regulamentadoras da terceirização, que envolvam: a) exigência de que a empresa contratante se certifique das condições econômicas da contratada; b) “equiparação de condições de saúde e segurança dos empregados terceirizados às condições dos empregados da contratante”; c) responsabilidade subsidiária da contratante.

Ocorre que a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, inclusive a consubstanciada na própria Súmula 331, já pronuncia *há anos* as condições das letras “a” e “c”, e tem sido rigorosa quanto à “equiparação” da letra “b”, e isso não tem mudado a realidade brasileira, porque invariavelmente as empresas contratantes *não se certificam* da idoneidade financeira da empresa contratada, não fiscalizam o cumprimento das mais comezinhas obrigações trabalhistas, *não oferecem* nem mesmo seus serviços de saúde aos terceirizados e ainda negam em defesa, no âmbito do processo do trabalho, qualquer responsabilidade para com os haveres dos trabalhadores que, com o suor de cada dia, auxiliaram no sucesso do empreendimento da contratante. *Em suma*, a realidade é mais feia do que as belas palavras do ilustre Ministro.

(iii) à alegação de *alta rotatividade* e seus riscos para a sustentabilidade dos sistemas de previdência e assistência social, o Ministro assevera que as empresas de

fornecimento de mão de obra “empregam por prazo indeterminado” e se houver redução de demanda em algum setor, “a empresa contratada poderá eventualmente alocar a mão de obra em outro setor”.

Não houve enfrentamento *direto* da objeção, talvez porque o nobre Ministro, por não ter militado na Justiça do Trabalho, desconheça a crua realidade: quando a empresa terceirizada perde a contratação dos serviços por ela oferecidos, em regra generalíssima, *não tem como realocar* essa mão de obra. É dizer, na imensa maioria dos casos surge uma empresa que oferece os serviços por um valor menor – na licitação pública ou no mercado privado –, e a antiga empresa, perdendo o contrato, simplesmente dispensa todos os empregados que prestavam serviços à contratante, *não pagando sequer saldo de salário e verbas rescisórias*, jogando os trabalhadores na fila do seguro-desemprego. Portanto, o argumento retórico do voto, além de profundamente contraditório, inclusive com as ideias de incremento em qualidade e produtividade defendidas, não enfrenta diretamente a questão da alta rotatividade da mão de obra, que o nobre Ministro entende ser até natural por decorrer “de variações de mercado, da economia e da produção”. Isso sem dizer que o trabalho de uma pessoa não pode ser descartado assim, sem mais, pois o trabalho confere identidade à pessoa, dando-lhe uma verdadeira “conformação social”¹³.

13 Guilherme Guimarães Feliciano, em nossa obra coletiva, aponta, dentre os aspectos precarizantes da terceirização, o seguinte:

- os setores terceirizados apresentam os maiores níveis de rotatividade de mão-de-obra de toda a economia nacional: de acordo com o IPEA, os empregados diretos

(iv) à desigualdade salarial e ao oferecimento de benefícios inferiores, o Ministro menciona três índices de diferença de remuneração entre os terceirizados e os empregados diretos da contratante, em dados apresentados pela CUT e pelo IPEA, de 24%, 12% e 3%, o que estaria a revelar imprecisão nos dados.

Contudo, o voto *não nega* que haja, de fato, *disparidade salarial e de benefícios* concedidos pelas empresas, e até tenta justificar isso, pois não seria lógico que empresas distintas pagassem “os mesmos benefícios”. Ademais, ainda que as pesquisas apresentem resultados diferentes, nelas há uma *única constante*: a inferioridade do salário percebido por terceirizados em relação aos contratados diretamente¹⁴. Ao se permitir que na mesma empresa trabalhem, lado a lado, empregados diretos e terceirizados, exercendo as mesmas funções – com a terceirização ampla e irrestrita

.....
permanecem no mesmo emprego por 5,8 anos em média; já os terceirizados permanecem no mesmo emprego, em média, por apenas 2,6 anos, amiúde com períodos intercalares de informalidade (ou agora, sob o pálio da Reforma, com períodos de “contratação intermitente”, o que equivale à oficialização da precariedade, como vimos supra). Há, com isto, sérias consequências para as próprias finanças públicas, com a elevação do número de beneficiários do seguro-desemprego e o aumento da concessão de aposentadorias por idade (i.e., sem a contribuição mínima de 30/35 anos)[.] (destaques no original). (FELICIANO, 2018, p. 256)

14 Vide FELICIANO:

- os trabalhadores terceirizados percebem remuneração 27,1% inferior à dos trabalhadores diretos (= tendencial achatamento salarial): segundo dados do DIEESE (2013- 2014), os setores da economia que contratava diretamente pagavam em média, aos seus empregados, salários de R\$ 1.824,20, enquanto os setores terceirizados remuneravam seus trabalhadores com o montante médio de R\$ 1.329,40[.] (FELICIANO, 2018, p. 256)

–, e que estes recebam *salário menores e benefícios inferiores*, o que se estará tolerando é que o princípio da isonomia seja simplesmente esquartejado.

(v) contra a restrição *da terceirização para atividades-fim*, o Ministro entende que “não há qualquer racionalidade na diferenciação entre os dois tipos de atividade” (atividade-fim e atividade-meio), porque o *risco de precarização* “existiria para todo tipo de atividade”, de fim ou de meio.

Aqui o sofisma se apresenta ainda mais claro, porque, primeiro, não se negou que *há intenso risco de precarização* na terceirização, como infelizmente tem sido constatado, na prática; segundo, o que os laboristas verdadeiramente preocupados com a dignidade humana dos trabalhadores querem, ao impedir a terceirização da atividade-fim, é *exatamente* que essa mesma precarização *se estenda a todos os trabalhadores*. Não se pode descartar uma jurisprudência construída durante décadas por argumentos que apenas tangenciam o real problema. Se a atividade-fim não fosse mais substancial para a vida empresarial do que a atividade-meio, de fato seria desarrazoada a distinção, mas o que propõe o insigne Ministro, ao fim e ao cabo, é que haja a possibilidade de *existência de empresa sem empregados*, de sócios que investem seu capital na contratação de empresas de terceirização, deixando de assumir quaisquer riscos da atividade econômica, como já tem ocorrido em alguns setores da economia, a exemplo do setor calçadista. Nessas amargas experiências, o trabalhador sequer sabe quem é o tomador de seus serviços, para tentar conseguir a

responsabilização – *meramente subsidiária* – pela satisfação de seus direitos fundamentais.

Encaminhando-se para o final, o voto passa a pregar a inconstitucionalidade da vedação à terceirização na atividade-fim, não de forma implícita, como sutilmente se faz notar em todo controle de constitucionalidade, mas de forma aberta e declarada. Seria inconstitucional essa vedação por três fundamentos:

(i) *violação aos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência* – para o Ministro, as empresas precisam gozar de maior liberdade a fim de adotarem estratégias de produção que “lhes assegurem melhores resultados, maior eficiência e maior competitividade”;

(ii) *violação ao princípio da segurança jurídica* – para ele, a dicotomia das atividades (de fim e de meio) pela Súmula 331 promove insegurança jurídica e tratamento não isonômico, impedindo a redução da litigiosidade;

(iii) *falta de respaldo legal para as restrições à terceirização de atividade-fim* – com o fundamento de que “há na terceirização uma relação triangular”, com duas relações bilaterais: *uma de natureza civil*, presente no contrato de prestação de serviços celebrado entre as empresas (contratante e terceirizada); *outra de natureza trabalhista*, na relação de emprego que tem como partes a empresa contratada e o seu empregado.

Ignora-se, assim, que a jurisprudência também é *fonte do Direito* – veja-se, aí, a doutrina de observância dos precedentes judiciais, tão enfatizada após a vigência do novo CPC –, sendo que no direito do trabalho

isso está expresso no art. 8º da CLT desde 1943. Ademais, a possibilidade de terceirização da atividade-fim das empresas vai *umentar ainda mais a litigiosidade*, porque os terceirizados se sentirão inferiorizados por exercer funções idênticas às dos empregados da empresa contratante, recebendo salários mais baixos e menor quantidade de benefícios. Enfim, a livre iniciativa e a livre concorrência não podem ser asseguradas quando implicarem em vilipêndio dos direitos trabalhistas fundamentais – o que só acontecer na terceirização brasileira –, porque o respeito aos valores sociais do trabalho está no mesmíssimo patamar que aquelas liberdades, ex vi dos arts. 1º, IV, e 170, caput e incisos IV e VIII, da Constituição da República Federativa do Brasil. A ordem econômica há de assegurar a todos – empresários e também trabalhadores – uma existência digna, porque o princípio da dignidade humana (art. 1º, III) deve estar acima de qualquer liberdade de empresa, por ser o grande pilar de sustentação da sociedade brasileira.

Quanto à inexistência de limites constitucionais à terceirização, o ilustre Ministro argumenta que **“os ganhos de eficiência proporcionados pela terceirização não podem decorrer do descumprimento de direitos ou da violação à dignidade do trabalhador”** (destaques originais).

Contudo, para que a empresa contratada possa oferecer serviços inerentes à atividade-fim da empresa contratante com um *custo menor*, por óbvio que terá de *reduzir os direitos* dos trabalhadores que contratar. Trata-se de *raciocínio matemático*: se uma empresa “A” gastava X com mão de obra, remunerando Y a cada trabalhador, como pode gastar X-20% e ter pessoas trabalhando em

suas dependências, terceirizados empregados pela empresa “B”, que percebam salários idênticos aos de seus antigos funcionários? Como o X-20% recebido pela empresa “B” será suficiente para remunerar Y aos mesmos trabalhadores terceirizados? Se o insigne Ministro empregou em todas as premissas de seu silogismo o raciocínio econômico da AED – análise econômica do Direito –, *como pode ter se olvidado de resolver essa simples equação?* Penso que o voto enveredou-se apenas pelos argumentos sempre apregoados pelo capital, que invariavelmente buscará afirmar suas “fórmulas mágicas”, que sempre prometem benefícios para todos, mas na prática implicam num alto custo para os direitos sociais que com muita luta foram conquistados, proporcionando *o aumento da acumulação* que tem conduzido a uma *desigualdade perigosa*.

Ocorre que, ao ver do Ministro, *três limites já existentes*, inferidos da Constituição da República Federativa do Brasil, se efetivos, bastarão para que seja garantido o patamar civilizatório mínimo aos terceirizados:

- (i) a contratante deverá certificar-se da idoneidade e da capacidade econômica da empresa terceirizada para honrar o contrato com todas as obrigações, inclusive de cunho trabalhista e previdenciário, que dele decorrem, por meio da verificação da sua capacidade econômica; (ii) deverá fornecer diretamente, aos empregados terceirizados, equipamentos, treinamento e adequadas condições de saúde, higiene e segurança no trabalho, sempre que a prestação do serviço se der em suas instalações; e (iii) **assumirá a responsabilidade subsidiária caso a empresa terceirizada deixe de honrar quaisquer**

dessas obrigações (desde que tenha participado na relação processual em que ocorrer a condenação e que conste do título judicial), tal como já ocorre hoje, em razão do que prevê a Súmula 331 do TST (destaques originais).

Mas em nenhuma hipótese, jamais, se poderia declarar **“vínculo de emprego direto entre a contratante e o trabalhador da contratada, resolvendo-se eventuais intercorrências no campo da responsabilidade subsidiária da contratante”** (destaques originais).

Enfim, diante dos *princípios da livre iniciativa e da livre concorrência* (art. 170, caput e inciso IV, da CF), “que autorizam a terceirização”, e para assegurar a dignidade humana do trabalhador, os seus direitos fundamentais do trabalho, dentre eles o direito à proteção da saúde e à segurança no ambiente laboral (arts. 1º e 7º da CF), o nobre Ministro propõe a *seguinte tese*:

1. *É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada.*
2. *Na terceirização, compete à tomadora do serviço: i) zelar pelo cumprimento de todas as normas trabalhistas, de seguridade social e de proteção à saúde e segurança do trabalho incidentes na relação entre a empresa terceirizada e o trabalhador terceirizado; bem como ii) assumir a responsabilidade subsidiária pelo descumprimento de obrigações trabalhistas e pela indenização por acidente de trabalho, bem como a responsabilidade previdenciária, nos termos do art. 31 da Lei 8.212/1993.*

Conquanto criticável a tese por praticamente negar vigência ao art. 3º da CLT no âmbito da terceirização, impedindo o reconhecimento de vínculo de emprego entre a contratante e o trabalhador terceirizado *ainda que presentes* os requisitos clássicos que o definem, bem como ao jogar todos os problemas que certamente surgirão para o campo da responsabilidade – *meramente subsidiária*, quando no direito comparado a responsabilidade da empresa contratante quase sempre é solidária em relação à empresa contratada –, infelizmente, essa tese foi aclamada pelo E. STF, por sete votos favoráveis e quatro contrários.

Pior, a tese firmada pelo Plenário é ainda mais perigosa, porque contém uma *redação bem mais reduzida*, não fazendo menção alguma à obrigação de a empresa contratante “*zelar pelo cumprimento de todas as normas trabalhistas, de seguridade social e de proteção à saúde e segurança do trabalho incidentes na relação entre a empresa terceirizada e o trabalhador terceirizado*”, tampouco à assunção de responsabilidade subsidiária “*pela indenização por acidente de trabalho*”¹⁵. A tese fixada pelo Tribunal foi a

15 Como é amplamente sabido, os setores nos quais há forte predomínio da técnica da terceirização apresentam os maiores índices de acidente do trabalho e adoecimentos ocupacionais. Vide FELICIANO:

- há um incremento setorial, nos segmentos terceirizados, do número de acidentes de trabalho e mortes decorrentes do trabalho: são também do DIEESE (2005) dados a revelarem que, de cada dez acidentes de trabalho, oito vitimizam trabalhadores terceirizados, sendo que, em caso de morte decorrente do trabalho, quatro das cinco ocorrências eram registradas em notificações de empresas terceirizadas. Assim, em termos médios, oitenta por cento dos acidentes de trabalho estariam ligados à prestação de trabalho terceirizado[.] (destaques originais) (FELICIANO, 2018, p. 256) Veja-se, ainda, minha obra sobre flexibilização da jornada de trabalho e acidentes do trabalho, na qual

seguinte, como já pontuado ao início deste artigo:

“É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”.

Nada mais a acrescentar. O que se evidencia, nesse julgamento do E. STF, é um 7 x 4 que certamente terá consequências desastrosas para a organização dos trabalhadores e para o cumprimento de seus direitos fundamentais. *O tempo dirá.*

5. Conclusão

Bem seu viu que há argumentos contrários à terceirização ampla e irrestrita que, na visão dos juslaboralistas verdadeiramente preocupados com a satisfação dos direitos sociais mínimos dos trabalhadores, parecem mais do que lógicos, sendo até óbvios, inclusive porque proporcionam o aumento da renda dos trabalhadores, a melhoria do mercado consumidor e o bem coletivo.

De outra mirada, os argumentos que favorecem os mercados, em nome da

demonstro, com inúmeras estatísticas, que nas atividades econômicas nas quais predominam a prestação de serviços a terceiros, como no setor de transportes, bem como nos serviços de vigilância, limpeza e de escritório, as taxas de adoecimentos ocupacionais são altíssimas, maiores do que nos outros setores. Ademais, na Espanha, os trabalhadores com contratos temporários (por prazo determinado), nos quais prevalece a subcontratação (nossa terceirização), apresentam uma taxa de 50% dos acidentes do trabalho e doenças relacionadas ao trabalho, embora representem algo em torno de 33% dos trabalhadores empregados. (SILVA, 2013, p. 228-244)

sempre apregoada liberdade de empresa (livre iniciativa), na análise econômica do Direito, sempre vencem em épocas de crises econômicas, com o velho discurso de que as regras protecionistas do direito do trabalho engessam a atividade empresarial, que é dinâmica e necessita de liberdade para enfrentar a cada vez mais acirrada concorrência.

Contudo, os juslaboralistas preocupados com a dura realidade sempre apresentada nos processos em trâmite na Justiça do Trabalho, ou presenciada nos órgãos públicos encarregados de cuidar da situação dos trabalhadores – Ministério do Trabalho, INSS etc. –, sempre advertem que a redução do patamar civilizatório mínimo invariavelmente causa uma piora da situação geral. Vários estudiosos já demonstraram, à saciedade, que nos períodos em que houve uma verdadeira harmonização do lucro empresarial com a satisfação desses direitos mínimos, houve um progresso social – e econômico – considerável.

Portanto, aceitar a terceirização ampla e irrestrita significa, na bela síntese de Guilherme Feliciano:

[...] a admissão da mercancia pura e simples da força de trabalho humano (ou “*marchandage*”, na tradicional expressão francesa, a configurar, no ordenamento legal francês, infração penal prevista no art. L8234-1 do Code du Travail, que remete aos artigos 131-38 e 131-39 do Code pénal e impõe sanções penais – inclusive prisão de dois anos – para pessoas físicas e jurídicas). Terceirizar atividade-fim da empresa, em particular, significa admitir que a empresa tomadora possa captar, no mercado de trabalho, horas de labor humano ao melhor preço disponível, sem qualquer responsabilidade

direta para com as pessoas que desempenharão as atividades demandadas. No limite, caminha-se para a reificação do trabalhador, que o tomador de serviços não conhece e não precisa conhecer; suas relações contratuais se estabelecem com o prestador de serviços, que lhe ofertará essa mão-de-obra; e, tendencialmente, o tomador optará sempre por contratar o prestador que lhe ofereça o mesmo “lote” de horas de trabalho a menor preço. (FELICIANO, 2018, p. 246-247)

Espero, sinceramente, daqui a dez anos reescrever este breve artigo e me penitenciar por estar equivocado quanto às preocupações aqui manifestadas. Que o tempo se encarregue de demonstrar o equívoco de meus argumentos. Prefiro a concretização dos direitos fundamentais dos trabalhadores à satisfação intelectual de reconhecimento do acerto de meu discurso argumentativo.

Bibliografia

ANTUNES, R. Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 4. ed. São Paulo: Boitempo, 2001.

DELGADO, Gabriela Neves; DUTRA, Renata Queiroz. Terceirização sem limites: a crônica de uma tragédia social anunciada. JOTA. Publicado em 4 set. 2018. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/terceirizacao-sem-limites-a-chronica-de-uma-tragedia-social-anunciada-04092018>>. Acesso em: 6 set. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direito coletivo do trabalho. 7. ed., rev., atual. e ampl. São

Paulo: LTr, 2017.

FELICIANO, Guilherme Guimarães et. al. Comentários à lei da reforma trabalhista: dogmática, visão crítica e interpretação constitucional. São Paulo: LTr, 2018.

HOBBSAWM, E. J. Era dos Extremos: o breve século XX: 1914-1991. Tradução de Marcos Santarrita; revisão técnica de Maria Célia Paoli. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

MARX, K. O capital: crítica da economia política. Livro I. Tradução de Reginaldo Sant'Anna. 22. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.

PALOMEQUE LÓPEZ, M.-C. Derecho del trabajo e ideología: medio siglo de formación ideológica del Derecho español del trabajo (1873-1923). 4. ed. Madri: Editorial Tecnos, 1989.

PEREIRA, Ricardo José Macêdo Britto. Terceirização, a CLT e a Constituição. Disponível em: <<http://trabalho-constituicao-cidadania.blogspot.com/2013/>>. Acesso em 6 set. 2018.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. São Paulo: LTr, 2013.

_____. A função social da propriedade e a proteção ao trabalhador. 2018. Artigo ainda não publicado.

TRINDADE, Rodrigo. O STF e o andor da terceirização. Publicado em 31 ago. 2018. RT – Revisão Trabalhista. Disponível em: <<http://revisaotrabalhista.net.br/2018/08/31/o-stf-e-o-andor-da-terceirizacao/>>. Acesso em 6 set. 2018.

net.br/2018/08/31/o-stf-e-o-andor-da-terceirizacao/>. Acesso em 6 set. 2018.

UGARTE C., José Luis. Análisis económico del Derecho: el Derecho Laboral y sus enemigos. Montevidéo: Fundación de Cultura Universitária, 2001.

SOBRE “MODERNIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO”, “ALTOS ESTUDOS”, “PACOTES” E O PERCURSO CONSCIENTE EM DIREÇÃO À BARBÁRIE

Jorge Luiz Souto Maior

Desde quando comecei a aprofundar estudos sobre o Direito do Trabalho, a partir de 1988, com as aulas do professor Márcio Túlio Viana, em curso de especialização na Faculdade de Direito do Sul de Minas e, depois, de 1989 em diante, quando ingressei no curso de especialização da Faculdade de Direito da USP, ainda sob os cuidados de Amauri Mascaro Nascimento, Octavio Bueno Magano, Wagner Drdla Giglio, Pedro Vidal Neto, Anníbal Fernandes e Cássio de Mesquita Barros Jr, tenho lido textos e notícias expressando essa ladainha em torno da necessidade de se implementar uma “modernização das relações de trabalho no Brasil”. Bem antes disso, o argumento havia sido utilizado para impulsionar uma modificação completa na legislação trabalhista brasileira durante a década de 60.

Aliás, na década de 50, José Pinto Antunes, professor catedrático de Economia Política da Faculdade de Direito da USP, na aula de abertura do ano letivo de 1957, intitulada “O Robô

e as consequências econômico jurídicas de sua utilização”[i], dizia que o Direito do Trabalho, que ainda engatinhava e que sequer possuía instrumentos minimamente eficazes para a sua aplicação, já havia causado vários danos à economia e que, diante dos avanços da robótica, estava fadado à extinção imediata.

Na década de 90, ficaram por conta de José Pastore as críticas mais severas aos direitos trabalhistas. Dizia ele: “Convenhamos: a CLT e a Justiça do Trabalho têm mais de 50 anos. Elas foram criadas para um mundo fechado e para uma economia protegida contra as agressões do processo competitivo.”[ii] Em 1997, preconizava, inclusive, que o emprego e, conseqüentemente, os direitos trabalhistas, acabariam em 10 anos:

“Já há sinais disso. O mundo do futuro está nascendo completamente diferente do atual. Tudo indica que, daqui a uns dez anos, a grande maioria das pessoas trabalhará não mais em empregos fixos, mas como autônomos, em



Jorge Luiz Souto Maior

Juiz do Trabalho, titular da 3ª. Vara do Trabalho de Jundiaí/SP. Professor livre-docente da Faculdade de Direito da USP.

projetos que têm começo, meio e fim.[iii]

E como ficarão as licenças, férias e aposentadoria? Já nas primeiras décadas do próximo milênio, isso vai virar peça de museu porque, no novo mundo do trabalho, desaparecerá a relação de subordinação entre empregadores e empregados. Isso ocorrendo, desaparecerá quem conceda licenças, férias e aposentadoria.”[iv]

Na linha do cenário apocalíptico[v], chegou, inclusive, a sentenciar:

“Para você que é jovem e gosta de estudar, está aí um ‘kit de sobrevivência’ para enfrentar o desemprego estrutural. Ouça bem os sons do futuro. Eles já estão anunciando: trabalhadores do mundo, eduquem-se! Leis do mundo, flexibilizem-se.”[vi]

Em agosto de 2019, o mesmo autor, em nítida tentativa de se redimir das previsões e proposições feitas, veio a público para, mesmo não se rendendo à declaração formal do vínculo de emprego, defender a aplicação de direitos sociais às 50 milhões de pessoas excluídas do trabalho formal, sem mencionar, é claro, que o processo de exclusão e de negação de toda e qualquer proteção social se deu, em grande medida, em razão das políticas pautadas pela mera adaptação do direito às novas tecnologias. Aliás, o autor se expressou de modo a descreditar sua própria tese anterior, afirmando, expressamente, que o emprego não vai acabar[vii].

Em 2016, quando se concebeu a cena política necessária para uma maior destruição dos direitos trabalhistas, o argumento utilizado para justificar midiaticamente o ataque foi, novamente, o da necessidade de “modernização das relações de trabalho”, apoiado, inclusive, na ca-

duíça da CLT, que teria mais de 70 anos.

Em 2017, o estágio de ruptura democrática favoreceu a aprovação, sem respeito aos regulares trâmites do processo legislativo constitucional e a preceitos de convenções da OIT, em tempo recorde, da mais profunda alteração sofrida pela legislação trabalhista na história do país.

Foram mais de 200 alterações na CLT, modificando e acrescentando artigos, parágrafos, incisos e letras, de tal modo que se passou a ter uma CLT completamente nova a partir de novembro de 2017. O que passou a reger as relações de trabalho no Brasil foi um aparato normativo novíssimo: a Constituição de 1988, amparada pela “CLT de 2017”.

E depois disso já se promoveram, inclusive, por meio da MP 881, novas alterações na CLT, o que foi feito em nítida afronta à Constituição, vez que Medidas Provisórias não podem ser utilizadas para esse fim.

Com todas essas modificações, não é que o governo federal anunciou a formação de um Grupo de Altos Estudos do Trabalho – GAET, formado por ministros, desembargadores e juízes do trabalho, que terá por tarefa tratar da “modernização das relações trabalhistas”, conforme esclarece o secretário especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, Rogério Marinho, que, ao que parece, só sabe dizer essa frase, desde quando foi escalado, enquanto deputado federal, como relator da “reforma” trabalhista?!

Não bastasse, o secretário especial de Produtividade, Emprego e Competitividade, Carlos da Costa, para defender publicamente a inexistência de responsabilidades trabalhistas das empresas proprietárias de aplicativos, disse que: “O mundo não pode mais e não suporta mais

códigos como aqueles que foram escritos 50, 60 ou 70 anos atrás, em que o cenário era diferente. O mundo moderno é do MEI (Microempreendedor Individual)”.^[viii]

Ou seja, mesmo com todas as modificações e atualizações operadas, para se passar por grande entendedor das coisas do Direito do Trabalho no Brasil, basta repetir o chavão de que a “legislação trabalhista brasileira é antiquada, retrógrada e que não atende as exigências do mercado, ditadas pelos avanços tecnológicos e os novos paradigmas da produção e dos serviços”. E essa fala continua valendo, para desespero da consciência, inclusive depois da “reforma” trabalhista.

O que resulta dessas frases feitas, vazias de conteúdo e grande efeito retórico, é o mero argumento supostamente matemático que se apega na redução de custo como pressuposto do lucro, sendo que a redução seria alcançada por meio da retirada de direitos. Por esse argumento simplista, menor custo é igual a maior lucro. Esse cálculo não fecha porque o lucro depende do consumo e sem mercado de trabalho sólido e estável não há consumo e, portanto, o menor custo é apenas menor custo e, se generalizado, ou seja, valendo para todos, serve apenas para diminuir o consumo e, conseqüentemente, o lucro, fazendo a roda do capital girar ao contrário. Além disso, dentro de um contexto no qual os direitos trabalhistas já foram intensamente reduzidos, buscar a mesma solução equivale a colocar na mesa a eliminação completa de direitos, o que inclui a aniquilação dos sindicatos de trabalhadores e a extinção da Justiça do Trabalho, do Ministério Público do Trabalho e da advocacia trabalhista.

Mas se já era inconcebível que se quisesse fazer acreditar que a mera redução de custos do

trabalho por meio da redução de direitos fosse mecanismo eficiente para melhorar a economia e se já era desesperador ouvir os argumentos em torno da “velhice” da legislação trabalhista no Brasil, imagine-se agora, depois que a “reforma” trabalhista fez da CLT o “código” mais atualizado do Brasil e que é também o momento histórico em que os efeitos da “reforma” já podem (e devem) ser conhecidos e reconhecidos. Para tentar evitar que ao menos não se alegue desconhecimento a respeito e, com base nisso, se continue apresentando “soluções” que não passariam do aumento da dose do mesmo remédio, o que, neste momento, nos conduziria a passos largos para a barbárie, cumpre deixar aqui registrados os fatos que, mês a mês, marcaram o pós-reforma trabalhista.

Em primeiro lugar, é fundamental lembrar que, em abril de 2017, antes das alterações normativas promovidas pela “reforma” trabalhista, foram criadas 59.856 vagas com carteira assinada, chegando-se a 38,3 milhões de trabalhadores, sendo que, em abril de 2016, este número era de 39,3 milhões^[ix], isso considerando, também, o emprego doméstico. Sem esse segmento (para as devidas comparações futuras), eram 33,3 milhões de trabalhadores com carteira assinada, sendo que, em abril de 2016, esse número era de 34,5 milhões^[x].

Esses números, de todo modo, servem para demonstrar, conforme atestaram os dados seguintes, que a melhoria da economia depende de outras medidas não relacionadas ao custo do trabalho e que, bem ao contrário do que se sustenta, o papel de preservação da saúde e de melhoria da condição social e econômica dos trabalhadores exercido pelo Direito do Trabalho milita contra o aprofundamento das crises do capital. Basta lembrar que as limitações impos-

tas pelos Direitos Sociais foram difundidas mundialmente com maior seriedade exatamente no momento de maior crise (final da segunda Grande Guerra).

Não se pode olvidar, igualmente, que, em 2013, antes da “reforma” e sob influência de uma atuação jurisdicional na linha da efetivação dos direitos constitucionais, se chegou à menor taxa de desemprego da história nacional, 5,4%^[xi], contabilizando-se 36,8 milhões de trabalhadores com carteira assinada (sem considerar o trabalho doméstico)^[xii].

Em novembro de 2017, entrou em vigor a “reforma” trabalhista, Lei n. 13.467/17, e, em janeiro de 2018, o que já se verificou foi uma diminuição do número de empregados com carteira assinada^[xiii] porque, obviamente, a tendência do mercado seria mesmo a de buscar as novas formas precárias de contratação.

Cabe o registro de que essa engrenagem já vinha se desenvolvendo desde 2016, quando muitos vieram a público para defender abertamente a retirada de direitos trabalhistas como forma necessária de alimentar a economia, sendo que, para tanto, consideraram que os discursos da crise e do desemprego se apresentavam como essenciais, ainda que, efetivamente, a crise econômica (de 2015 e 2016), ditada por vários outros fatores alheios ao custo do trabalho, fosse uma realidade.

Assim, muitas empresas, apesar dos lucros obtidos em 2015, visualizando a possibilidade de contratações por intermédio das novas fórmulas precárias que se anunciavam, promoveram dispensas em massa de trabalhadores, estimulando, ao mesmo tempo, a desestruturação política que seria também necessária para se chegar à aprovação, na época, do projeto de lei

que ampliava a terceirização (PL 4.330/04, depois, PLC 30/15).

Tanto isso se deu que, mais tarde, na aprovação da “reforma” trabalhista, para conferir garantia jurídica a esse movimento e até o estimular, incluiu-se um dispositivo na CLT permitindo, expressamente, as dispensas coletivas por parte das empresas, sem necessidade de autorização dos sindicatos.

A questão é que com isso se adentrou em uma lógica recessiva de difícil reversão, ainda mais quando não se quiser reconhecê-la.

No mesmo mês de janeiro de 2018 se anunciou que o reajuste do salário mínimo ficaria abaixo da variação da inflação, o que representou uma redução generalizada de ganho da classe trabalhadora^[xiv].

Em fevereiro de 2018, já era possível compreender o quanto a precarização implicava redução do ganho do trabalhador, contrariando, inclusive, o argumento já clássico dos que atacam os direitos trabalhistas, no sentido de que sem o custo dos direitos os empregadores reverteriam o valor economizado para os trabalhadores. Como apontado na reportagem assinada por Daniel Silveira e Darlan Alvarenga, publicada no portal G1, os trabalhadores sem carteira assinada tinham ganhos inferiores aos de carteira assinada.^[xv]

Em março de 2018, até mesmo a grande mídia, defensora fervorosa da “reforma”, já conseguia antever que o aumento da informalidade, fruto da precarização, dificultaria a recuperação da economia, valendo lembrar, também, que a “reforma” foi justificada com a geração de 2 milhões de empregos e o sobressalto da economia.^[xvi]

Em março de 2018, as notícias eram de

que a informalidade continuava crescendo, gerando impacto no consumo, retroalimentando o ciclo da crise.[xvii]

Assim, qualquer melhora em números no sentido da recuperação da economia seria ilusória, vez que sustentada sobre a base da informalidade, que favorece a acumulação da riqueza produzida, a evasão de divisas, o aumento dos custos sociais e a redução da arrecadação do Estado para promoção de políticas públicas.[xviii]

Do ponto de vista do empreendedorismo, o que se multiplicava eram as empresas de terceirização[xix], que não representam aumento de produtividade e sim mais uma forma de distanciamento do grande capital em relação ao trabalho, favorecendo as mesmas práticas de acumulação de capital e de redução dos ganhos dos trabalhadores, sem efeito benéfico à economia, já que inalterado o nível de produção.

Com todos esses efeitos negativos já em curso, o que a grande mídia tratava de fazer era tentar encontrar um argumento para falar bem da “reforma”.

Desse modo, em abril de 2018, comemorava-se a redução do número de reclamações trabalhistas[xx], como se isso promovesse alguma melhora na saúde econômica do país e, bem diversamente, não servisse para aumentar a concentração de renda, a exploração do trabalhador e o sofrimento no ambiente de trabalho. Verifique-se que os dados apontados eram no sentido da redução, sobretudo, das ações envolvendo danos morais e insalubridade[xxi].

Enquanto isso, em abril de 2018, contrariando os argumentos retóricos dos defensores da “reforma”, o desemprego aumentava[xxii],

chegando ao índice de 13,1%, atingindo 13,7 milhões de pessoas.[xxiii] Ao todo, a desocupação, incluindo desempregados (que buscam emprego) e desalentados (que já desistiram de procurar emprego), chegava a 27,7 milhões de pessoas, o maior índice desde 2012[xxiv]. A taxa recorde de desalento, com aumento de 4,6 milhões de pessoas, sobretudo de jovens negros e pardos, foi o que, inclusive, segurou o índice do desemprego[xxv].

E como uma espécie de segurança da impunidade foi concedida aos empregadores, dada a obstrução do acesso à justiça aos trabalhadores e a fragilização da atuação sindical, o efeito provocado foi o aumento dos atos de ilegalidade no ambiente de trabalho. Em abril de 2018, o desemprego aumentava também porque eram em maior número as contratações de trabalhadores sem carteira assinada, atingindo-se, neste dado, o maior nível em 06 anos[xxvi].

Precarização, desalento, obstrução do acesso à justiça, certeza da impunidade para os empregadores, desemprego, baixos salários, tudo isso só poderia mesmo resultar em menor preocupação com a segurança no ambiente do trabalho e com a preservação da saúde do trabalhador. Por consequência, até abril de 2018, já se tinha o registro de 184.519 acidentes do trabalho no Brasil, com 653 mortes[xxvii].

O que já se promovia, por consequência, era uma maior concentração da riqueza e um rebaixamento do ganho da classe trabalhadora, tanto que as vagas de trabalho abertas no 1o semestre de 2018 se restringiam às remunerações de até 2 salários mínimos[xxviii].

Em maio de 2018, o nível de desemprego ficou

em 12,7%, atingindo 13,2 milhões de pessoas, mas o número de trabalhadores sem carteira assinada e o trabalho informal continuava aumentando[xxix].

Como consequência de todos esses fatos ligados diretamente à “reforma” trabalhista, registrava-se, em junho de 2018, o aumento da desigualdade social[xxx], sendo que, precisamente, já se chegou, aqui, no último período, ao resultado de que a renda dos 1% mais ricos foi 36 vezes superior à média dos mais pobres. Sem políticas públicas efetivas, sem arrecadação eficaz, sem perspectivas de investimentos e com o ambiente propício à concentração da riqueza, o primeiro semestre de 2018 é marcado pelo recorde do volume de remessas ao exterior, atingindo a cifra de US\$ 1 bilhão[xxxi]. Até julho de 2018, 78,4% dos empregos criados eram de trabalhos intermitentes ou parciais.[xxxii]

Em efeito “bola de neve”, já se verifica considerável redução do consumo, o que impedia, inclusive, previsões otimistas para o ano[xxxiii].

Também como consequência do desemprego, do aumento da precarização e da redução dos salários, em agosto de 2018, a Previdência Social anunciava a diminuição da arrecadação em R\$1,95 bilhão, só em um bimestre[xxxiv]. Em um único mês, setembro de 2018, a Previdência anuncia um déficit de R\$31,5 bilhões[xxxv].

Em novembro de 2018, o desemprego caía a 11,6%[xxxvi], mas graças à informalidade, que bate novo recorde, atingindo 43% dos trabalhadores, 39,7 milhões de pessoas[xxxvii].

Nessa altura, o que sobrava para os trabalhadores era o aumento do sofrimento. Até aquele instante, novembro de 2018, registrava-se aumento

de 12% das consultas psiquiátricas relacionadas ao trabalho[xxxviii]. E o Estado cumpria a sua parte, dificultando, até por falta de recursos, a concessão de benefícios previdenciários[xxxix].

Chega-se a dezembro de 2018, após um ano de vigência da “reforma” trabalhista, com redução de salários dos trabalhadores, vez que a média dos reajustes fixados em acordos coletivos, dado a rebaixamento do poder negocial e da ação sindical (a arrecadação dos sindicatos reduziu 80% em 2018[xl]), ficou abaixo da inflação no período[xli].

Além disso, o índice de desemprego continuava no patamar de 11,6%, mas graças ao número de trabalhadores sem carteira assinada que aumentou 3,8%, representando 427 mil pessoas[xlii]. A situação já piorava, sobretudo, para jovens até 24 anos, sendo que até dezembro de 2018 (em conta iniciada em 2012), já haviam sido fechados 1,9 milhão de postos de trabalho com carteira assinada nesse segmento[xliii]. Essa é uma questão, ademais, que já constituía um grande problema desde a década de 90[xliv] e que não foi solucionada pela política de flexibilização e redução de direitos.

Os problemas não são graves apenas para os desempregados. Em razão da redução salarial, a pressão pelo desemprego, a ausência de fiscalização e a disseminação de formas precárias de contratação, o sofrimento também aumenta para quem está trabalhando. Em 2018, o número de mortes por acidentes de trabalho volta a crescer depois de 05 anos. Foram 2022 mortes[xlv]. O argumento para justificar esse acréscimo foi o de que no ano o número de trabalhadores com carteira assinada (incluindo o trabalho doméstico) teria saltado de 37,8 mil-

hões para 38,4 milhões, o que equivaleria ao percentual do aumento do número de mortes. Mas isso reflete também o processo de precarização das condições de trabalho, que certamente atingiu os 530 mil empregos criados em 2018[xlvi].

Verifica-se um rebaixamento geral da arrecadação, piorando o quadro geral do déficit público[xlvii], o que ao mesmo tempo, de forma paradoxal, impede a efetivação de políticas públicas sociais e retroalimenta o argumento desviado de que a culpa do déficit é do montante dos salários pagos aos servidores públicos, quando se sabe, ou se deveria saber, o quanto os serviços públicos são essenciais ao funcionamento do Estado Social de Direito e o quanto os ganhos dos servidores, com sua estabilidade no empregado, são eficientes para sustentar a rede de consumo.

E, com tudo isso, a grande imprensa continuava comemorando a redução de reclamações trabalhistas que, em dezembro de 2018, estava na casa de 34%[xlvi], como forma de ainda defender a “reforma” trabalhista.

Somados todos esses efeitos já produzidos, é evidente que a expectativa para 2019 não seria das melhores e, em dezembro de 2018, já se previa que não haveria uma geração de empregos em 2019, embora os empresários que faziam essa previsão não quisessem revelar qualquer falta de otimismo.[xlix]

Mas o que o governo federal estava pensando era apenas nos meios que poderia utilizar para precarizar ainda mais o trabalho. Em dezembro de 2018, o Presidente da República diz, expressamente, que a legislação trabalhista teria que se aproximar da informalidade[I] e que “ser patrão no Brasil é um tormento”[li].

No final de janeiro de 2019, o desemprego aumentou para 12%, atingindo 12,7 milhões de pessoas e o número de desalentados chegava a 4,7 milhões[lii]. Em 13 capitais brasileiras, inclusive, o índice de desemprego era o maior dos últimos 7 anos[liii].

Com o aumento do trabalho informal, a redução dos salários e a obstrução do acesso à justiça o efeito foi a formação, em 2018, de um déficit na Previdência na ordem de R\$ 288 bi.

Com a preservação do mesmo quadro, em fevereiro de 2019, projetava-se um déficit previdenciário de R\$ 309 bi[liiv], favorecendo o argumento em favor da reforma previdenciária pautada por uma lógica privatizante.

Em fevereiro de 2019, o desemprego novamente aumentou, chegando a 12,4% (13,1 milhões de pessoas). Praticamente o mesmo patamar de fevereiro de 2018 (12,6%), com a diferença de que aumentavam os desalentados (4,9 milhões) e o trabalho sem carteira assinada (3,4%, 347 mil pessoas a mais).[li] [lii]

E com todos esses fatos se acumulando mês a mês, demonstrando claramente os efeitos da precarização no mundo do trabalho, os “especialistas” vinham a público para se dizer surpresos com o fato do desemprego estar aumentando[liii], ou seja, para negar as evidências e tentar encontrar algum argumento para manter inalteradas as alterações legislativas impostas pela “reforma” trabalhista.

Essa insistência teria que ter algum sentido e o fato concreto é que nem todos, como ocorria inequivocamente com a classe trabalhadora, estavam sendo prejudicados pela situação em curso. Muito ao contrário, grandes empresas e Bancos aumentaram seus lucros em 2018.

Com efeito, as 308 empresas de capital aberto

que atuam no Brasil obtiveram, em 2018, lucros no montante total de R\$ 177, 5 bilhões, o que representou um aumento de R\$52,3 bilhões com relação ao ano de 2017[lviii].

Os quatro maiores Bancos que atuam no país (Itaú, Bradesco, Santander e Banco do Brasil), e que serão, certamente, os maiores legatários da reforma da Previdência que se pretende implementar no Brasil, aumentaram seus lucros em 12,3% no ano de 2018[lix].

E a linha regressiva da economia, dos problemas sociais e do sofrimento da classe trabalhadora persistia.

Nesse quadro, no que o governo federal estava pensando? Pensava em fragilizar ainda mais a atuação sindical. Foi assim que, em 1º de março de 2019, editou a MP 873, que impedia que a contribuição sindical fosse descontada pelo empregador do salário do empregado.

Em março de 2019, se evidenciava o alto endividamento das famílias[lx] e, por consequência de tudo isso, em abril de 2019, houve novo aumento do desemprego, que chegou a 12,7%, atingindo 13,4 milhões de pessoas.

E a notícia mais relevante e preocupante foi a da estabilização da situação social de desemprego. Já eram 5,2 milhões de pessoas à procura de trabalho há mais de um ano[lxi] e 3,3 milhões desempregadas há mais de 2 anos[lxii].

Além disso, o número de pessoas com carteira assinada se mantinha na faixa de 32,9 milhões de pessoas[lxiii] (mesmo patamar de 2015, momento de crise em que já se tinha a perda de 4 milhões de empregos formais em relação a 2014[lxiv]).

O número de desalentados se mantinha no nível de 4,8 milhões[lxv] e a informalidade se elevava para o número de 11,1 milhões de pessoas[lxvi], nela inserida a situação ampliada de

precariedade no trabalho[lxvii] [lxviii]. Os mais afetados pela subutilização, novamente, eram os jovens entre 18 e 24 anos de idade. Chegava-se ao recorde (desde 2012) de 41,8% da população desta faixa etária (4,26 milhões de pessoas) na situação de desemprego no primeiro trimestre de 2019[lxix].

Em abril de 2019, o desemprego se mantinha no mesmo patamar (12,5%, 13,2 milhões de pessoas)[lxx], mas a subutilização da mão de obra, conforme critério utilizado na série histórica da PNAD-C - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, iniciada em 2012, era recorde, atingindo a 24,9% dos brasileiros em idade para trabalhar (28,4 milhões de pessoas), indicando a maior utilização de formas precárias e informais de contratação do trabalho[lxxi]. O número de desalentados voltava a ser de 4,9 milhões, afetando principalmente mulheres, pretos e pardos[lxxii].

E como o número de trabalhadores com carteira assinada subiu de 32,9 para 33,1 milhões, houve quem, desconsiderando todo histórico recente, quisesse pintar um quadro positivo. Para o coordenador de Trabalho e Rendimento do IBGE, Cimar Azeredo, isso seria “um primeiro sinal de recuperação do mercado” [lxxiii]. Visão compartilhada pelo economista da FGV, Bruno Ottoni: “De certa maneira, dá um alento”[lxxiv].

Mas vale lembrar que o número de trabalhadores com carteira assinada (sem inclusão do trabalho doméstico), em abril de 2017, antes da “reforma”, era de 33,3 milhões de trabalhadores, sendo que, em abril de 2016, eram 34,5 milhões[lxxv] e que, no final de 2013, esse número era de 36,8 milhões de pessoas[lxxvi]. Além disso, é necessário denunciar o enorme mascaramento do índice de desemprego anun-

ciado, pois, como destacado acima, a maior parte dos “empregos” formais criados diz respeito ao trabalho intermitente[lxxvii], que reflete, com maior precisão, uma situação de subemprego ou mesmo de desemprego, pois o trabalhador nesta condição, embora possua carteira assinada, pode não ter trabalho e até, por consequência, não receber sequer um salário mínimo no mês. Um tipo de emprego que, portanto, não garante um mínimo de distribuição da riqueza produzida, não favorece o consumo, retroalimenta os problemas econômicos, aumenta os custos sociais com saúde pública e não contribui para o custeio da Seguridade Social, responsável pela efetivação de políticas públicas sociais, o que explica, inclusive, como se tem constatado, o aumento do déficit previdenciário.

E não se pode olvidar, também, que o índice de desemprego não aumenta por conta do enorme crescimento do número de desalentados, que são pessoas que desistiram de procurar emprego e que, assim, não entram na estatística do desemprego. Em abril de 2016, eram 3,2 milhões de pessoas; em abril de 2017, 3,9 milhões; em abril de 2018, 4,8; e, em abril de 2019, 4,9 milhões.

Já estava bem claro, portanto, que se caminhava a passos largos para o caos econômico e o alerta maior foi dado com a divulgação, em maio de 2019, da queda de 0,2 do PIB, no primeiro trimestre de 2019. O país flertava com a denominada recessão técnica[lxxviii].

E os economistas de plantão tratavam do assunto apenas querendo mais do mesmo remédio, ou seja, preconizando a necessidade imperiosa da reforma da previdência, enquanto outros já se adiantavam dizendo que nem mesmo a reforma da previdência seria suficiente[lxxix].

Sem querer reconhecer a gravidade da situação, o que muitos passam a defender abertamente são saídas para novos campos de ganhos. Assim, não só dão por aprovada a reforma da Previdência, como também reconhecem que esta é pouco e querem mais[lxxx].

A avaliação, no entanto, era a de que o Brasil já oscilava entre a estagnação e a depressão[lxxxi]

Enquanto isso, desde 2014, os trabalhadores vinham acumulando perdas salariais que já atingiam o patamar médio de 16%[lxxxii], promovendo-se um efeito cascata duradouro, visto que com menor salário, menor é o consumo[lxxxiii] e, conseqüentemente, menores as possibilidades de obtenção de emprego. Os únicos que, no primeiro trimestre de 2019, obtiveram ganhos superiores à inflação foram os servidores públicos[lxxxiv].

A crise, o desemprego e a precarização atingiam vários setores, desde a construção civil[lxxxv], até o agronegócio[lxxxvi].

Em meio a esse percurso em direção ao caos, indagado sobre o que poderia ser feito, o Presidente da República veio a público para deixar claro que, como já havia dito, não entendia nada de economia[lxxxvii].

E quais foram as soluções propostas pelo governo? Propôs liberar recursos do PIS-PASEP e FGTS[lxxxviii] e novamente precarizar as relações de trabalho com a redução de normas de proteção da saúde no ambiente de trabalho, isso em um país que vem aumentando o número de mortes por acidentes de trabalho[lxxxix]. Em maio de 2019, o desemprego se mantinha praticamente no mesmo patamar (12,3%, atingindo 13 milhões de pessoas[xc]). Também a quantidade de trabalhadores com carteira assinada (não considerado o trabalho doméstico)

era mantida em 33,2 milhões de pessoas.

Porém, o rendimento médio dos trabalhadores continuava caindo. No mês de maio, pela primeira vez em 03 anos, o reajuste médio salarial ficou abaixo da inflação[xci].

Além disso, o número de desalentados (4,905 milhões) era um recorde[xcii], a quantidade de desempregados há mais de 02 anos chegava a 3,3 milhões[xciii] e a informalidade continuava crescente e atingia o número também recorde de 24 milhões de pessoas[xciv], sendo 11,4 milhões na condição de trabalhadores sem carteira assinada, refletindo o aumento da precarização das condições de trabalho e, até mesmo, o processo de sua naturalização[xcv]. A terceirização e os trabalhos temporários caminhavam em direção da generalização[xcvi].

De um modo geral, a situação social e econômica do país só vai piorando. Em maio de 2019, devido à redução de arrecadação, o déficit anunciado das contas públicas foi de R\$ 14,7 bilhões[xcvii] e se não é muito fácil visualizar esses números, o efeito, que é também causa, pode ser visto a olho nu nas ruas das grandes cidades, com o elevado aumento do número de pessoas em situação de rua[xcviii], os diversos anúncios de fechamento de lojas[xcix] e de fábricas[c] e o enorme crescimento do número de consultas nos hospitais públicos, retroalimentando, inclusive, os custos com a saúde pública[ci] e interferindo, negativamente, na produtividade das empresas em razão do absenteísmo.

Com todos esses efeitos produzidos, as expectativas do mercado para a economia, em julho de 2019, já eram reduzidas[cii]

No final de junho o desemprego se estabilizava na média trimestral de 12%, com 12,8 milhões de pessoas. E apesar do relativo aumento do número de pessoas com carteira assinada (33,2

milhões), o rendimento dos trabalhadores continuava em queda (1,3%, na comparação com o trimestre anterior).[ciii]

O número de desalentados se mantinha na casa dos 4,9 milhões, mas a informalidade crescia, atingindo 24,1 milhões de pessoas, sendo 11,5 milhões na condição de trabalhadores sem carteira assinada. [civ]

Além disso, dos 12,8 milhões de desempregados, mais de 1/4, ou seja, 3,347 milhões procuravam emprego há no mínimo 02 anos[cv], o que mostra uma situação de persistência no desemprego, favorecendo, inclusive, a precarização das condições e a redução do salário de quem está empregado. A estabilização da taxa do desemprego, que é calculada em função do número de pessoas que procuram emprego, era mantida, assim, pela informalidade e, sobretudo, pelo trabalho sem carteira assinada[cvi] e pelas formas precárias de contratação, notadamente o trabalho intermitente[cvii].

E quais as atitudes do governo diante desse quadro? Reduzir e flexibilizar as normas de segurança no ambiente de trabalho[cviii] e acusar a multa de 40% sobre o FGTS como a culpada pelo desemprego[cix].

Todo esse relato só explicita como se chega ao dado concreto, noticiado em agosto de 2019, de que, no Brasil, desde o segundo trimestre de 2015, o que se verifica é um processo constante de concentração de renda[cx].

Cabe o registro acerca do lucro auferido por 25 grandes empresas e Bancos em 2015, sendo o do Banco Itaú o maior lucro anual já visto no Brasil, de R\$23,35 bilhões de reais, acompanhado, em segundo lugar, pelo Bradesco, com lucro de R\$17,18 bilhões, e, em terceiro, pelo Banco do Brasil, com R\$14,39 bilhões. Na sequência vêm: AmBev, R\$12,42 bilhões; Santander, R\$6,99 bil-

hões; BTG Pactual, R\$5,62 bilhões; JBS, R\$4,64 bilhões; BB Seguridade, R\$4,20 bilhões; Cielo, R\$3,51 bilhões; Telefônica Vivo, R\$3,42 bilhões; Braskem, R\$3,14 bilhões; BRF, R\$3,11 bilhões; Cemig, R\$2,49 bilhões; BM&FBovespa, R\$2,20 bilhões; TIM, R\$2,07 bilhões; Ultrapar, R\$1,50 bilhão; Tractebel, R\$1,50 bilhão; Kroton, R\$1,39 bilhão; EDP Brasil, R\$1,26 bilhão; CSN, R\$1,25 bilhão (que havia registrado prejuízo de R\$ 105,21 milhões em 2014); Copel, R\$1,19 bilhão; WEG, R\$1,15 bilhão; Porto Seguro, R\$1,00 bilhão; Taesa, R\$909,42 milhões; e CCR, R\$ 874,36 milhões.

Os dados de quatro dessas empresas chamam atenção, vez que tiveram enorme variação entre o lucro de 2014 e o lucro de 2015, com vantagem para 2015: JBS, com 128,57%; BM&FBovespa, com 125,17%; Banco Santander, com 223,60%; e Braskem, com 263,40%^[cxi].

Vide também: “Grendene tem lucro líquido de R\$ 454 milhões em 2015. O valor é 13,7% maior em relação ao ano anterior”^[cxii]; “Triunfo obtém lucro líquido de R\$ 97 milhões em 2015”^[cxiii]; “Porto Seguro obteve lucro líquido de R\$1 bilhão em 2015”^[cxiv]; “Revista Apólice tem maior lucro líquido da história”^[cxv]; “BRDE (Banco Regional de Desenvolvimento do Extremo Sul) registra lucro líquido de R\$263 milhões em 2015”^[cxvi]; “Caixa Econômica Federal tem lucro líquido de R\$72 bilhões em 2015”^[cxvii]; “Lucro líquido da Deten Química aumentou quase 29% em 2015”^[cxviii]; “Light tem lucro líquido de R\$424 milhões em 2015”^[cxix]; “BMG teve lucro líquido de R\$189 milhões em 2015”^[cxx]; “Grupo Fleury cresceu 108,7% no quarto trimestre de 2015”^[cxxi]; “CEMIG tem lucro líquido de R\$25 bilhões em 2015”^[cxxii]; “Friboi teve lucro líquido de R\$228 milhões em 2015”^[cxxiii]; “Banrisul obteve R\$848,8 milhões

de lucro líquido em 2015”^[cxxiv]; “EMBRAER encerra 4º trimestre de 2015 com lucro líquido aos acionistas de R\$425,8 milhões”^[cxxv]; “Andrade Gutierrez reverte prejuízo e lucra R\$647,7 milhões em 2015”^[cxxvi]; Coca Cola fecha 4º trimestre de 2015 com lucro acima de R\$1 bilhão^[cxxvii]; Lucro da Unilever cai 5%, para R\$4,91 bilhões, em 2015, mas melhora em países emergentes^[cxxviii]; “Lucro da Procter & Gamble sobre R\$2,75 bilhões no trimestre fiscal encerrado em março de 2016”^[cxxix]...

Nos anos seguintes, apesar de todo argumento de crise e de toda reivindicação de reformas como forma de “retomada do crescimento” e “modernização das relações de trabalho”, a onda de lucro das grandes empresas e Bancos não foi muito diferente^[cxxx].

Não é à toa, pois, que o Brasil, onde é elevadíssimo o número de habitantes abaixo da linha da pobreza (54,8 milhões de pessoas^[cxxxi], num total de cerca de 209 milhões de habitantes), é também o país onde o 1% mais rico acumula mais riqueza que os outros 1% mais ricos de todos os países^[cxxxii] ^[cxxxiii]. Com essa toda política econômica favorecendo as grandes empresas, destruindo direitos sociais, reduzindo ganhos dos trabalhadores, gerando acidentes e adoecimento e inviabilizando, com isso, as políticas públicas sociais, a constatação inevitável que se chega, em agosto de 2019, é a de que o dinheiro do Estado acabou^[cxxxiv].

No entanto, em vez de se olhar para os dados históricos e fazer um “mea culpa”, o que se faz, obviamente, é culpar alguém. Então, a culpa recai sobre os servidores e sobre os trabalhadores em geral que insistem em querer

ter bons salários, estabilidade no emprego, se aposentar e auferir direitos sociais como contraprestação pelo trabalho prestado em prol da organização do Estado e do mercado e da produção da riqueza.

As projeções para 2020 assumidas pelo governo, então, são: conter o valor do salário mínimo[cxxxv]; não conceder reajuste aos servidores[cxxxvi]; não realizar concurso público[cxxxvii]; alterar a Constituição para possibilitar a dispensa de servidores[cxxxviii].

E quando o STF, em sopro de consciência jurídica, faz maioria para coibir a intenção dos governos de reduzir salários dos servidores, grande mídia e “especialistas” cuidadosamente escolhidos não poupam críticas ao Supremo[cxxxix].

Enquanto isso, a precarização nas relações de trabalho corre solta e o trabalho intermitente toma conta do trabalho formal e estável[cxli].

No final de julho de 2019, embora o desemprego tivesse reduzido para o índice de 11,8%, atingindo 12,6 milhões de pessoas, o número de empregados no setor privado com carteira assinada (sem incluir o emprego doméstico) caiu para 33,1 milhões de pessoas. Além disso, o número de empregados sem carteira assinada (11,7 milhões de pessoas) atingiu novo recorde, subindo em ambas as comparações: 3,9% (mais 441 mil pessoas) frente ao trimestre anterior e 5,6% (mais 619 mil pessoas) em relação ao mesmo trimestre de 2018. Também bateu recorde o número de trabalhadores por conta própria (24,2 milhões) subindo nas duas comparações: 1,4% (mais 343 mil pessoas) frente ao trimestre anterior e 5,2% (mais 1,2 milhão de pessoas) frente ao mesmo período de 2018. E o rendimento médio dos trabalhadores

(R\$ 2.286) caiu 1,0% frente ao trimestre anterior.[cxli]

Considerando apenas o mês de julho de 2019, contabilizava-se o recorde de 33,683 milhões de pessoas na informalidade, reduzindo para 62,8% o percentual de trabalhadores ocupados que contribuem para a Previdência[cxlii], o que, evidentemente, faz aumentar o déficit anunciado da Previdência[cxliii] e, por consequência, favorece o argumento em prol da privatização, para o benefício de poucos.

E para que lado se move o governo? Na direção de levar adiante sua lógica ultra neoliberal, por meio da MP 881, como forma, inclusive, de retirar mais algum direito dos trabalhadores, valendo-se, para tanto, do total desprezo às regras constitucionais que proíbem, expressamente, que temas dessa grandeza sejam normatizados por Medida Provisória.

O fato é que, no final de agosto de 2019, foi concluída, em tempo recorde, a aprovação da Lei da Liberdade Econômica, que inviabiliza a atuação da inspeção do trabalho, dificulta a responsabilização dos sócios por dívida da empresa e cria o cartão de ponto por exceção e exclui a obrigatoriedade da realização de qualquer cartão de ponto para empregadores com menos de 20 empregados, o que equivale a mais de 90% dos empregadores brasileiros.[cxliv] Tudo para facilitar a realização de horas extras sem o devido pagamento, alimentando uma lógica novamente recessiva, porque quanto mais se explora o trabalho para além da jornada de oito horas e sem sequer o pagamento do custo adicional, menos vagas de trabalho se abrem, mais acidentes do trabalho se contabilizam, mais elevado é o custo social e maior é a acumulação da riqueza produzida.

E já que a massa salarial não representa mais possibilidades concretas de consumo, o jeito é avançar sobre o fundo dos trabalhadores. Assim, em agosto de 2019, sob o argumento de destravar a economia, promove-se a liberação do FGTS[cxlv], que, contraditoriamente, é um direito trabalhista que aos olhos dos defensores do livre mercado sequer deveria existir – embora tenha sido idealizado pelo liberal Roberto Campos.

Chegamos, então, ao dia 6 de setembro de 2019, quando, mesmo com a ferida exposta, ainda se tenta, sem o menor respeito à inteligência e à vida alheias, argumentar que o que falta ao Brasil é uma “modernização das relações de trabalho” baseada, por óbvio, na mesma linha da ladainha da necessidade de redução de direitos e eliminação da ação sindical. Não bastassem tanto sofrimento e tanta ofensa à consciência humana e aos valores jurídicos constitucionais e democráticos, em um movimento ininterrupto que vem ceifando sonhos, mentes e corpos, o governo consegue anunciar um “pacote” para, mais uma vez, favorecer grandes empresas[cxlv], o que, na narrativa histórica apresentada até aqui poderia ser tido como a “cereja do bolo”, no sentido negativo, mas que, ao que parece, infelizmente, se seguiu essa tendência do desmonte social em favor de uma parcela muito restrita da sociedade, sem objeção institucional e popular, pode acabar sendo só mais um passo em direção do caos total. Afinal, no mesmo dia, já se falava em realização de mais uma “reforma trabalhista”[cxlvii].

Do que foi anunciado sobre essas duas iniciativas, a “solução” para a economia brasileira, do ponto de vista das relações de trabalho, seria

buscada por meio de: a) liberação dos depósitos recursais existentes na Justiça do Trabalho; b) autorizar a garantia do juízo por meio de seguro; c) reduzir direitos e diminuir em 50% do recolhimento do FGTS para quem contratar trabalhador com idade entre 18 e 24 anos (a tal carteira verde e amarelo); d) inibir ainda mais a atuação sindical...

Não é preciso nenhum dado além dos que foram acima apresentados para demonstrar o quanto essas iniciativas são mais um reforço dos problemas sociais, econômicos e humanos vivenciados no Brasil do que algum tipo de solução.

A grande questão é que se ultrapassaram todos os limites da falta de seriedade e de compromisso social para o devido enfrentamento dos reais problemas do Brasil que estão fincados, exatamente, na ausência de políticas públicas e institucionais sérias ligadas à educação e ao equacionamento das riquezas socialmente produzidas, o que requer, pelo menos, levar a efeito o projeto constitucional em torno do pacto republicano, do Estado Social, da vivência democrática e da essencialidade dos Direitos Humanos, preceitos aos quais grandes empresas, políticos e autoridades dos três Poderes, assim como todo e qualquer cidadão, devem se submeter.

Já se sabia, lá em 2017, o que a “reforma” trabalhista representaria na vida de milhões de trabalhadores e trabalhadoras brasileiras e o que isso traria de dano à economia e ao país. Esses efeitos foram sendo produzidos ao longo de todos esses meses e não se referem mais apenas a uma possibilidade. São concretos e estabelecem as tendências caso persista a mesma engrenagem recessiva e destrutiva. Exige-se, pois, uma reversão da direção tomada, o que não se fará, por evidente, com a injeção suicida

da mesma droga.

A questão não se coloca mais, inclusive, na base da mera opinião, passando a ser urgente e fundamental que se tenha a coragem de reconhecer o erro cometido, sobretudo porque sem ao menos um pouco de esperança em torno de um projeto mínimo de nação, ou seja, mantendo-se a caminhada a passos largos em direção da barbárie, o que se evidencia ainda mais quando nem mesmo se é mais capaz de compreender a relevância de preservar o meio ambiente em que se vive, tudo se esvai e até mesmo o lucro perde sentido, inclusive porque deixa de ser possível.

Vale verificar que sem expectativas econômicas razoáveis, diante dos números de um processo nítido de autêntico desmantelamento do mercado de trabalho nacional, do rebaixamento generalizado da cidadania, do esfacelamento da democracia, do desprezo assumido aos Direitos Humanos e ao meio ambiente, operou-se no Brasil, no último mês de agosto, a maior fuga, em 23 anos, de capital estrangeiro da bolsa, no montante de cerca de R\$ 10,79 bilhões (líquidos)[cxlvi].

Isso demonstra, claramente, o que já se sabia desde a criação da OIT, em 1919, qual seja, que a exploração sem limites não interessa nem mesmo ao capital, valendo verificar, inclusive, o movimento em direção da regularização de direitos trabalhistas para os prestadores de serviços por intermédio de aplicativos que vem se institucionalizando na Califórnia[cxli].

O que devemos nos perguntar é se estamos mesmo dispostos a chegar ao fundo do poço, para só então começarmos a agir na direção de um recomeço, ou se estamos dispostos a frear essa queda, pois, diante de todos os fatos já vivenciados, não será mais possível dizer que

não se sabia qual caminho estava sendo trilhado. Verifique-se que, no dia 07 de setembro de 2019, os jornais trazem a notícia de que economistas de Bancos e consultorias começam a reconhecer que não há expectativas de crescimento econômico para o Brasil nem mesmo em 2020[cl].

Essa resposta, importante que se diga, não deve ser dada apenas pelos burocratas do poder, os eleitos e seus “indicados”, mas, sobretudo, pelas forças democráticas e pelos esforços coletivos direcionados à construção do conhecimento, representados por todas as organizações sociais e políticas, o meio acadêmico, as instituições jurídicas e judiciárias e a classe trabalhadora em geral.

São Paulo, 07 de setembro de 2019

[i]. ANTUNES, José Pinto. O “Robot” e as consequências econômico jurídicas da sua utilização. Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, v. 52, p. 250-260, 1957. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/66272/68882>>. Acesso em: 8 mar. 2016.

[ii]. PASTORE, José. Relações de trabalho numa economia que se abre. Palestra realizada no Congresso Brasileiro de Direito Coletivo do Trabalho, LTr, São Paulo, 4/11/96. In: PASTORE, José. A agonia do emprego. São Paulo: LTr, 1997, p. 93.

[iii]. PASTORE, José. O futuro do emprego. Artigo publicado no Jornal da Tarde, em 20/12/95. In: PASTORE, José. A agonia do emprego. São Paulo: LTr, 1997, p. 23.

[iv]. PASTORE, José. A morte do emprego. Artigo publicado no Jornal da Tarde, em 15/09/04. In: PASTORE, José. A agonia do emprego. São Paulo: LTr, 1997, p. 21.

[v]. “Quem sobreviverá nesse novo mundo? Terão mais chances os que puderem continuar acompanhando o ritmo da revolução tecnológico-organizacional. Os que forem educados e não meramente adestrados. O novo mundo vai exigir capacidade de criar e transferir conhecimentos de um campo para outro. Será um tempo para quem souber se comunicar, trabalhar em grupo,

- aprender várias atividades, etc. Será a era da polivalência; da multifuncionalidade; das famílias de profissões.” (PASTORE, José. O futuro do emprego. Artigo publicado no *Jornal da Tarde*, em 20/12/95. In: PASTORE, José. *A agonia do emprego*. São Paulo: LTr, 1997, p. 25).
- [vi]. PASTORE, José. O futuro do emprego. Artigo publicado no *Jornal da Tarde*, em 20/12/95. In: PASTORE, José. *A agonia do emprego*. São Paulo: LTr, 1997, p. 25.
- [vii]. FRAGA, Érica. “Não dar seguro saúde e Previdência a terceirizado é escândalo, diz José Pastore”. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/08/nao-dar-seguro-saude-e-previdencia-a-terceirizado-e-escandalo-diz-jose-pastore.shtml>
- [viii]. <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/08/mundo-nao-suporta-mais-codigo-de-trabalho-feito-ha-70-anos-diz-secretario.shtml>
- [ix]. <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2017/05/16/pais-criou-59856-vagas-com-carteira-assinada-no-melhor-abril-desde-2014.htm>
- [x]. <https://www.valor.com.br/brasil/4987294/ibgetotal-de-trabalhadores-com-carteira-assinada-e-o-menor-desde-2012>
- [xi]. <https://www.valor.com.br/brasil/3413340/taxa-media-de-desemprego-em-2013-e-menor-da-historia>, acesso em 03/11/18.
- [xii]. <http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2014-09/numero-de-trabalhadores-com-carteira-assinada-aumenta-em-2013-diz-IBGE>
- [xiii]. <https://g1.globo.com/economia/noticia/trabalho-sem-carteira-assinada-e-por-conta-propria-supera-pela-1-vez-emprego-formal-em-2017-aponta-ibge.ghtml>
- [xiv]. https://www.jornalcomercio.com/_conteudo/2018/01/economia/605957-salario-minimo-fica-com-reajuste-abaixo-da-inflacao.html
- [xv]. <https://g1.globo.com/economia/noticia/trabalhador-sem-carteira-ganha-44-menos-que-empregado-formal-aponta-ibge.ghtml>
- [xvi]. <https://blogdadidadania.com.br/2018/03/folha-descobre-que-reforma-trabalhista-esta-afundando-economia/>
- [xvii]. <https://jornal.usp.br/atualidades/emprego-informal-cresce-e-impacta-o-consumo/>
- [xviii]. <https://www.sindeprestem.com.br/noticias-e-midia/coffee-news/2066-23-03-2018-recuperao-sem-emprego-formal-valor-economico>
- [xix]. <http://www.e-auditoria.com.br/publicacoes/noticias/empresas-de-terceirizacao-crescem-com-mudanca-da-legislacao-trabalhista/>
- [xx]. <https://www1.folha.uol.com.br/opiniao/2018/04/incentivo-correto.shtml>
- <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/04/estoque-de-aco-es-cai-na-justica-do-trabalho.shtml>
- [xxi]. <http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,no-va-lei-trabalhista-faz-desaparecer-aco-es-por-danos-morais-e-insalubridade,70002249757>
- [xxii]. <https://www.msn.com/pt-br/dinheiro/economia-e-negocios/desemprego-a-131percent-se-sona-%c3%a0-incerteza-pol%c3%adtica-e-refor%c3%a7a-freio-%c3%a0-retomada-econ%c3%b4mica/ar-AAwr20X?li=AAkXvDK&ocid=spartanntp>
- <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2018/04/27/desemprego-pnad-ibge.htm>
- [xxiii]. <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2018/04/27/desemprego-pnad-ibge.htm>
- [xxiv]. <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/05/falta-trabalho-para-277-milhoes-de-pessoas-diz-ibge.shtml>
- [xxv]. <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/05/desalento-recorde-limita-alta-na-taxa-de-desemprego-diz-ibge.shtml>
- [xxvi]. <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2018/04/27/brasil-tem-menor-numero-de-trabalhadores-com-carteira-assinada-em-6-anos.htm>
- [xxvii]. <http://revistacipa.com.br/acidentes-de-trabalho-ja-causaram-morte-de-653-pessoas-em-2018/>
- [xxviii]. <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/04/brasil-so-cria-vagas-de-trabalho-de-ate-2-salarios.shtml>
- [xxix]. <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2018/06/29/desemprego-trimestre-pnad-ibge.htm>
- [xxx]. <https://www.valor.com.br/brasil/5617411/reforma-trabalhista-aumentou-desigualdade-dizem-pesquisadores>
- [xxxi]. <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/08/remessa-ao-externo-passa-de-us-1-bi-e-bate-recorde-no-primeiro-semester.shtml>
- [xxxii]. <http://spbancarios.com.br/09/2018/reforma-trabalhista-784-dos-postos-criados-sao-intermitentes-ou-parciais>
- [xxxiii]. http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=33746&catid=131

- [xxxiv]. <http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2018-09/desemprego-derruba-arrecadacao-da-previdencia-em-r-15-bilhoes>, acesso em 07/01/19.
- [xxxv]. <http://www.previdencia.gov.br/2018/10/deficit-da-previdencia-em-setembro-e-de-r-315-bilhoes/>, acesso em 17/01/19.
- [xxxvi]. <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/12/desemprego-em-novembro-cai-a-116-informa-ibge.shtml>
- [xxxvii]. <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/11/informalidade-bate-recorde-no-pais-e-ja-atinge-43-dos-trabalhadores.shtml>
- [xxxviii]. <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/11/crise-no-emprego-eleva-em-14-milhao-o-numero-de-consultas-psiquiatricas.shtml>
- [xxxix]. <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/11/inss-corta-8-em-cada-10-auxilios-doenca-de-reavaliados-em-pente-fino.shtml>
- [xl]. <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,-fusao-e-alternativa-encontrada-por-sindicatos-para-sobreviver-a-criese,70002734555>
- [xli]. <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/12/acordos-para-cortar-salario-reduzem-ganhos-em-20-em-2018.shtml>
- <https://agora.folha.uol.com.br/trabalho/2018/12/1984886-reajuste-salarial-deve-ficar-abaixo-da-inflacao.shtml>
- [xlii]. <https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/01/31/emprego-com-carteira-segue-abaixo-de-trabalho-informal-e-por-conta-propria-em-2018.ghtml>
- [xliii]. <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/03/empresas-fecham-19-milhao-de-vagas-com-carteira-para-jovens.shtml>
- [xliv]. Notícia de junho de 1998: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi28069822.htm>
- [xlv]. <https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2019/05/16/mortes-no-trabalho-voltam-a-crescer-especialistas-criticam-reforma-de-2017.htm>
- [xlvi]. <https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2019/05/16/mortes-no-trabalho-voltam-a-crescer-especialistas-criticam-reforma-de-2017.htm>
- [xlvii]. <https://economia.ig.com.br/2018-08-16/deficit-nas-contas-publicas-em-2018.html>, acesso em 07/01/19.
- [xlviii]. <https://veja.abril.com.br/economia/apos-reforma-trabalhista-acoes-trabalhistas-caem-34-em-2018/>
- [xlix]. <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/12/confianca-em-2019-nao-deve-gerar-empregos.shtml?loggedpaywall?loggedpaywall>
- [l]. <https://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI292807,91041-Leitralbalista+tem+de+se+aproximar+da+informalidade+afirma+Bolsonaro>
- [li]. <https://www.portalt5.com.br/noticias/politica/2018/12/167955-lei-trabalhista-tem-que-se-aproximar-da-informalidade-afirma-bolsonaro>
- [lii]. <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2019/02/27/desemprego-pnad-ibge-trimestre.htm>
- [liii]. <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/02/desemprego-vai-a-123-em-2018-nordeste-e-sudeste-tem-maiores-taxas.shtml>
- [liv]. <https://oglobo.globo.com/economia/rombo-da-previdencia-sera-de-309-bilhoes-em-2019-preve-governo-23485687>
- [lv]. <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2019/03/29/desemprego-trimestre-fevereiro-ibge.htm>
- [lvi]. <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/03/desemprego-sobe-para-124-em-fevereiro-diz-ibge.shtml>
- [lvii]. <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/03/avanco-do-desemprego-surpreende-especialistas.shtml>
- [lviii]. <http://www.investmentosenoticias.com.br/bolsa-de-valores/lucro-das-empresas-de-capital-aberto-cresce-em-2018>
- [lix]. <https://www.infomoney.com.br/negocios/grandes-empresas/noticia/7932158/4-maiores-bancos-lucram-r-73-bilhoes-no-brasil-em-2018>
- [lx]. <http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-04/endividamento-de-familias-brasileiras-atinge-maior-patamar-desde-2015>
- [lxi]. <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2019/05/16/pnad-ibge-trabalhadores-procurando-emprego.htm>
- [lxii]. <https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/06/18/numero-de-desempregados-ha-mais-de-2-anos-cresce-424percent-em-4-anos.ghtml>
- [lxiii]. <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24284-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-12-7-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-25-0-no-trimestre-encerrado-em-marco-de-2019>
- [lxiv]. <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/12/confianca-em-2019-nao-deve-gerar-empregos.shtml?loggedpaywall?loggedpaywall>

- do/2019/05/reforma-trabalhista-nao-cria-novas-vagas-e-defensores-culpam-crise.shtml?utm_source=whatsapp&utm_medium=social&utm_campaign=compwa
- [lxv]. <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24284-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-12-7-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-25-0-no-trimestre-encerrado-em-marco-de-2019>
- [lxvi]. <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24284-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-12-7-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-25-0-no-trimestre-encerrado-em-marco-de-2019>
- [lxvii]. <http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-05/total-de-idosos-no-mercado-de-trabalho-cresce-precariedade-aumenta>
- [lxviii]. <https://www1.folha.uol.com.br/seminarios-folha/2018/12/e-tempo-de-informalidade-e-flexibilizacao-do-trabalho-no-pais.shtml>, acesso em 03/01/19.
- [lix]. <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/06/21/jovens-sao-os-mais-afetados-pela-piora-do-mercado-de-trabalho-e-comprometem-futuro-da-previdencia.ghtml>
- [lxx]. <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2019/05/31/desemprego-pnad-continua-ibge.htm>
- [lxxi]. <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/05/subutilizacao-da-forca-de-trabalho-bate-novo-recorde-no-pais.shtml>
- [lxxii]. - <https://www.folhadelondrina.com.br/economia/subutilizacao-da-forca-de-trabalho-bate-novo-recorde-no-pais-2941986e.html>
- [lxxiii]. - <https://www.folhadelondrina.com.br/economia/subutilizacao-da-forca-de-trabalho-bate-novo-recorde-no-pais-2941986e.html>
- [lxxiv]. PAMPLONA, Nicola. "Subutilização no mercado de trabalho bate novo recorde". Folha de S. Paulo, edição de 1º/06/19, p. A-23.
- [lxxv]. <https://www.valor.com.br/brasil/4987294/ibgetotal-de-trabalhadores-com-carteira-assinada-e-o-menor-desde-2012>
- [lxxvi]. <http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2014-09/numero-de-trabalhadores-com-carteira-assinada-aumenta-em-2013-diz-IBGE>
- [lxxvii]. <http://spbancarios.com.br/09/2018/reforma-trabalhista-784-dos-postos-criados-sao-intermittentes-ou-parciais>
- [lxxviii]. https://brasil.elpais.com/brasil/2019/05/30/politica/1559214818_076249.html
- [lxxix]. <https://economia.uol.com.br/noticias/afp/2019/06/01/brasil-em-serio-risco-de-recessao.htm>
- <https://economia.uol.com.br/noticias/reuters/2019/05/30/risco-de-recessao-tecnica-aumenta-com-piora-de-projecoes-mesmo-com-aprovacao-da-previdencia.htm>
- [lxxx]. <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/05/empresarios-consideram-previdencia-aprovada-e-pedem-novas-reformas.shtml>
- https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2019/05/28/reforma-nao-basta-para-resolver-o-problema-fiscal-diz-economista-do-itau.htm?cm_pid=copiaecola
- [lxxxi]. <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/05/brasil-oscila-entre-a-estagnacao-e-a-depressao-avaliam-economistas.shtml>
- [lxxxii]. <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2019/06/23/com-crise-renda-do-trabalhador-chegou-a-cair-ate-16-em-cinco-anos.htm>
- <https://www.linkedin.com/pulse/renda-do-trabalhador-caiu-at%C3%A9-16-desde-2014-metade-dos-do-linkedin>
- [lxxxiii]. <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2019/04/14/ano-comeca-com-queda-de-52-no-consumo.htm>
- [lxxxiv]. <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/05/na-crise-so-salario-de-servidor-cresce-e-distancia-para-setor-privado-e-recorde.shtml>
- [lxxxv]. <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2019/06/02/desemprego-vagas-na-construcao-civil.htm>
- [lxxxvi]. <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/06/ate-quentinha-vira-emprego-fixo-em-pais-com-agro-e-industria-que-patinam.shtml>
- [lxxxvii]. <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2019/06/01/ja-falei-que-nao-entendia-de-economia-diz-bolsonaro-indagado-sobre-pib.htm>
- [lxxxviii]. <https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/05/30/para-sonho-do-crescimento-guedes-defende-reformas-e-diz-que-pode-liberar-fgts-para-trabalhadores.ghtml>
- [lxxxix]. <https://blogdosakamoto.blogosfera.uol.com.br/2019/06/24/governo-quer-reduzir-protexao-a-trabalhador-em-pais-com-acidente-a-cada-49s/>
- [xc]. <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2019/06/28/desemprego-pnad-conti>

nua-ibge.htm

[xcii]. <https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/06/26/reajustes-salariais-perdem-da-inflacao-pela-primeira-vez-em-3-anos-diz-fipe.ghtml>

[xciii]. <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2019/06/28/pais-tem-recorde-de-4905-milhoes-desalentados-no-trimestre-ate-maio-diz-ibge.htm>

[xciv]. <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/06/sem-poder-escolher-desempregados-aceitam-qualquer-trabalho-no-brasil.shtml>

[xcv]. <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2019/06/28/desemprego-pnad-continua-ibge.htm>

[xcvi]. <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/06/sem-poder-escolher-desempregados-aceitam-qualquer-trabalho-no-brasil.shtml>

[xcvii]. <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/06/07/recrutadora-aponta-crescimento-de-temporarios-apos-reforma-trabalhista-veja-cargos-mais-requisitados.ghtml>

[xcviii]. <https://gauchazh.clicrbs.com.br/economia/noticia/2019/06/previdencia-leva-rombo-do-governo-a-r-147-bilhoes-em-maio-cjdxnk8302sm01p4nzmrlsln.html>

[xcix]. <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2019/06/em-dois-anos-sp-ve-salto-de-66-de-pessoas-abordadas-nas-ruas.shtml>

[c]. https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,numero-de-lojas-fechadas-no-pais-volta-a-subir-apos-cinco-trimestres,70002844652?utm_source=estadao:whatsapp&utm_medium=link

[c]. <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,numero-de-industrias-fechadas-em-sao-paulo-e-o-maior-em-uma-decada,70002930559>

<https://www.uol.com.br/carros/noticias/redacao/2019/02/19/ford-anuncia-fechamento-da-fabrica-de-sao-bernardo-do-campo-e-fim-do-fiesta.htm>

<https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2019/05/14/ociosidade-leva-pirelli-a-fechar-fabrica-de-gravatai.htm>

<https://g1.globo.com/sp/sorocaba-jundiai/noticia/2019/06/19/toyota-anuncia-fim-do-terceiro-turmo-e-demissoes-em-sorocaba-e-porto-feliz.ghtml>

<https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2019/01/19/gm-ameaca-sair-do-pais-se-nao-voltar-ao-lucro.htm>

<https://www.esmaelmorais.com.br/2019/04/efeito-bolsonaro-mercedes-fecha-fabrica-em-minas/amp/>

[ci]. <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2019/07/crise-economica-sobrecarrega-o-sus-em-sao-paulo-e-consultas-crescem-10.shtml>

[cii]. <https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/07/15/mercado-reduz-previsao-de-crescimento-do-pib-de-2019-e-eleva-previsao-para-a-inflacao.ghtml>

[ciii]. <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2019/07/31/desemprego-pnad-continua-ibge.htm>

[civ]. <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2019/07/31/desemprego-pnad-continua-ibge.htm>

[cv]. <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2019/08/15/desemprego-pnad-continua-ibge.htm>

[cvi]. <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2019/08/15/ibge-ha-tendencia-de-queda-no-desemprego-mas-ainda-puxada-pela-informalidade.htm>

[cvii]. <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2019/08/23/caged.htm>

[cviii]. <https://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI307762,91041-Bolsonaro+altera+normas+de+seguranca+e+saude+no+trabalho>

[cix]. <https://www.correio24horas.com.br/noticia/nid/bolsonaro-diz-que-multa-de-40-do-fgts-inibe-criacao-de-empregos/>

[cx]. <https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2019/08/16/desigualdade-cresce-ha-17-trimestres-seguidos-pior-serie-historica-no-pais.htm>

[cxi]. REVISTA EXAME. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/imunes-a-criese-as-25-empresas-com-os-maiores-lucros-de-2015>>. Acesso em: 20/07/2016.

[cxii]. <http://www.amanha.com.br/posts/view/1889#sthash.H7gbGJFC.dpufhttp://www.amanha.com.br/posts/view/1889>, aceso em 20/07/16.

[cxiii]. <http://www.triunfo.com/Show.aspx?IdMateria=NgjK8jWYzY6NOIkylARwDg==>, acesso em 20/07/16.

[cxiv]. <http://www.sonhoseguro.com.br/2016/02/porto-seguro-obteve-lucro-liquido-de-r-1-bilhao-em-2015-alta-de-14/>, acesso em 20/07/16.

[cxv]. <http://www.revistaapolice.com.br/2016/02/irb-brasil-re-tem-maior-lucro-liquido-da-historia/>, acesso em 20/07/16.

- [cxvi]. <http://www.correiodopovo.com.br/Noticias/Economia/2016/3/582975/BRDE-registra-lucro-liquido-de-R-263-milhoes-em-2015>, acesso em 20/07/16.
- [cxvii]. <http://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/reuters/2016/03/08/caixa-economica-federal-tem-lucro-liquido-de-r72-bi-em-2015.htm>, acesso em 20/07/16.
- [cxviii]. <http://atarde.uol.com.br/economia/noticias/1759212-lucro-liquido-da-detem-quimica-aumentou-quase-29-em-2015>, acesso em 20/07/16.
- [cxix]. <http://fullenergy.grupomidia.com/2016/03/light-tem-lucro-liquido-de-r-424-milhoes-em-2015/>, acesso em 20/07/16.
- [cxx]. [http://www.executivosfinanceiros.com.br/financas/financasg/item/2329-bmg-teve-lucro-l%C3%ADquido-de-r\\$-189-milh%C3%B5es-em-2015.html](http://www.executivosfinanceiros.com.br/financas/financasg/item/2329-bmg-teve-lucro-l%C3%ADquido-de-r$-189-milh%C3%B5es-em-2015.html), acesso em 20/07/16.
- [cxxi]. <http://monitordigital.com.br/lucro-liquido-do-grupo-fleury-cresceu-1087-no-quarto-trimestre-de-2015/>, acesso em 20/07/16.
- [cxxii]. [http://www.brasil247.com/pt/247/minas247/223202/Cemig-tem-lucro-l%C3%ADquido-de-R\\$-25-bi-em-2015.htm](http://www.brasil247.com/pt/247/minas247/223202/Cemig-tem-lucro-l%C3%ADquido-de-R$-25-bi-em-2015.htm), acesso em 20/07/16.
- [cxxiii]. <http://www.beefpoint.com.br/cadeia-produtiva/giro-do-boi/frigor-teve-lucro-liquido-de-r-228-milhoes-em-2015/>, acesso em 20/07/16.
- [cxxiv]. <http://felipevieira.com.br/site/banrisul-obteve-r-8488-milhoes-de-lucro-liquido-em-2015/>, acesso em 20/07/16.
- [cxxv]. http://www.correiobrasiliense.com.br/app/noticia/economia/2016/03/03/internas_economia,520331/embraer-encerra-4-trimestre-com-lucro-liquido-aos-acionistas-de-r-42.shtml, acesso em 20/07/16.
- [cxxvi]. <http://www.valor.com.br/empresas/4546311/andrade-gutierrez-reverte-prejuizo-e-lucra-r-6477-milhoes-em-2015>, acesso em 20/07/16.
- [cxxvii]. <http://www.valor.com.br/empresas/4428532/coca-cola-fecha-trimestre-com-lucro-acima-de-us-1-bi-e-receita-menor>, acesso em 22/07/16.
- [cxxviii]. <http://www.valor.com.br/empresas/4399526/lucro-da-unilever-cai-em-2015-mas-desempenho-melhora-em-emergentes>, acesso em 22/07/16.
- [cxxix]. <http://www.istoedinheiro.com.br/noticias/negocios/20160426/lucro-procter-gamble-sobe-275-bilhoes-trimestre-fiscal/366285>, acesso em 22/07/16.
- [cxxx]. <https://diariodocomercio.com.br/sitenovo/lucro-das-grandes-redes-aumenta-754/>
<https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/02/08/lojas-renner-tem-lucro-acima-de-r-1-bilhao-em-2018.ghhtml>
<https://www.valor.com.br/empresas/6183185/dona-da-riachuelo-duplica-lucro-em-2018>
<https://www.nsctotal.com.br/colunistas/estela-benetti/faturamento-da-havan-cresce-40-e-supera-r-7-bilhoes-em-2018>
<https://moneytimes.com.br/lucro-do-magazine-luiza-cresce-536-em-2018/>
<https://www1.folha.uol.com.br/colunas/mercadoaberto/2019/01/tres-empresas-varejistas-brasileiras-entram-em-ranking-de-maiores-do-mundo.shtml>
<https://monitordigital.com.br/tr-s-brasileiras-no-ranking-dos-250-maiores-varejistas-do-mundo>
<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23299-pobreza-aumenta-e-atinge-54-8-milhoes-de-pessoas-em-2017>
<https://temas.folha.uol.com.br/desigualdade-global/brasil/super-ricos-no-brasil-lideram-concentracao-de-renda-global.shtml>
<https://economia.estadao.com.br/noticias/negocios,cinco-bilionarios-brasileiros-concentram-renda-de-metade-da-populacao-mais-pobre-do-pais,70002160159>
<https://economia.ig.com.br/colunas/dinheiro-do-povo/2019-08-16/o-dinheiro-acabou-e-agora.html>
<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2019/08/30/governo-reduz-estimativa-de-salario-minimo-em-2020-em-r-1-para-r-1039.htm>
<https://oglobo.globo.com/economia/governo-confirma-que-nao-fara-concursos-nem-dara-reajuste-para-servidores-em-2020-23601484>
<https://oglobo.globo.com/economia/governo-confirma-que-nao-fara-concursos-nem-dara-reajuste-para-servidores-em-2020-23601484>
<https://www12.senado.leg.br/noticias/videos/2019/07/regras-para-demissao-de-servidores-publicos-sao-aprovadas-em-comissao>
<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/08/especialistas-lamentam-maioria-no-stf-contrareducao-de-salario-de-servidores.shtml>
<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-49213852>
https://brasil.elpais.com/brasil/2019/08/16/economia/1565912666_363357.html
<https://www.anamt.org.br/portal/2019/08/12/trabalho-intermitente-ja-representa-12-das-novas-va>

gas-formais/

[cxli]. <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/25315-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-11-8-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-24-6-no-trimestre-encerrado-em-julho-de-2019>

[cxlii]. <https://economia.uol.com.br/noticias/estado-conteudo/2019/08/30/pais-tem-recorde-de-38683-milhoes-trabalhando-na-informalidade-mostra-ibge.htm>

[cxliii]. <https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/08/30/mesmo-se-aprovada-reforma-da-previdencia-governo-preve-rombo-de-r-244-bilhoes-no-inss-em-2020.ghtml>

[cxliv]. <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/mp-881-a-ruptura-democratica-fazendo-escola>

[cxlv]. <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/08/16/liberacao-de-fgts-pode-dar-impulso-ao-consumo-e-garantir-crescimento-em-2019-avalia-ifi>

[cxlvi]. <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/09/pacote-de-combate-ao-desemprego-liberar-65-bi-para-empresas-e-cria-agencia-de-trabalho.shtml>

[cxlvii]. <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2019/09/06/nova-reforma-trabalhista-gaet-grupo-de-estudos.htm>

[cxlviii]. <https://www.valor.com.br/financas/6420095/saida-mensal-de-capital-externo-na-bolsa-e-recorde>

[cxlix]. <https://www.valor.com.br/empresas/6419901/projeto-de-lei-da-california-pode-afetar-empresas-como-uber-e-lyft>

[cl]. <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/09/nova-rodada-de-revisoes-do-pib-indica-que-pais-nao-consegue-crescer-nem-2.shtml>

BREVE ESTUDO COMPARADO SOBRE O TELETRABALHO NA FRANÇA E NO BRASIL

Rosane Gauriau

INTRODUÇÃO

O objetivo deste artigo é o de propor um breve estudo comparado sobre o teletrabalho, no setor privado, a partir da exegese da legislação trabalhista francesa e brasileira.

Segundo o relatório da Organização Internacional do Trabalho (ILO), *“Working anytime, anywhere: the effects on the world of work”*, o teletrabalho, também denominado *home office, remote work ou telework*, trabalho remoto ou trabalho à distância, favorece a redução do tempo de transporte, oferece maior autonomia e flexibilidade em termos de organização do tempo de trabalho, maior produtividade e melhor equilíbrio entre trabalho e vida privada. Efetuado de modo permanente, alternado ou ocasional, no domicílio do empregado ou em outro local, o teletrabalho traduz a ideia de organização do trabalho flexível e sem fronteiras (RAY, 2018).

No Brasil, a Lei nº 13.467/2017,

denominada de “Reforma Trabalhista”, promoveu diversas modificações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dentre elas, regulamentou o teletrabalho por meio dos artigos 75-A a 75-E.

Na verdade, o legislador consolidou uma prática adotada por várias empresas e profissionais, com fundamento na Lei nº 12.551/2011, que alterou o artigo 6º da CLT e introduziu o trabalho realizado à distância no ordenamento jurídico brasileiro. O dispositivo não fez distinção entre o trabalho realizado nas dependências da empresa e aquele executado no domicílio do empregado, desde que presentes os pressupostos da relação de emprego (BASSO, 2018). Embora o referido artigo não fizesse expressa menção ao teletrabalho, ele era utilizado para tal fim até o advento da Lei nº 13.467/2017.

Na Europa, o teletrabalho foi inicialmente tratado pelos atores sociais e regulamentado pelo Acordo-Europeu de 16 de julho de 2002, o qual proclama que o teletrabalho

.....
Rosane Gauriau

Jurista. Pesquisadora. Doutora em Direito pela Université Paris 1- Sorbonne. Membre associée do Centre Jean Bodin, Université d’Angers, França. Participante do Institut de Psychodynamique du travail, Paris, França. Membro do Institut de Recherche Juridique de la Sorbonne, Paris, França.

só pode ser implementado de forma voluntária. Dispõe, ainda, sobre as condições de trabalho do teletrabalhador (igualdade de direitos em relação ao trabalho presencial¹), respeito à vida privada, equipamento necessário para o exercício do teletrabalho, proteção da saúde ocupacional, organização do tempo de trabalho, treinamento/formação dos teletrabalhadores e direitos coletivos dos teletrabalhadores.

Na França², sob a influência do referido Acordo-Europeu de 2002, o teletrabalho foi incorporado ao direito interno francês, no setor privado, inicialmente, pelo Acordo Nacional Interprofissional (ANI) de 19/07/2005³ e pela Lei n° 2012-387 de 22/03/2012 («*Loi Warsman*»⁴), que introduziu os artigos L1222-9 à L1222-11 no Código do Trabalho francês.

Posteriormente, em 22/09/2017, um outro texto modificou o artigo L1222-9 («*Ordonnance relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail*»). Diversos acordos coletivos («*accords de branche ou d'entreprise*») sobre teletrabalho foram celebrados com base nesses dispositivos.

No setor público, o teletrabalho foi disciplinado pela Lei n° 2012-347 de 12/03/2012 («*Loi Sauvadet*»⁵).

1 Sobre as noções de empregado/trabalhador presencial e teletrabalhador, v. infra.

2 Toda a legislação francesa mencionada está disponível no site: <https://www.legifrance.gouv.fr/>.

3 Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005(ANI). Esse acordo, inspirado do Acordo-Europeu de 2002 é fruto do diálogo social entre confederações sindicais dos empregados (CFDT, CFE-CGC, CFCT,CGT e CGT-FO) e empregadores (le MEDEF, la CGPME et l'UPA). Foi o primeiro acordo a regulamentar o teletrabalho no território francês, a nível nacional e interprofissional.

4 Loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives, loi dite « Warsman ».

5 *Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative*

No Brasil e na França, o teletrabalho é uma forma de organização do trabalho a distância (fora da estrutura de produção) e traduz a ideia de trabalho do futuro, sem fronteiras, em razão do uso de tecnologias da informação e comunicação (RAY, 2018).

De fato, o teletrabalho apresenta muitas vantagens. Para a empresa, menos custos (energia, água, aquecimento, refeição, mobiliário, telefone, computador, dentre outros) e maior produtividade. Para o trabalhador, menos tempo de transporte e, portanto, menos poluição, maior autonomia e, conseqüentemente, melhor qualidade de vida.

Todavia, se o trabalho a distância é o trabalho do futuro, ele é confrontado a diversos problemas como, o aumento do risco de informalidade; tratamento diferenciado entre trabalhador presencial e trabalhador remoto; demanda crescente do aumento de produtividade e redução de custos; dificuldade de prevenção e eliminação dos riscos físicos e psicossociais; trabalho contínuo e direito à desconexão (LAFARGUE, 2013); equilíbrio entre a vida profissional e vida familiar, dentre outros (PROBST, 2018).

Feitas estas considerações, passa-se ao estudo dos requisitos essenciais para a implementação do teletrabalho, confrontando os pontos em comum e de divergência, assim como as particularidades da legislação francesa e brasileira, a partir do exame das noções para a implementação do teletrabalho (I), bem como do regime aplicável (II):

.....
à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

I. NOÇÕES

1. Teletrabalho. Da leitura dos artigos L1222-9 a L1222-11 do Código do Trabalho francês, conclui-se que o teletrabalho é uma forma de organização do trabalho, que pode ser realizado pelo empregado dentro ou fora das dependências do empregador, usando tecnologias de informação e comunicação. O voluntariado é o elemento essencial do teletrabalho, tanto para o empregado quanto para o empregador.

A definição é suficientemente ampla para abranger diferentes formas e locais de trabalho, a saber:

- Teletrabalho sedentário: o empregado trabalha exclusivamente em seu domicílio, usando o equipamento disponibilizado pelo empregador;

- Teletrabalho alternado: o empregado alterna períodos de trabalho em seu domicílio e na empresa;

- Teletrabalho móvel: o empregado ocupa um espaço físico no local de trabalho, mas também pode trabalhar em qualquer outro lugar, utilizando tecnologia da informação e comunicação.

A frequência do teletrabalho também pode variar. Pode ser regular ou ocasional, conforme as necessidades do empregador ou em circunstâncias especiais (cf. infra).

No Brasil, segundo o artigo 75-B da CLT, o teletrabalho é a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação. A natureza do serviço prestado não deve configurar o trabalho externo.

Assim, o teletrabalho caracteriza-

se quando presentes os seguintes requisitos: atividade laboral realizada preponderantemente fora das dependências do empregador; utilização de meios de informação e de comunicação; não configuração de trabalho externo (LOPES, 2012), (PORTO, 2017).

Ressalte-se que o teletrabalhador poderá comparecer nas dependências do seu empregador para a realização de atividades específicas, sem que isso descaracterize o regime de trabalho.

Aliás, o contato do teletrabalhador com os demais empregados, ainda que eventual, é recomendável a fim de evitar o isolamento, estimular o convívio entre colegas e o sentimento de pertencimento à equipe de trabalho (DEJOURS, 1994), (DEJOURS, 2012).

2. Teletrabalhador: Para fins deste artigo e conforme o direito francês e brasileiro, considera-se teletrabalhador, o empregado que desempenha suas atividades fora das dependências (estrutura de produção) do empregador, mediante a utilização de meios telemáticos, em seu domicílio ou em outro local.

3. Empregado/trabalhador presencial: Empregado que trabalha fisicamente nas dependências (local, estrutura de produção) do empregador.

II. REGIME

Neste tópico, serão analisados, primeiramente, o conteúdo e as formalidades indispensáveis para a implementação- início- do teletrabalho (A) e, em seguida, o término- fim- do regime de teletrabalho (B):

A/ CONTEÚDO E FORMALIDADES

Para tanto, examina-se, inicialmente, o instrumento para a implementação do teletrabalho: norma coletiva, documento elaborado pelo empregador, contrato de trabalho ou qualquer outro meio (1); as cláusulas essenciais (2) e, enfim, os direitos do teletrabalhador e deveres do empregador (3):

(1) INSTRUMENTO: NORMA COLETIVA, DOCUMENTO ELABORADO PELO EMPREGADOR, CONTRATO DE TRABALHO OU POR QUALQUER MEIO:

Segundo o artigo L1222-9, I do Código do Trabalho francês, o teletrabalho pode ser implementado por meio de acordo coletivo⁶ ou, na sua falta, por documento elaborado pelo empregador após consulta ao Comitê Econômico e Social⁷, se existir. Na ausência desses, o teletrabalho pode ser formalizado por qualquer meio, como por exemplo, o contrato individual de trabalho⁸.

Na França, diversos acordos coletivos tratam da questão do teletrabalho. Sob a influência da ANI 2005, os acordos ressaltam que o teletrabalho é um ato voluntário do empregado, cujo objetivo é o de favorecer uma melhor gestão de sua vida privada e profissional, melhor qualidade de vida, bem como maior produtividade, competitividade e a redução de custos empresariais. Diversas cláusulas são previstas nesses acordos, como por exemplo, definição de teletrabalho, partes, organização do trabalho, horários de trabalho,

6 *Accord collectif de branche, entreprise, établissement, groupe*

7 Instância representativa do pessoal: não possui equivalência no Brasil.

8 Assim sendo, é possível que o teletrabalho seja pactuado durante o processo de recrutamento e seleção do empregado.

equipamento, indenizações diversas, dias de presença, mobilidade, formação e treinamento profissional, etc.⁹.

Tal como ocorre no direito francês, no Brasil, a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho pode estar prevista em convenção coletiva ou acordo coletivo, e/ou contrato individual de trabalho.

Deverá haver expressa menção ao regime de teletrabalho, quando ele for ajustado no contrato individual de trabalho, bem como a especificação das atividades que serão realizadas pelo empregado (artigos 75-C e 611-A da CLT).

Na França, a alteração do contrato de trabalho presencial para a modalidade de teletrabalho, ou vice-versa, ocorre por meio de aditivo contratual escrito. Trata-se de um ato voluntário e consensual (artigo L1222-9, I do Código do Trabalho).

No Brasil, conclui-se da leitura dos artigos 75-C da CLT e parágrafos e 75-E da CLT que não há impedimento para a alteração do regime de trabalho presencial para o regime de teletrabalho, desde que haja mútuo acordo entre as partes e que seja registrado em aditivo contratual. O empregador pode alterar o regime de teletrabalho para o regime presencial, garantido o prazo de transição mínimo de 15 dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Na França, no tema, a lei não fez menção a um prazo mínimo de transição.

9 Cf. : *Accord Air France du 13 juill. 2010; Accord Axa France du 19 févr. 2013; Accord Canal+ du 12 sept. 2012; Accord Capgemini du 20 juill. 2011; Accord Dassault systèmes du 27 avr. 2007; Accord Dell du 19 juill. 2012; Accord France Télécom-Orange du 17 mai 2013; Accord Hewlett-Packard du 6 juillet 2010; Accord Michelin du 12 mai 2009 ; etc.*

(2) CLÁUSULAS ESSENCIAIS:

Segundo o Código do Trabalho francês, além das cláusulas essenciais à formação do todo o contrato de trabalho¹⁰, o acordo coletivo ou o documento elaborado pelo empregador a fim de organizar o teletrabalho, deve prever:

- As condições para passagem da modalidade de trabalho presencial para o teletrabalho, no caso de um episódio de poluição mencionado no artigo L223-1 do Código do Meio Ambiente, bem como as condições para o retorno ao trabalho presencial;

- As formas de aceitação, pelo empregado, das condições para a implementação do teletrabalho;

- Os métodos de controle da jornada de trabalho ou de regulação da carga de trabalho;

- A determinação dos períodos durante a jornada de trabalho nos quais o empregador pode entrar em contato com o empregado;

- As modalidades para o acesso de trabalhadores com deficiência ao regime de teletrabalho.

Na prática, a convenção coletiva ou o documento elaborado pelo empregador, se existir, estabelecem, em princípio, os critérios de seleção objetivos para o teletrabalho, como por exemplo: prioridade ao empregado que tem uma certa antiguidade/tempo de serviço na empresa, excluindo-se os estagiários, aprendizes, trabalhador em contrato a prazo determinado; trabalhador em missão; ao empregado que possui acomodações compatíveis com o trabalho a ser realizado; que tem filhos menores de idade; que cuida de pessoa idosa ou deficiente na família.

¹⁰ Partes, objeto, prazo, jornada de trabalho, remuneração, deveres, obrigações, direitos, penalidades, dentre outros.

No Brasil, como na França, além das cláusulas essenciais à formação do todo o contrato, extrai-se dos artigos 75-C, 75-D e 75-E da CLT, que o contrato de trabalho deverá especificar as atividades que serão realizadas pelo empregado; a possibilidade de alteração entre o regime de trabalho presencial e de teletrabalho e vice-versa; as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado; e, enfim, instruções expressas a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

(3) DIREITOS DO TELETRABALHADOR E DEVERES DO EMPREGADOR:

Direitos do teletrabalhador

Na França, o teletrabalhador possui os mesmos direitos individuais e coletivos do empregado presencial. Isso significa que o empregado em regime de teletrabalho tem direito ao mesmo tratamento – **igualdade de tratamento**- que os demais trabalhadores presenciais.

No Brasil, embora o legislador não o tenha afirmado expressamente, uma interpretação sistêmica, sobretudo tendo em vista os artigos 7 e 8 da Constituição Federal, permite inferir que teletrabalhador possui, em regra, os mesmos direitos individuais e coletivos do empregado presencial.

Embora a igualdade seja assegurada ao teletrabalhador, regras específicas são previstas no Código do Trabalho francês (artigos L1222-9 a L1222-10), dentre elas, destaque-se:

- **Recusa motivada da demanda de teletrabalho.** O empregador pode recusar a

demanda de teletrabalho do empregado que preenche os requisitos previstos no acordo coletivo ou, na falta deste, no documento da empresa. Deverá, porém, fundamentar junto ao empregado as razões de sua recusa.

Ressalte-se que a ausência de acordo coletivo ou de documento da empresa, autoriza o empregador, em teoria, a recusar o pedido de alteração em teletrabalho sem ter que justificar sua recusa.

A recusa do empregado em aceitar proposta de teletrabalho não é motivo para rescisão do contrato de trabalho.

No Brasil, não há previsão legal no mesmo sentido. O tema poderá ser objeto de negociação coletiva ou expressa previsão no contrato de trabalho.

- **Jornada de trabalho, controle da jornada de trabalho, disponibilidade e regulação da carga de trabalho.** O Código do Trabalho francês afirma que os períodos, durante a jornada de trabalho, nos quais o teletrabalhador pode ser contatado, devem ser fixados em acordo coletivo ou, na falta deste, no documento da empresa. Assevera, ainda, que o teletrabalhador tem o direito ao controle do tempo de trabalho ou da regulação de sua carga de trabalho.

Importante ressaltar que na França, contrariamente ao Brasil, a jornada de trabalho do teletrabalhador é controlada. Cuida-se de uma obrigação do empregador e um direito do trabalhador. Como o teletrabalhador é regido pela legislação trabalhista e, em particular, pelas regras aplicáveis à jornada de trabalho, o empregador deve respeitar a jornada de trabalho e os intervalos de descanso (inter e entre jornadas) como o faz para o trabalhador presencial.

A esse respeito, a convenção coletiva que trata do teletrabalho ou, na sua falta, o documento redigido pelo empregador deverá definir:

- As modalidades de controle do tempo de trabalho do teletrabalhador. Se o empregado estiver sujeito a um horário de trabalho, deverá existir um meio que permita a contagem das horas trabalhadas. Como por exemplo, uma declaração do empregado ou o registro do tempo de trabalho no computador ("*login/log off*"), etc.;

- Os métodos de verificação da carga de trabalho do empregado (artigo L1222-9);

- Os períodos durante a jornada de trabalho nos quais o empregador pode entrar em contato com o teletrabalhador (artigo L1222-9).

No Brasil, o artigo 62, III da CLT excluiu expressamente o teletrabalhador do controle da jornada de trabalho. Se não há o controle da jornada de trabalho, não há controle e possibilidade de pagamento de horas extras¹¹. Certamente, a legalidade do dispositivo será objeto de exame pela Instância competente.

Deveres do empregador

- **Dever de informação.** Nesse tema, o Código do Trabalho francês assevera que o empregador, além das obrigações previstas em lei, deve informar o teletrabalhador acerca das restrições quanto ao uso de equipamentos, ferramentas de computador, serviços de comunicação eletrônica e as sanções, em caso de não cumprimento de tais restrições. Afirma, ainda, ser assegurado ao teletrabalhador a prioridade para ocupar ou retornar ao posto

11 Tal questão extrapola o tema aqui proposto, razão pela qual não irei, a presente, aprofundar sobre a questão.

de trabalho na modalidade presencial, que corresponda às suas qualificações e habilidades profissionais. Enfim, explicita que o empregador deve organizar, anualmente, uma entrevista sobre suas condições de trabalho do empregado e carga de trabalho.

Regras sobre a regulamentação da carga de trabalho podem ser previstas no acordo coletivo que trata do teletrabalho ou no documento redigido pelo empregador sobre o teletrabalho.

No Brasil, não há previsão legal no mesmo sentido. Negociação coletiva ou expressa previsão no contrato de trabalho poderá suprir a lacuna, se as partes considerarem necessário.

- **Entrevista anual.** Nos termos, do artigo L1222-10 do Código do Trabalho francês, o empregador tem a obrigação de organizar, anualmente, uma entrevista, para tratar de assuntos diversos, mas principalmente sobre as condições laborais e a carga de trabalho do teletrabalhador.

A entrevista anual é feita para avaliar as condições de trabalho do teletrabalhador. Trata-se de uma oportunidade para abordar as possíveis dificuldades encontradas na organização do tempo de trabalho, para avaliar as medidas de prevenção de riscos profissionais, físicos e mentais, os métodos de gestão do trabalho, ou, ainda, questões diversas como o respeito à vida privada do teletrabalhador, a necessidade de treinamento/formação específica, etc.

Neste tema, como no precedente, não há previsão legal.

- **Saúde ocupacional e meio ambiente do trabalho.** Na França e no Brasil, o empregador deve garantir a proteção da saúde e segurança, bem como um meio ambiente saudável e

seguro a todo trabalhador.

Na França, essa obrigação, “*obligation de sécurité de résultat*” (GAURIAU, 2017), de proteger a segurança e a saúde física e mental do trabalhador exige que empregador envide todo esforço necessário para proteger a saúde física e mental do trabalhador (e do teletrabalhador), garantir a segurança dos locais e equipamentos de trabalho, prevenir os riscos (físicos e psicossociais) associados à atividade profissional, bem como garantir-lhe condições de trabalho respeitadas das normas de higiene, saúde e segurança (DEVERNAY, 2017).

No Brasil, é direito do teletrabalhador a instrução expressa e ostensiva sobre precauções a tomar, a fim de evitar doenças profissionais e acidentes de trabalho. O empregado deverá assinar o termo de responsabilidade e se comprometer a observar as instruções fornecidas pelo empregador (artigo 75-E).

Embora o dispositivo não detalhe quais “precauções” devem ser tomadas, pode-se concluir que ao teletrabalhador se aplicam todas as normas de proteção e segurança previstas na CLT, principalmente, os artigos 154 a 201, bem como a proteção de direitos fundamentais da pessoa humana inscritos no artigo 5º da Constituição Federal (CF) (tais como direito à vida, segurança, saúde, integridade), sem olvidar o disposto no inciso XXII, do artigo 7º da CF que assegura o direito social de todo trabalhador rural ou urbano (inclusive ao teletrabalhador), a redução de riscos inerentes ao trabalho, por meio das normas de saúde, higiene e segurança.

- **Proteção em caso de acidente de trabalho.** Relativamente ao acidente de trabalho, na França (artigo L1222-9, III), presume-se que o acidente ocorrido durante

o período de teletrabalho é um acidente de trabalho, na forma do artigo L411-1 do Código de Seguridade Social e será tratado como um acidente de trabalho ocorrido nas dependências da empresa.

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho é omissa, no tema. Negociação coletiva ou expressa previsão no contrato de trabalho seria recomendável para suprir a lacuna.

Questão interessante diz respeito à **responsabilidade pelos custos, material e equipamento**. O Código do Trabalho francês não prevê quem deve arcar com os custos decorrentes do teletrabalho. Na prática, porém, o acordo coletivo, o documento redigido pelo empregador ou o contrato de trabalho prevêem quem deve arcar com os custos.

A jurisprudência da *Cour de Cassation*¹² francesa, no tema, afirma que o empregador não está isento do reembolso dos custos associados ao teletrabalho, quando se tratar de despesas profissionais (*Cass. soc., 19 sept. 2013, nº 12-15.137*). Assim, por exemplo, se o empregado concordar, a pedido do empregador, em trabalhar em seu domicílio e ali instalar arquivos e ferramentas de trabalho, ele deverá ser indenizado dos custos incorridos pela ocupação de seu domicílio para fins profissionais (*Cass. soc., 7 avr. 2010, nº 08-44.865*). Isso ocorrerá, mesmo se o empregado for beneficiário de uma cláusula contratual de compensação financeira, a título de despesas profissionais (*Cass. soc., 27 mars 2019, nº 17-21.014*). *A contrario*, quando tais instalações são disponibilizadas a pedido do teletrabalhador, no seu domicílio, ele não pode reivindicar nenhuma forma de indenização

12 Instância extraordinária cuja missão é unificar a jurisprudência francesa. A *Cour de Cassation* não é uma terceira instância.

(*Cass. soc., 4 déc. 2013, nº 12-19.667*).

No Brasil, conforme o artigo 75-D da CLT, as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária à prestação do trabalho remoto, assim como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado, são previstas em contrato escrito.

Finalmente, vale salientar uma hipótese interessante contida no Código do Trabalho francês e cuja reflexão seria aconselhável, no Brasil: em algumas **situações excepcionais**, o teletrabalho é considerado necessário ou recomendável como um modo de organização de trabalho que permite a continuidade da atividade empresarial e garante a proteção da saúde e segurança do empregado.

O legislador francês enumerou algumas hipóteses (não se trata de *numerus clausus*), como por exemplo, ameaça de epidemia ou em caso de força maior (artigo L1222-11 do Código do Trabalho), episódio de poluição (nos termos do artigo L223-1 do Código do Meio Ambiente; artigo L1222-9 do Código do Trabalho). Outras hipóteses podem ser concebidas, eg, greve no transporte público, gripe H1N, ameaça de ataque terrorista ou uma degradação significativa das condições climáticas.

Nesses casos, ao que parece, o trabalhador não pode exercer seu direito de recusa.

Na prática, porém, cabe ao juiz francês determinar, dependendo das circunstâncias, se a situação justifica ou não a transição para o teletrabalho sem que o trabalhador possa exercer seu direito de recusa.

B/ TÉRMINO: FIM DO TELETRABALHO

Nos dois países, tanto o acordo coletivo,

documento elaborado pelo empregador, quanto o contrato de trabalho ou o termo aditivo ao contrato de trabalho, devem especificar as condições para o retorno do teletrabalho ao trabalho presencial, nas dependências da empresa.

O Código do Trabalho francês assevera que as condições para o retorno ao trabalho presencial devem estar previstas no acordo coletivo ou no documento elaborado pelo empregador. Afirma ainda que, quando o teletrabalhador solicita o retorno ao trabalho nas dependências da empresa, o empregador deve dar prioridade a que ele volte a ocupar seu (antigo) cargo (antes do teletrabalho), ou um outro que corresponda à sua qualificação e habilidades atuais (artigos L1222-9 e L1222-10).

No Brasil, a alteração do regime de teletrabalho, por determinação do empregador, para o regime presencial deverá constar no contrato de trabalho ou no termo aditivo ao contrato de trabalho, sendo garantido ao teletrabalhador o prazo de transição mínimo de 15 dias (artigo 75-C, § 2º da CLT).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na França e no Brasil, o teletrabalho é considerado uma evolução positiva, no que diz respeito à redução de custos para as empresas, redução do tempo de transporte para o trabalhador e, conseqüentemente, da poluição, *“aumento da criação de trabalho em áreas de difícil acesso, maior mobilidade de empregado permitindo a inserção no mercado de trabalho aos deficientes físicos e mulher”* (BASSO, 2018), enfim, melhor qualidade de vida para os empregados.

Nos dois países, a legislação sobre

o teletrabalho apresenta as mesmas lacunas sobre o direito à desconexão; o justo equilíbrio entre carga de trabalho e produtividade; o isolamento social, a importância do coletivo e da cooperação no trabalho; ingerência/ limites e conciliação entre vida profissional e vida privada.

Eis aqui, o que parece ser a principal contribuição deste estudo comparado, estimular a reflexão entre os atores sociais, juristas e magistrados sobre o teletrabalho, a fim de preservar o respeito à vida privada e profissional do teletrabalhador, o direito à desconexão, a questão da carga de trabalho e meios para evitar o isolamento.

Manter vínculos e reforçar o sentimento de pertencimento à equipe é indispensável à saúde do empregado. A preservação do vínculo social é um elemento-chave do bem-estar no trabalho e na prevenção de riscos psicossociais (DEJOURS, 1994), (DEJOURS, 2012).

Regras específicas podem ser negociadas em instrumento coletivo, como por exemplo, a impossibilidade de acesso à rede da empresa a partir de determinado horário, nos fins de semana, e nos períodos de repouso inter e entre jornadas; a impossibilidade de envio de e-mails corporativos e/ou ligações noturnas em fins de semana no celular profissional; um dia fixo de trabalho presencial; rituais de comunicação remota, como reuniões telefônicas semanais, grupo de *chat*, reuniões em videoconferência, participação nas atividades sociais da empresa etc.

O desafio do teletrabalho reside na capacidade da organização do trabalho de encontrar o justo equilíbrio entre a flexibilidade do trabalho, a segurança e saúde dos teletrabalhadores, o gerenciamento dos riscos

e o trabalho em equipe.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acordo-Europeu de 16 de julho de 2002. *Teleworking*. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10131&from=FR>. Acesso em: 09 set. 2019.

ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz de. COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 42, n. 169, p. 113-126, maio/jun. 2016.

BARRETO JÚNIOR, Irineu Francisco. Sociedade da informação e as novas configurações no meio ambiente do trabalho. **Revista Brasileira de Direito Ambiental**. v. 27, p. 251-262, 2011.

BASSO, Danielle de Mello. JUNIOR, Irineu Francisco Barreto. O teletrabalho e a supressão de seus direitos na reforma trabalhista. **Rev. do Dir. do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**. Salvador, v. 4, n. 1, p. 59-76, jan/jun. 2018.

CARDOSO, Raira. Geração smartphone. **Proteção : Revista Mensal de Saúde e Segurança do Trabalho**, v. 30, n. 307, p. 41-58, jul. 2017.

CARVALHO, Patrícia Oliveira Cipriano de. Direitos da personalidade na relação de trabalho: meios eletrônicos no ambiente de trabalho: monitoramento de e-mails e instrumentos visuais no ambiente de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 41, n. 165, p. 35-61, set./out. 2015.

DEJOURS, Christophe. MOLINIER, Pascale. *Le*

travail comme énigme. In: **Sociologie du travail**, 36^e année, Hors-série, 1994, Les énigmes du travail. p. 35-44. Disponível em: www.persee.fr/doc/sotra_0038-0296_1994_hos_36_1_2147. Acesso em: 09 set. 2019.

DEJOURS, Christophe. GERNET Isabelle. *Travail, subjectivité et confiance*. **Nouvelle revue de psychosociologie**, n° 13, p. 75-91, 2012/1. Disponível em: <https://www.cairn.info/revue-nouvelle-revue-de-psychosociologie-2012-1-page-75.htm>. Acesso em: 15 set.2019.

DEVERNAY, Nathalie. MOURIQUAND, Caroline. *La flexibilité de l'organisation du travail Tour d'horizon des pratiques innovantes, en France et ailleurs*. **SSL** 2017, 1175.

DI SALVO, Ana Lidia. GALIA, Rodrigo Wasem. O direito à intimidade e à privacidade do empregado frente ao poder diretivo do empregador : a (in)violabilidade do correio eletrônico. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, v. 33, n. 387, p. 38-58, mar. 2016.

DUMAS, Marc. RUIILLER, Caroline. *Le Télétravail: Les Risques d'un outil de gestion des frontières entre vie personnelle et vie professionnelle ?* **Management Prospective Ed. Management & Avenir**, n° 74, p. 71-95, 2014/8. Disponível em: <https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2014-8-page-71.htm>. Acesso em: 08 set.2019.

FILHO, José Carlos de Araújo Almeida. **Processo eletrônico e teoria geral do processo eletrônico: a informatização judicial no Brasil**. 5ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

GAURIAU, Rosane. Contribuição ao estudo do assédio moral: estudo comparado franco-brasileiro. **Revista do Tribunal Superior do**

Trabalho, São Paulo, v. 83, n. 2, p. 223-258, abr./jun. 2017.

GÓIS, Luiz Marcelo. Adicional de desconexão: o tempo à disposição do empregador à luz das novas fronteiras da empresa. **Arquivos do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Junior**, v. 39, p.59-78, 2015.

International Labour Organization and the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). 2017. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf. Acesso em 07 set. 2019.

LAFARGUE , Yves .VERKINDT Pierre-Yves. *Loi sur le télétravail : une avancée ?* RDT 2013. 9

LANGNER, Ariane. Processo Judicial Eletrônico. **A tecnologia da informação e comunicação diante do constitucionalismo contemporâneo**. Curitiba: Juruá, 2017.

LEAL JUNIOR, Cândido Alfredo Silva. As mudanças no trabalho judiciário e a saúde dos usuários: efeitos da virtualização dos processos judiciários. **Revista CEI**, Brasília, n. 61, p.122-132, set./dez.2013

LOPES, Mônica Sette. O tempo e o art. 62 da CLT: impressões do cotidiano. **Revista Ltr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 76, n. 1, p. 72-79, jan. 2012.

MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova CLT**. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em: 08 set. 2019.

MELO. Sandro Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. **Revista LTr: legislação do trabalho**, v. 81, n. 9, p. 1094-1099, set.2017.

PINTO E SILVA, Otavio. PJe-JT : desafios para a Justiça do trabalho. **Revista do Advogado**, v. 33, n. 120, p. 68-74, ago. 2013

PROBST, Audrey. *Télétravail : ultimes modifications par la loi du 29 mars 2018*. **Dr. soc.** 2018, 516.

PORTO, Noemia. Duração do trabalho e a Lei n. 13.467/2017: desafios reais da sociedade do presente na contramão da “reforma trabalhista”. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 83, n. 4, p. 287-315, out./dez. 2017.

RAY, Jean-Emmanuel. *De la question sociale du XXIe siècle au télétravail*. **Dr. Soc.** 2018, 52.

SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar. Desconexão do trabalho. **CIPA : Caderno Informativo de Prevenção de Acidentes**, v. 39, n. 450, p. 78-79, mar. 2017.

VAYRE, Émilie. *Les incidences du télétravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social*. **Presses Universitaires de France. Le travail humain**. vol. 82, p. 1-39, 2019/1. Disponível em: <https://www.cairn.info/revue-le-travail-humain-2019-1-page-1.htm>. Acesso em: 08 set. 2019.

LEI Nº 13.287, DE 11 DE MAIO DE 2016.

Acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para proibir o trabalho da gestante ou lactante em atividades, operações ou locais insalubres

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 394-A:

“ 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.

Parágrafo único. (VETADO).”

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 11 de maio de 2016; 195º da Independência e 128º da República.

DILMA ROUSSEFF

Nelson Barbosa

Nilma Lino Gomes

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 5.605 DISTRITO FEDERAL

RELATOR : MIN. EDSON FACHIN

REQTE.(S) : CONFEDERAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE, HOSPITAIS, ESTABELECIMENTOS E SERVIÇOS - CNS

ADV.(A/S) : ALEXANDRE VENZON ZANETTI E OUTRO(A/S)

ADV.(A/S) : MARCOS VINICIUS BARROS OTTONI

INTDO.(A/S) : PRESIDENTE DA REPÚBLICA

ADV.(A/S) : ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO

INTDO.(A/S) : CONGRESSO NACIONAL

ADV.(A/S) : ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO

DECISÃO: Trata-se de Ação Direta de Inconstitucionalidade, com pedido de medida cautelar, proposta pela Confederação Nacional de Saúde, Hospitais e Estabelecimentos e Serviços – CNS, em face da Lei 13.287/2016 que acrescentou o artigo 394-A à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para proibir o trabalho de gestante ou lactante em atividades, operações ou locais insalubres. Eis o teor da norma impugnada:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 394-A:

“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. Parágrafo único. (VETADO).”

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

A Confederação Nacional de Saúde, Hospitais e Estabelecimentos e Serviços – CNS assevera, em suma, a inconstitucionalidade material da norma federal em virtude de suposta violação aos princípios da livre iniciativa, da função social da propriedade, do livre exercício da profissão, da igualdade e da proporcionalidade, materializados nos artigos 1º, IV; 5º, caput, I, XIII, XXII e XXIII; 6º; 7º, XXVI, XXX e XXXII; 60, §4º, IV; 170, caput, II e III; 227, caput; 230, caput, da Constituição da República Federativa do Brasil.

Foram prestadas informações pela Presidência da República (eDOC 13) e pelo Congresso Nacional (eDOC 15).

A Advocacia-Geral da União manifestou-se pela improcedência do pedido (eDOC 17).

A Procuradoria-Geral da República apresentou parecer pelo conhecimento da ação e pelo indeferimento do pedido (eDOC 19):

É o relatório. Decido.

Esta ação direta encontra-se prejudicada pela perda superveniente de seu objeto.

Com efeito, verifica-se que a Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, deu nova redação ao artigo 394-A da CLT, alterando a redação anteriormente dada pela Lei 13.287/2016 revogando-a, *verbis*:

“Art. 394-A Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

§ 1º

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.” (NR)

Conforme reiterada jurisprudência desta Corte, a revogação da norma impugnada em sede de ação direta implica o prejuízo da ação direta de inconstitucionalidade, pela perda superveniente de seu objeto. Nesse sentido, confirmam-se:

“AGRAVO REGIMENTAL EM AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE DIREITO TRIBUTÁRIO. ICMS. BENEFÍCIO FISCAL. DECRETO. ESPÍRITO SANTO. REVOGAÇÃO DA NORMA IMPUGNADA. PERDA SUPERVENIENTE DE OBJETO. 1. A jurisprudência do STF é firme no sentido de que a intercorrência de revogação da norma impugnada gera a prejudicialidade da ação direta de inconstitucionalidade, em decorrência da perda superveniente do objeto. Precedentes. 2. É inviável superar a referida prejudicialidade, por intermédio de sucessivos aditamentos da petição inicial, após a inclusão do feito em pauta, ao fundamento de relativa semelhança normativa entre os decretos que alteraram o Regulamento de ICMS do Estado-membro. 3. Agravo regimental a que se nega provimento.” (ADI 3416 AgR, Relator(a): Min. EDSON FACHIN, Tribunal Pleno, julgado em 07/10/2015, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-250 DIVULG 11-12-2015 PUBLIC 14-12- 2015)

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE E REVOGAÇÃO SUPERVENIENTE DO ATO ESTATAL IMPUGNADO. A revogação superveniente do ato estatal impugnado faz instaurar situação

de prejudicialidade que provoca a extinção anômala do processo de fiscalização abstrata de constitucionalidade, eis que a ab-rogação do diploma normativo questionado opera, quanto a este, a sua exclusão do sistema de direito positivo, causando, desse modo, a perda ulterior de objeto da própria ação direta, independentemente da ocorrência, ou não, de efeitos residuais concretos. Precedentes.” (ADI 1.442, Rel. Min. Celso de Mello, j. 03.11.2004, DJ de 29.04.2005).

Ante o exposto, julgo prejudicada a presente ação direta de inconstitucionalidade, nos termos do art. 21, IX, do RISTF.

Publique-se. Intime-se.

Brasília, 28 de maio de 2019.

Ministro EDSON FACHIN

Relator

Documento assinado digitalmente

LIVRO
PROTEÇÃO DA MULHER
JURISPRUDÊNCIA DO STF E BIBLIOGRAFIA TEMÁTICA

Movimento feminista – Contexto histórico e conquistas normativas	8
Atuação das congressistas na Constituinte de 1988	14
Ações e instrumentos afirmativos voltados à proteção da mulher – Fundamentação	16
Participação política das mulheres	20
Legitimidade das cotas	21
Distribuição dos recursos eleitorais	21
Igualdade de gênero	22
Necessidade de ações afirmativas para integração das mulheres na vida político-partidária brasileira	24
Lei Maria da Penha	26
Registro histórico da Lei Maria da Penha	27
Violência doméstica contra a mulher – circunstância e estatística	28
A trajetória para a consolidação dos direitos da mulher	30
Intervenção estatal nos casos de violência doméstica – ação penal pública incondicionada – interpretação conforme à Constituição	32
Inaplicabilidade do princípio da insignificância	34
Impossibilidade de substituição da pena privativa de liberdade por restritiva de direitos	35
A violência doméstica contra a mulher e seu status de violação dos direitos humanos	36
Mães e gestantes presas preventivamente – Conversão em prisão domiciliar	39
Cultura do encarceramento versus proteção de mulheres grávidas e mães de crianças	40
Dados a respeito do encarceramento de mulheres no Brasil	41
Pesquisas com células-tronco embrionárias – Liberdade de implantação dos embriões excedentes	44
Aborto de feto anencéfalo – Liberdade, autonomia e dignidade da mulher	46
Interpretação evolutiva acerca da figura do aborto em caso de feto anencéfalo	49
Papel do Ministério da Saúde nos casos de abortamento nas hipóteses legalmente previstas	52
Coisificação da mulher – doação de órgãos de feto anencéfalo	52
Dados médicos e experiências de mulheres grávidas de anencéfalos – saúde, dignidade,	

liberdade, autonomia e privacidade da mulher	54
Antecipação do parto de um feto anencefálico à luz do princípio da razoabilidade	61
Liberdade, dignidade, integridade e saúde da mulher – ponderação de valores no caso de gravidez de feto anencéfalo	63
Criminalização da interrupção voluntária da gestação efetivada no primeiro trimestre – Violação a direitos fundamentais das mulheres	68
Equiparação do prazo da licença-adoptante ao prazo da licença-gestante	73
Tutela da dignidade e da autonomia da mulher	74
Evolução histórica na Constituição Federal	74
Evolução histórica na legislação infraconstitucional	75
Tutela da dignidade e da autonomia da mãe adotiva	78
Tutela do vínculo maternal – proteção da mãe e do filho	80
Licença-gestante – Não aplicação da limitação do art. 14 da EC 20/1998 ao salário da licença-gestante	82
Mulher grávida – Remarcação de teste de aptidão física não prevista em edital de concurso público	88
Legislação	90
Bibliografia temática	114

Disponível em:

http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/publicacaoPublicacaoTematica/anexo/protecao_da_mulher.pdf

ESTRELAS ALÉM DO TEMPO

Cristiane Budel Waldruff

“Estrelas Além do Tempo” é um filme ambientado em 1961 na Virgínia, em época da segregação racial americana, em meio à Guerra Fria e à corrida espacial entre EUA e Rússia, e que traz a história real de três mulheres negras extremamente inteligentes e que enfrentaram preconceitos decorrentes de sua cor e de seu gênero.

As três mulheres - Katherine (Taraji P. Henson), Dorothy (Octavia Spencer) e Mary Jackson (Janelle Monáe) - trabalhavam como “computadores” ou “matemáticas” para a NASA, fazendo cálculos para a missão de levar o primeiro homem americano ao espaço. Ficavam num prédio onde só havia mulheres negras e tinham banheiros e bebedouros separados. Para se deslocarem aos banheiros que lhes eram de uso permitido, tinham que caminhar cerca de 40 minutos dentro da NASA.

O filme mostra, ainda, a saga de Mary que tentava estudar engenharia numa faculdade que só aceitava brancos, enquanto Dorothy era chefe das demais negras “computadores”, mas nunca teve seu cargo reconhecido porque seus pedidos de promoção eram todos sabotados por Vivian (Kirsten Dunst), uma trabalhadora branca. Katherine, por sua vez, quando solicitada pelo departamento comandado por Al Harrison (Kevin Costner) para ajudar nos cálculos que deveriam assegurar o sucesso da missão de levar John Glenn ao espaço, foi hostilizada todos os dias por seus colegas homens e brancos que trabalhavam no mesmo setor.

Mais tarde, Dorothy, muito perspicaz, percebeu que a máquina (IBM) que a NASA pretendia comprar iria substituir as “computadores”, então ela estudou com muito afinco a novel linguagem e o manual da tal máquina, a fim de ensinar tudo às mulheres negras que trabalhavam com ela fazendo cálculos, para que lhes fossem garantidos seus postos de trabalho, o que, efetivamente aconteceu quando chegaram os computadores IBM e somente essas mulheres sabiam operá-los.



Nome: Estrelas além do tempo.

Origem: EUA

Ano de produção: 2016

Direção: Theodore Melfi

Elenco: Taraji P. Henson, Octavia Spencer, Janelle Monáe, Kevin Costner, Kirsten Dunst

Contudo, todas as adversidades apresentadas não impediram que essas mulheres geniais, esforçadas e competentes lutassem por si mesmas e se tornassem fundamentais para o sucesso da missão, a ponto de John Glenn (Glen Powell), que, mais tarde se tornou o primeiro americano na órbita da Terra, exigir que Katherine conferisse os números dados pelo computador (IBM) acerca de sua partida e retorno à Terra, porque confiava muito no trabalho e na inteligência dela.

Dessarte, “Estrelas Além do Tempo” é um filme que demonstra como é árduo e difícil o caminho percorrido pelas minorias, fato esse confirmado por Mary ao afirmar que *“toda vez que temos a chance de avançar, eles mudam a posição da linha de chegada”*.

A luta por direitos e reconhecimento, ainda hoje traz a lume questões atinentes a gênero e raça, e filmes como este nos fazem refletir sobre como tudo seria melhor se as pessoas fossem consideradas apenas por seu conhecimento, sua capacidade e suas aptidões.

NISE – O CORAÇÃO DA LOUCURA

Simone Aparecida Barbosa

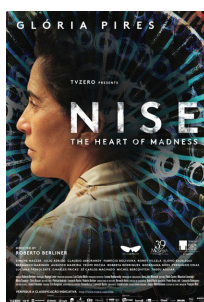
O filme, ‘Nise – O Coração da Loucura’ (2015) retrata o cotidiano no manicômio de Engenho de Dentro – Centro Psiquiátrico Nacional, renomado Hospital Pedro II, no Rio de Janeiro, em meados da década de 1940, durante o período de vida da médica psiquiatra Nise da Silveira (1905-1999) e sua atuação revolucionária com os internos, por meio do afeto e de um método baseado na utilização da arte como terapia, demonstrando sensibilidade e respeito ao ser humano, em contraste com as intervenções psiquiátricas realizadas na época.

Ocorre que, ao se recusar a prescrever aos pacientes do hospital procedimentos considerados “modernos” (como a eletroconvulsoterapia, o choque insulínico e a lobotomia), que atestavam a cientificidade da psiquiatria como um saber médico, a Dra. Nise foi impedida de clinicar e realocada para o setor de terapia ocupacional.

Nesse espaço, a Dra. Nise institui o ateliê de pintura com a ajuda do artista plástico Almir Mavignier que, na época, era estudante de pintura e empregado do hospital.

O objetivo do ateliê era assistir aos pacientes (‘clientes’, como ela costumava tratá-los), e estimular a expressão artística (como a pintura, a modelagem e a música), eliminando intervenções violentas e incentivando as relações de afeto e o convívio com animais domésticos, objetivando restabelecer os vínculos afetivos de seus pacientes.

Destaca-se, claramente, no filme, a integridade de caráter e a persistência da Dra. Nise, que decidiu pela recuperação dos pacientes que eram, até então, rejeitados pela sociedade. Por meio da escultura e da pintura, procurou tratar a questão da psicose e a linguagem nos internos, vislumbrando como um caminho para a expressão do inconsciente.



Nome: NISE da Silveira: no coração da loucura. (2015).
 Direção: Roberto Berliner. [S.l.]
 Imagem Filmes.
 1 DVD (109 minutos).

Com essas práticas e diante das dificuldades enfrentadas, tais como o preconceito dos outros colegas médicos, que tentavam desqualificar suas capacidades profissionais, a Dra. Nise obteve incríveis avanços, porquanto todos os pacientes do manicômio apresentavam quadros psicóticos graves.

Pode-se vislumbrar, que a história retratada no filme, acerca da conduta da Dra. Nise no cuidado com os internos do manicômio, aponta para questões fundamentais, de que a luta pela cura das pessoas com problemas mentais é a luta por integração social e por respeito às diferenças.

REFORMA TRABALHISTA UM NECESSÁRIO OLHAR FEMININO

Alessandra Souza Garcia

A obra é coordenada pela Desembargadora do Trabalho Ilse Marcelina Bernardi Lora, pela magistrada trabalhista Angélica Cândido Nogara Slomp e pela servidora Alessandra Souza Garcia, e escrita por 26 autoras, que atuam na Magistratura, no Ministério Público do Trabalho, na Academia e na Advocacia.

O título desta obra - Reforma Trabalhista: um necessário olhar feminino - nada tem de fortuito, portanto. Reflete a orientação seguida por suas idealizadoras por ocasião da escolha dos temas e do direcionamento do convite às co-autoras, que se destacam por sua firme atuação em defesa dos direitos sociais.

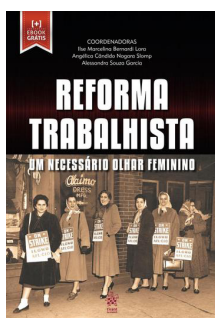
Na medida em que aspectos da reforma configuram ofensa a princípios constitucionais e a valores estruturais, as autoras cumpriu indicá-los e examiná-los, especialmente sob a ótica da fundamentalidade dos direitos sociais.

A coordenadora e também autora Ilse Marcelina Bernardi Lora enfrentou a necessária perspectiva constitucional que deve orientar a análise da Lei nº 13.467/2017.

Aldacy Rachid Coutinho problematiza as modificações em torno do grupo econômico. Márcia Frazão da Silva (re)trabalha o tema da jornada, que esteve presente na luta histórica dos trabalhadores por melhores condições de vida.

O objetivo de uniformização da jurisprudência, está presente na análise de Isabela Márcia de Alcântara Fabiano, enquanto que o angustiante tema da efetividade social do Processo do Trabalho encontra-se traduzido no artigo de Juliane Caravieri Martins, que trata da desconsideração da personalidade jurídica.

Suely Filippetto contextualiza as chamadas horas “in itinere”, no contexto mais abrangente do trabalho inserido como significativa questão social e Adriana de Fátima Pilatti Ferreira Campagnoli



Reforma Trabalhista: um necessário olhar feminino”

Editora Tirant Lo Blanch

Coordenação: Ilse Marcelina Bernardi Lora, Angélica Cândido Nogara Slomp e Alessandra Souza Garcia.

1ª Edição / 438 págs.

e Silvana Souza Netto Mandalozzo desenvolvem a temática do trabalho a tempo parcial na perspectiva da mãe-trabalhadora.

Hilda Maria Brzezinski da Cunha Nogueira coloca em evidência a normatividade dos princípios constitucionais. A Quarta Revolução Industrial está presente nas reflexões de Dinaura Godinho Pimentel Gomes sobre a prática do teletrabalho.

As limitações e tensionamento do direito à integral reparação no campo da indenização por danos extrapatrimoniais, foram relacionadas criticamente no estudo de Lecir Maria Scalassara Alencar.

Nancy Mahra de Medeiros Nicolas Oliveira aborda uma das inovações mais polêmicas da Lei nº 13.467/2017, qual seja, o contrato de trabalho intermitente.

Zélia Maria Cardoso Montal considera o parâmetro internacional, das normas OIT e o diálogo da Constituição de 1988, para discutir as dispensas plúrimas e coletivas.

A possibilidade, ou não, de diferenciar o tratamento jurídico dispensado aos trabalhadores Hipersuficientes, é problematizada por Marlene T. Fuverki Suguimatsu.

Miriam Cipriani Gomes preocupa-se em relacionar a sobrevivência ou não da teoria do conglobamento com a análise dos conflitos entre normas coletivas, considerando a matriz da busca pela norma mais favorável.

A hipótese de prevalência do negociado sobre o legislado e as polêmicas em torno desse assunto se encontram nas reflexões de Adriane Reis de Araujo.

O principal impacto da Lei nº 13.467/2017 no acesso à justiça, em razão das modificações sobre a gratuidade e a sucumbência, encontra-se no estudo de Sandra Mara de Oliveira Dias.

Thereza Cristina Gosdal revela os problemas no campo processual no caso da justiça gratuita e, para isso, procede à narrativa sobre o trato que as Constituições, desde 1934, têm conferido ao tema.

A também coordenadora e autora Alessandra Souza Garcia desenvolve raciocínios sobre o exercício do direito de ação, como corolário do acesso à justiça, e eventuais excessos.

A produção de prova é central no processo do trabalho e a possibilidade de sua inversão é assunto abordado por Emília Simeão Albino Sako.

Lembrando que a função da petição inicial é a de instaurar o processo, Luiza Berlim Dornas Ribeiro Moreira analisa a extensão das alterações decorrentes da Lei 13.467/2017.

As polêmicas sobre o acordo extrajudicial estão no artigo de Márcia Kamei Lopez Aliaga.

Angélica Slomp trata do art. 878 da CLT e visa contribuir para a efetividade das decisões judiciais, especificamente quanto à possibilidade de implementar o cumprimento de sentença de ofício.

Patrícia Benetti Cravo e Sandra Cristina Zanoni Cembraneli Correia se ocuparam do fenômeno da terceirização, que ganhou novos contornos em termos de marco regulatório com a Lei nº 13.467/2017, demonstrando as consequências precarizantes

Samia Moda Cirino permite refletir sobre um mundo do trabalho que ainda estranha as mulheres, no qual, uma aparência de igualdade é desfeita à luz dos dados concretos sobre o cotidiano laboral.

O intento da obra, segundo suas autoras, é despertar nos operadores do direito a noção de que a hermenêutica da Lei 13.467/2017 deve ser realizada à luz dos ditames constitucionais, em especial à luz do princípio do não retrocesso social e, também, dos princípios que regem o Direito do Trabalho e o Direito Processual do Trabalho, a fim de que seja respeitado o ser humano, cuja centralidade não pode ser alijada, visando contribuir para a redução das desigualdades, para a pacificação dos conflitos e para a concretização de um dos objetivos da República, qual seja, a Justiça Social.

Leitura recomendada para todos os que desejarem um aprofundamento nas relevantes alterações legais produzidas pela Reforma Trabalhista.

STF INVALIDA NORMA DA REFORMA TRABALHISTA QUE PERMITIA TRABALHO DE GRÁVIDAS E LACTANTES EM ATIVIDADES INSALUBRES

Quarta-feira, 29 de maio de 2019



O Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), por maioria de votos, julgou procedente a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5938 para declarar inconstitucionais trechos de dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) inseridos pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) que admitiam a possibilidade de trabalhadoras grávidas e lactantes desempenharem atividades insalubres em algumas hipóteses. Para a corrente majoritária, a expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher”, contida nos incisos II e III do artigo 394-A da CLT, afronta a proteção constitucional à maternidade e à criança.

A ação foi ajuizada no Supremo pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos. A norma questionada admitia que gestantes exercessem atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo e que lactantes desempenhassem atividades insalubres em qualquer grau, exceto quando apresentassem atestado de saúde que recomende o afastamento. Tal previsão legal, segundo a entidade autora, afronta a proteção que a Constituição Federal atribui à maternidade, à gestação, à saúde, à mulher, ao nascituro, aos recém-nascidos, ao trabalho e ao meio ambiente de trabalho equilibrado. A eficácia dos dispositivos estava suspensa desde o fim do mês passado por liminar deferida pelo relator, ministro Alexandre de Moraes.

No início da sessão desta quarta-feira (29), em que se apreciou o mérito da ação, falaram na condição de amici curiae os representantes da Confederação Nacional de Saúde (CNS), pela improcedência da ação, e da Central Única dos Trabalhadores (CUT), que defendeu a inconstitucionalidade dos trechos da norma.

Proteção à maternidade

O relator iniciou seu voto observando que, após a alteração legal, a norma passou a impor às grávidas e às lactantes o ônus de apresentar atestado de saúde como condição para o afastamento. Esse ônus, segundo o ministro, sujeita a trabalhadora a maior embaraço para o exercício de seus direitos, sobretudo para aquelas que não têm acesso à saúde básica para conseguir o atestado.

Na avaliação do ministro, a norma está em desacordo com diversos direitos consagrados na Constituição Federal e deles derivados, entre eles a proteção à maternidade, o direito à licença-maternidade e a segurança no emprego assegurada à gestante, além de normas de saúde, higiene e segurança. Sob essa ótica, a proteção da mulher grávida ou da lactante em relação ao trabalho insalubre caracteriza-se como direito social protetivo tanto da mulher quanto da criança. “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”, assinalou.

Dessa forma, o ministro destacou que a alteração deste ponto da CLT feriu direito de dupla titularidade – da mãe e da criança. A seu ver, a previsão de afastamento automático da gestante ou da lactante do ambiente insalubre está absolutamente de acordo com o entendimento do Supremo 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”, afirmou.

Não procede, segundo o relator, o argumento de que a declaração de inconstitucionalidade poderia acarretar retração da participação da mulher no mercado de trabalho. “Eventuais discriminações serão punidas nos termos da lei, e o próprio texto constitucional determina de maneira impositiva a proteção ao mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos”, ressaltou. Para o ministro, também não procede o argumento do ônus excessivo ao empregador, pois a norma isenta o tomador de serviço do ônus financeiro referente ao adicional de insalubridade da empregada afastada. Com esses fundamentos, o relator votou pela confirmação da liminar deferida e pela procedência do pedido para declarar a inconstitucionalidade da expressão dos incisos II e II.

Retrocesso social

Em seu voto, a ministra Rosa Weber apresentou apanhado histórico legislativo dos direitos trabalhistas das mulheres no Brasil e no mundo. Segundo a ministra, contam-se 96 anos desde a primeira norma de proteção ao trabalho da gestante no país. Isso revela, a seu ver, quase um século de “afirmação histórica do compromisso da nação com a salvaguarda das futuras gerações”. A Constituição de 1988, por sua vez, priorizou a higidez física e mental do trabalhador ao exigir, no inciso XXII do artigo 7º, a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

A ministra afirmou ainda que a maternidade representa para a trabalhadora um período de maior vulnerabilidade devido às contingências próprias de conciliação dos projetos de vida pessoal, familiar e laboral. Dessa forma, os direitos fundamentais do trabalhador elencados no artigo 7º “impõem limites à liberdade de organização e administração do empregador de forma a concretizar, para a empregada mãe, merecida segurança do exercício do direito ao equilíbrio entre trabalho e família”. A alteração promovida pela Reforma Trabalhista, concluiu a ministra, implicou “inegável retrocesso social”.

Também votaram pela procedência da ação os ministros Edson Fachin, Luís Roberto Barroso, Luiz Fux, Carmen Lúcia, Ricardo Lewandowski, Gilmar Mendes, Celso de Mello e o presidente da Corte, ministro Dias Toffoli.

Divergência

Único a divergir, o ministro Marco Aurélio votou pela improcedência da ação ao argumento de que os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino. “Toda proteção alargada ao gênero feminino acaba prejudicando o gênero”, disse. Para ele, é razoável a exigência de um pronunciamento técnico de profissional da medicina sobre a conveniência do afastamento da trabalhadora. “Os preceitos encerram a liberdade da prestadora de serviços e visam atender às exigências do mercado de trabalho, para não se criar óbice à contratação de mão de obra feminina”, afirmou.

Fonte: STF

Mulheres recebem renda 17% inferior à dos homens por hora trabalhada, aponta OIT



Foto: Marcello Casal Jr./ABr

Para OIT, melhoria da divisão das tarefas domésticas é a mudança cultural mais importante para o progresso na igualdade de oportunidades

Para cada hora trabalhada, as mulheres latino-americanas e caribenhas recebem uma renda, em média, 17% inferior à dos homens com mesma idade, nível educacional, tipo de trabalho, entre outros fatores. A desigualdade é ainda maior no setor rural, no trabalho informal e em rendas que giram em torno de um salário mínimo. A constatação é do relatório “Mulheres no mundo do trabalho: desafios pendentes para uma equidade efetiva na América Latina e no Caribe”, divulgado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), na semana passada, em Lima, no Peru.

Dados brasileiros, do IBGE, corroboram as constatações do relatório da OIT. De acordo com o Instituto, em 2018, o rendimento médio das mulheres ocupadas com entre 25 e 49 anos de idade equivalia a 79,5% do recebido pelos homens nesse mesmo grupo etário. As informações constam do “Estudo Especial sobre Diferenças no Rendimento do Trabalho de Mulheres e Homens nos Grupos

Ocupacionais”, feito com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua.

O relatório da OIT - que se insere nas comemorações do Centenário da Organização e revisa uma série de Convenções e Recomendações adotadas desde 1919 para promover a igualdade entre homens e mulheres -, alerta para o que denomina “lacunas de gênero” e defende a renovação das políticas públicas na área. Segundo a Organização, parte importante das limitações do progresso das mulheres reside nos lares. Segundo o estudo, a principal barreira para que as mulheres participem do mercado de trabalho é a carga de trabalho não remunerado, ou seja, em tarefas domésticas.

No Brasil, segundo a OIT, por exemplo, as mulheres dedicam, em média, 71,4% de seu tempo por semana (mais de 25 horas) com afazeres domésticos não remunerados, percentual que cai para 28,6% no público masculino. Essa carga de trabalho, de acordo com a Organização obriga mulheres trabalhadoras a buscar flexibilidade em seus arranjos de trabalho e a aceitar empregos em condições inferiores na comparação com os homens e com menor poder de negociação.

Participação feminina - A baixa taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho é outra constatação do relatório. No caso do Brasil, ela é de 52,3%, a masculina é de 72%, de acordo com o relatório. As diferenças persistem mesmo com o crescimento do número de mulheres com Ensino Superior: entre os nascidos em 1990, por exemplo, 40% das mulheres trabalhadoras dos países da América Latina e do Caribe têm Ensino Superior, em comparação com apenas 25% dos homens. Os dados do IBGE vão encontro das constatações do relatório da OIT: em 2018, a taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho era quase 20% inferior à dos homens (52,7% no 4º trimestre de 2018 contra 71,5% deles). Também para o IBGE, o fenômeno da dupla jornada é considerado um impedimento a mudança desse cenário.

De acordo com a OIT, o problema das lacunas de gênero está associado ao da pobreza e, para impulsionar mudanças que levem à igualdade, é necessário enfrentar os fatores não observáveis que estão por trás das disparidades salariais de gênero e do tratamento diferenciado em relação às mulheres, como: estereótipos — presença de vários tipos de vieses cognitivos e de discriminação; comportamentos — aspirações, habilidades de negociação e aversão ao risco; normas sociais — divisão sexual do trabalho e novos arranjos familiares.

O estudo da Organização Internacional do Trabalho também analisa o futuro do trabalho, a automação e os desafios e as oportunidades decorrentes de profundas mudanças. De acordo com a OIT, se medidas adequadas não forem adotadas, há risco de as lacunas de gênero serem perpetuadas.

Para a presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), juíza Noemia Garcia Porto, a igualdade no trabalho constitui importante dimensão da igualdade de gênero. “Por isso mesmo, a questão atinente ao direito das mulheres à inserção, em igualdade de condições que sejam dignas e decentes - no mercado de trabalho desafia pensar numa perspectiva de direitos humanos”. Segundo a presidente, por ser o direito ao trabalho digno um direito humano

fundamental, é dessa natureza a violação representada pelo acesso bloqueado ou desigual vivenciado pelas mulheres no mercado de trabalho. “Dificultar o acesso ao mercado de trabalho da mulher representa a violação de direito humano fundamental”, explica.

Normas internacionais - De 1948 a 2011, a Organização Internacional do Trabalho aprovou 28 convenções internacionais específicas sobre o trabalho da mulher. O Brasil ratificou apenas nove delas em temas como: emprego das mulheres antes e depois do parto (nº 3, denunciada pela ratificação da Convenção nº 103), trabalho noturno (nº 4, 41 e 89), igualdade de remuneração (nº 100), proteção contra radiações (nº 115), discriminação em matéria de emprego e ocupação (nº 111), amparo à maternidade (nº 103) e trabalho doméstico (nº 189).

Documentos:

[Estudo Especial sobre Diferenças no Rendimento do Trabalho de Mulheres e Homens nos Grupos Ocupacionais \(IBGE/2019\)](#)

[Mulheres no mundo do trabalho: desafios pendentes para uma equidade efetiva na América Latina e no Caribe \(OIT/2019\) – publicação em espanhol](#)

[Lista de convenções ratificadas pelo Brasil](#)

Informações à Imprensa:

Viviane Dias

Weslei Almeida

Assessoria de Imprensa - Anamatra

Telefones: (61) 2103-7999 / 98121-2649 / 98121-3450

E-mail: imprensa@anamatra.org.br

O PROCESSO DA “VELHA VICENTINA”

A história por trás do processo nº 554/1941, da 1ª JCI da Capital – o mais antigo do TRT-2.

Era 2 agosto de 1940. Os jornais que circulavam na capital exibiam notícias sobre a II Guerra Mundial: navios ingleses são bombardeados por um ataque aéreo alemão, em contrapartida, uma esquadrilha alemã têm seu ataque impedido no sudeste inglês. A guerra de proporções épicas ilustra a primeira página dos jornais, no palco nefasto dos campos de batalha era decidida a vida de milhões de pessoas.



Capa do jornal Folha da Manhã, de 2 de agosto de 1940.

Mas a história do mundo não é só feita por eventos de proporções colossais, tal como a II Grande Guerra. Existem também aquelas narrativas “menores”, de pessoas comuns, que travam as suas guerras cotidianas para sobreviver. E na verdade, a história mundial é apenas a junção de cada uma dessas pequenas narrativas que entrelaçam as vidas dos personagens de sua época para formar a trama da realidade que se estende até os dias de hoje.

Mas era 2 de agosto de 1940. O advogado Constantino Mouza está na rua Conselheiro Crispiniano, nº 29, na 14ª Delegacia Regional do Trabalho para protocolar uma petição inicial. A Justiça do Trabalho só seria criada no ano seguinte, com o Conselho Regional do Trabalho, e apenas em 1946 ela seria

integrada ao Poder Judiciário.



Imagem da rua Conselheiro Crispiniano, na década de 60.

Constantino representava os associados do Sindicato dos Enfermeiros e Massagistas de São Paulo, e em suas mãos, a petição de apenas uma folha descrevia rapidamente o pedido de reintegração de uma enfermeira à Santa Casa de Misericórdia de São Paulo.

Certamente o advogado não imaginava que aquela folha alcançaria o ano de 2019, na forma de um processo de 400 páginas, e que seria um documento que ilustraria tão bem o início da Justiça do Trabalho e das relações de trabalho da capital. E, mais do que isso, que essa lauda, corriqueira em seu trabalho de advogado, serviria como combustível para escrever o presente texto.

O processo é protocolado sob o número 7832/1940. O inspetor da Delegacia Regional do Trabalho que solicita o encaminhamento do processo para uma das juntas de conciliação da capital é Mário Pimenta de Moura, que viria a ser o primeiro diretor do Conselho Regional do Trabalho da 2ª Região, a ser criado em maio de 1941.



Mário Pimenta de Moura, o provável primeiro servidor do CRT-2.

O processo

Vicentina Alves de Freitas foi enfermeira na Santa Casa de Misericórdia entre setembro de 1892 e junho de 1934.



Fachada da Santa Casa de Misericórdia de São Paulo, em foto do ano de 1903. Fonte: acervo / Museu da Santa Casa de Misericórdia de São Paulo.

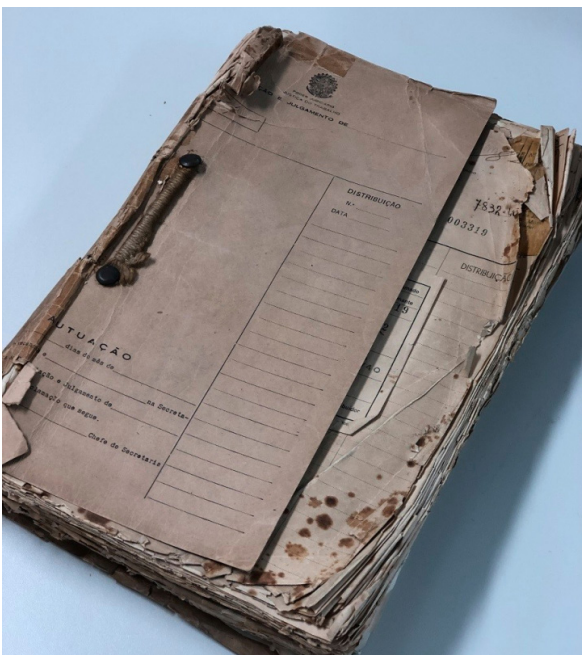
Em 1940, moveria uma ação contra a instituição, solicitando sua reintegração. Vicentina havia desenvolvido a chamada doença de Pott, uma tuberculose vertebral que prejudicou suas atividades como enfermeira no hospital, sendo afastada definitivamente de suas funções em 1934, após 42 anos exercendo sua profissão. A partir de então Vicentina passaria sua vida internada na própria Santa Casa, onde seria tratada.





Essas são as informações que constam na petição. É muito interessante notar que dados básicos de Vicentina, como nascimento e filiação não constam na peça inicial, e nem serão mencionados no decorrer do processo.

O processo é postulado junto à Delegacia Regional do Trabalho em 2 de agosto de 1940 e tem a sua primeira audiência na 10ª Junta de Conciliação e Julgamento de São Paulo, apenas em 20 de fevereiro de 1941.



Capa do processo 7832/1940, que posteriormente levaria o número 554/1941 no CRT-2.

As Juntas de Conciliação e Julgamento

As Juntas de Conciliação e Julgamento foram criadas em 1932, pelo decreto nº 22.132, e ainda não estavam ligadas a tribunal algum. Na verdade, as juntas eram compostas por um presidente, estranho aos interesses profissionais, nomeado pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, e dois vogais, representando a classe patronal e os trabalhadores.

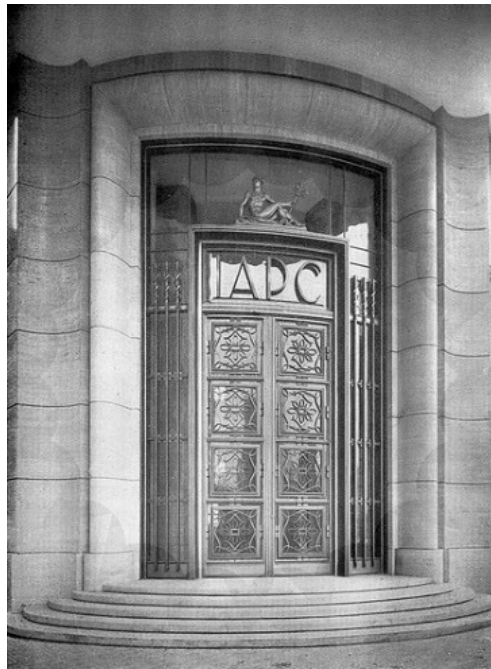
Elas eram reunidas apenas quando houvesse julgamento de litígio, semelhante a uma câmara de conciliação. Era uma forma bem embrionária do que seriam as Varas do Trabalho atuais, mas bem diferentes em sua formalidade, estrutura e permanência.

O advogado de Vicentina, Constantino Mouza, pede a reintegração de sua cliente e reenquadramento funcional de acordo com as limitações físicas e de idade dela. Ele apoia-se na lei da estabilidade decenal para fundamentar o pedido. No entanto, a referida lei, a nº 62/1935, é posterior ao desligamento de Vicentina. É justamente nesse ponto que o advogado da Santa Casa, Cid Vassimon, foca para desmontar o argumento da petição, pedindo inclusive o julgamento da causa como improcedente. No decorrer de sua fala, levanta que a data de desligamento de Vicentina fora “novembro ou dezembro de 1933”, e não junho de 1934 como alega a reclamante.

O advogado ainda argumenta que, mesmo sem ter obrigação legal, a Santa Casa de Misericórdia oferece pensão alimentícia para Vicentina, além de acolhê-la, acentuando o viés de caridade da instituição.

“Si continuou na Santa Casa, foi porque não tinha para onde ir, e por ser próprio daquele Hospital acolher sempre os necessitados (...) Assim sendo, a Santa Casa desde 1933 proporcionou pensão alimentícia e deu todo o conforto a reclamante quando já estava sem condições de se locomover.”
(p. 16)

Pertinente lembrar que o decreto nº 24.273/1934, que regulamentaria o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Comerciários, teria vigência apenas a partir de 1/1/1935, ou seja, depois do desligamento de Vicentina. Assim, Vassimon insiste na improcedência do processo. Ao fim de sua argumentação, sugere a hipótese de prescrição do pedido, baseado na mesma lei nº 62/1935, que previa um ano a partir da data de despedida para formalizar a reclamação.



O juiz-presidente da 10ª Junta de Conciliação e Julgamento de São Paulo, Alexandre de Oliveira Salles, julga o pedido como procedente por não ser causa de despedida injusta. Dado o horário adiantado em que se encontra a audiência, o presidente pede nova data para inquirição de testemunhas. Ao fim desse primeiro ato, é interessante notar alguns pontos. Primeiro no que tange à legislação e jurisprudência: percebemos que o advogado de Vicentina constrói sua argumentação sobre uma lei posterior ao desligamento de sua cliente; quanto às formalidades e informações prestadas no processo: não é apresentado nenhum documento que comprove que Vicentina foi desligada em junho de 1934 (versão da reclamada) ou em “novembro ou dezembro de 1933” (versão da reclamante). O que parecem ser hoje erros banais, na verdade são reflexo de uma justiça que ainda engatinhava, com pouca jurisprudência formada e poucos estudos escritos sobre ela; são reflexos de uma época em que os registros e a formalidade dos contratos de trabalho eram poucos, e não raro, inexistentes.



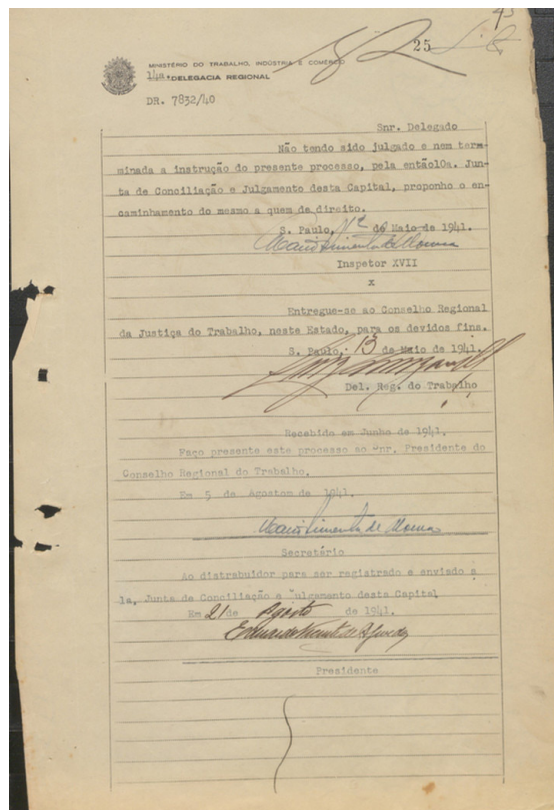
Getúlio Vargas assina a CLT, aprovada em 1943, três anos após a distribuição do processo de Vicentina. Fonte: Memorial da Democracia.

Em 18 de março de 1941, é realizada a segunda audiência na 10ª Junta de Conciliação e Julgamento de São Paulo.

Duas testemunhas são apresentadas pela reclamante, João Dores, médico que atuou na Santa Casa de Misericórdia entre 1925 e 1933; e Maria da Glória e Silva, que tratou da sua filha doente na Santa Casa entre 1903 e 1934. As duas testemunhas sustentam a versão da reclamante de que ela teria atuado como enfermeira até 1934. As testemunhas informam ainda que o problema de saúde de Vicentina fora agravado devido a uma queda em serviço, e que o mordomo da Santa Casa teria criado resistência em fornecer aparelho ortopédico para a reclamante.

O advogado da reclamada, Fábio Vasconcelos, que substitui o advogado original, Cid Vassimon, contesta as versões apresentadas pelas testemunhas, mas limita-se a pedir detalhes de conhecimento das testemunhas sobre aspectos administrativos da Santa Casa.

Mais uma vez, dado o horário adiantado da audiência, ela é adiada. Essa seria a última audiência realizada na 10ª Junta de Conciliação e Julgamento, a próxima audiência já seria nas dependências do Conselho Regional do Trabalho da 2ª Região, na 1ª Junta de Conciliação e Julgamento de São Paulo.



Folha 25 do processo nº 7832/1940 onde o inspetor Mário Pimenta de Moura solicita o encaminhamento para o Conselho Regional do Trabalho da 2ª Região. Interessante notar que o próprio Mário Pimenta de Moura é quem recebe o processo no Conselho, no cargo de Secretário da Presidência.

O processo agora receberia o número 554/1941.

O longo caminho até o Conselho Regional do Trabalho

O presidente da 10ª Junta, Alexandre de Oliveira Salles, não presidiria a próxima audiência: ela se- quer ocorreria na Delegacia Regional do Trabalho.

Com a criação do Conselho Regional do Trabalho da 2ª Região, em 1º de maio de 1941, pouco mais de dois meses após a primeira audiência, o processo nº 7832/1940 é encaminhado ao novo órgão em 12/5/1941, sendo recebido em 5/8/1941 e distribuído à 1ª Junta de Conciliação e Julgamento em 21/8/1941.

A 1ª Junta, por sua vez, receberia o processo em 23/10/1941, ganhando o número 554/1941. Interessante notar o lapso temporal entre o encaminhamento do processo da Delegacia Regional para o Conselho Regional.

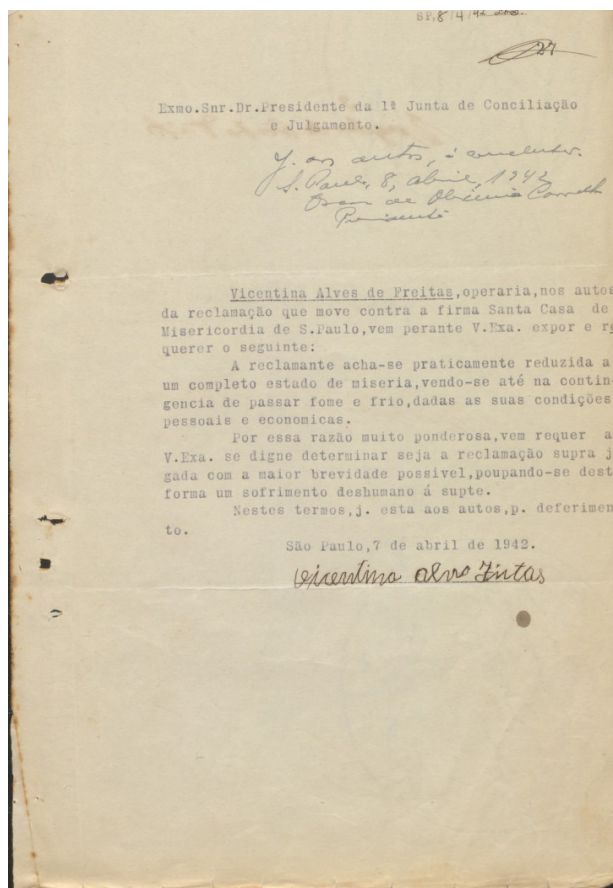
Com a criação da Justiça do Trabalho (que não era ainda ligada ao Poder Judiciário), todos os proces- sos que tinham como objeto lides trabalhistas foram enviados para o Conselho.



Capa do jornal Diário de S. Paulo do dia 1º de maio de 1941, com notícias da instalação da Justiça do Trabalho.

Ademais, a criação de um órgão específico para esse fim, além do forte ideário trabalhista emanado no governo Vargas, podem ter incentivado uma maior procura da nova Justiça Especializada. Difícil saber se foram esses fatores que causaram a demora no agendamento de uma nova audiência.

Em abril de 1942, Vicentina peticiona um pedido de celeridade no julgamento do processo, “em face da sua lastimável condição econômica”. Ainda assim, a audiência sob os auspícios da Justiça do Trabalho ocorreria apenas em 25/08/1942.



Folha nº 27 do processo nº 554/1941 em que Vicentina pede urgência no julgamento

A audiência no Conselho Regional do Trabalho da 2ª Região

O presidente da 1ª Junta de Conciliação e Julgamento de São Paulo, Newton Lamounier, abre a audiência do processo nº 554/41 no dia 25 de agosto de 1942. O advogado da reclamante, J. Fernandes Teixeira, faz o aditamento da reclamação inicial, levantando novamente todas as informações já discutidas nas audiências anteriores. Reforça os pontos de que Vicentina trabalhou mais de dez anos para a reclamada, tendo sido desligada sem justificativa, fundamentando o pedido na lei nº 62/1935.

O advogado da reclamada, Cid Vassimon, por sua vez, indica que o pleito está amparado por legislação que já fora revogada, e que “... deduz-se com algum esforço que o caso se prende a um acidente de trabalho, regido pelo decreto 24.637” (p. 28). Reforça mais uma vez que a lei nº 62/1935 é posterior aos eventos tratados no processo não sendo possível retroagir a lei.



O presidente da junta propõe que seja feita uma conciliação entre as partes, que requerem prazo para apresentar uma proposta. Newton Lamounier concorda, determinando que o processo ficasse na secretaria até que as partes se pronunciassem à respeito. A próxima audiência a ser realizada seria para formalizar o acordo entre as partes, no entanto, essa audiência demoraria muito mais do que Vicentina gostaria.

Em 22 de setembro de 1942, Vicentina mais uma vez pede urgência no agendamento de uma nova audiência, visto que a Santa Casa de Misericórdia havia recusado os termos conciliatórios.

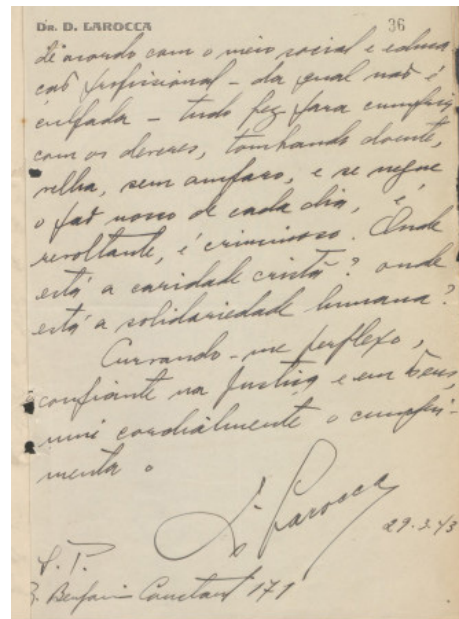
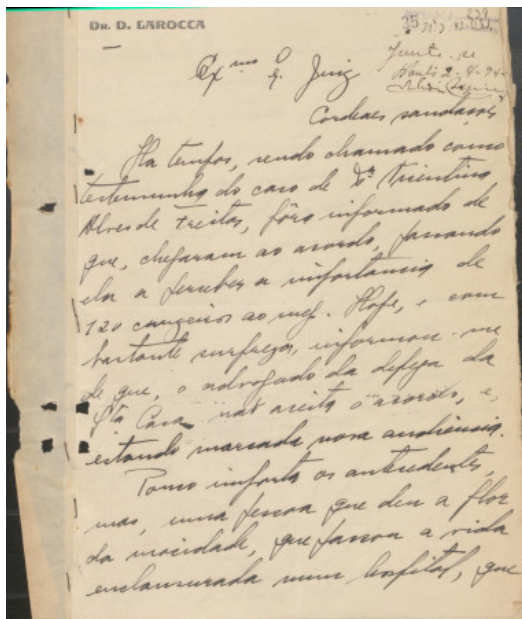
Mesmo com uma nova audiência sendo realizada em 5/11/1942, não foi possível dar uma solução satisfatória à questão.

A próxima audiência, em 11/2/1943, parece ter tomado uma direção comum para o acordo. O advogado da reclamada pede adiamento para que possa apresentar a proposta para os diretores da Santa Casa de Misericórdia, uma vez que não tem poderes para decidir o acordo, “embora pareça aceitável” (p. 34). Assim, mais uma vez a audiência é adiada, agora com uma perspectiva mais concreta de

conciliação... Mas, infelizmente, ainda não seria dessa vez.

A carta do dr. D. Larocca

As páginas 35 e 36 do processo são ocupadas por uma carta manuscrita, de caligrafia levemente curvada para a direita, que nossos olhos, já desacostumados com a leitura de letra cursiva, têm uma certa dificuldade em decifrar.



Na carta, é possível ler o que segue:

Ha tempos, sendo chamado como testemunha do caso de D^a Vicentina Alves de Freitas, fôra informado de que, chegaram ao acordo, passando ela a receber a importância 120 cruzeiros ao mes. Hoje, e com bastante surpresa, informam-me de que, o advogado da defesa da Sta Casa não aceita o acordo, e, estando marcada nova audiência.

Pouco importa os antecedentes mas, uma pessoa que deu a flor da mocidade, que passou a vida enclausurada nesse hospital, que de acordo com o meio social e educação profissional – da qual não é culpada – tudo fez para cumprir com os deveres, tombando doente, velha, sem amparo, e se negue o pão nosso de cada dia, é revoltante, é criminoso. Onde está a caridade cristã? Onde está a solidariedade humana?

Curvando-me perplexo, confiante na justiça de Deus, mui cordialmente o cumprimento.

29/3/1943

A mensagem é assinada por dr. D. Larocca, remetida do endereço Benjamin Constant, 171. Pouco descobrimos sobre o dr. Larocca. Teria sido ele um médico no hospital da Santa Casa de Misericórdia?

O endereço do remetente aponta para o Palacete Chavantes, um clássico prédio da arquitetura paulistana construído na década de 1930, com projeto do engenheiro Alexandre Ribeiro Marcondes Machado, conhecido também pelo pseudônimo Juó Bananére, escritor e poeta pré-modernista. O Palacete também está associado à tragédia do governador de São Paulo, Francisco de Assis Peixoto Gomide, que assassinou sua filha e suicidou-se em 1906: o Palacete Chavantes foi construído no terreno onde antes existia a residência onde o crime aconteceu. Após o evento bárbaro, a família de Gomide não quis mais utilizar a casa. Décadas mais tarde, o marido de uma das filhas do ex-governador, João Batista de Melo Júnior, fazendeiro de café na cidade de Chavantes, utilizou o terreno para a construção de um prédio residencial, que mais tarde tornar-se-ia comercial.





Como relatado antes, não encontramos informações sobre o dr. D. Larocca: nem seu primeiro nome ou sua ligação com as partes do processo. Mas sua carta traz informações interessantes sobre Vicentina e a proposta de conciliação: temos o reforço de que Vicentina começou a trabalhar muito jovem na Santa Casa de Misericórdia, doando “a flor da mocidade” e que residiu no hospital “enclausurada”; também informa que a proposta de 120 cruzeiros mensais (o salário mínimo à época era de 380 cruzeiros, portanto, 31,6% aproximadamente do salário mínimo) foi negada pela Santa Casa de Misericórdia.

A petição apócrifa: a Velha Vicentina

Um outro documento (p. 40 a 42) que aparece nos autos chama a atenção. Uma petição, protocolada em 3/9/1941, no Departamento Estadual do Trabalho, recebeu o número 90336/41. É um documen-

to muito interessante, bem redigido, e com uma escolha estilística no mínimo intrigante.

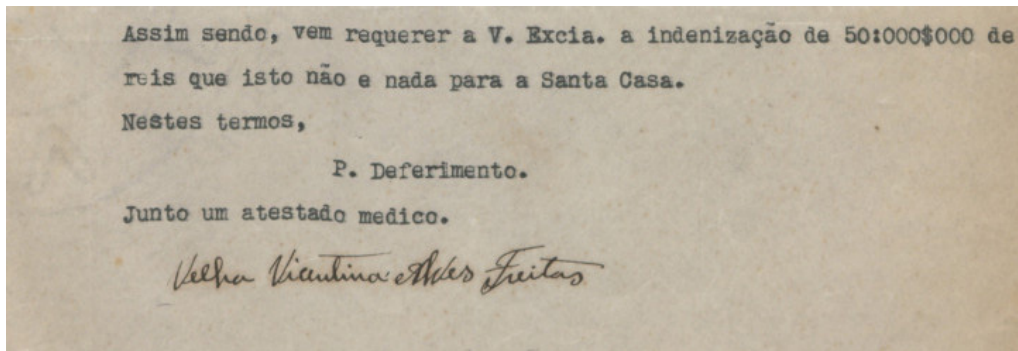
O documento narra a trajetória de Vicentina na Santa Casa de Misericórdia, desde a sua infância até a sua velhice, evocando como exemplo outras duas senhoras em situações semelhantes à de Dona Vicentina. Exorta de forma poética Getúlio Vargas e a Justiça do Trabalho em seu favor, completando o documento épico com o pedido de indenização de 50 milhões de réis.

Para além da escrita e do estilo narrativo, a peça traz informações interessantes sobre o caso. O autor aponta que “Vicentina, uma pobre preta inválida”, sempre foi explorada pela Santa Casa, “recebendo o ordenado mesquinho de 60.000 por mês que ganhava desde os 9 anos quando começou a trabalhar na Santa Casa” e que agora era “espezinhada e judiada pelo mordomo e as irmãs más”. Ao final da peça, assina, com caligrafia belíssima, “Velha Vicentina Alves Freitas”.

A Santa Casa de Misericórdia defende-se dizendo que as informações naquela peça eram inverídicas e fantasiosas, argumentam inclusive que não é possível verificar se a petição é feita de fato por Vicentina. Acusa a petição de ser uma peça falaciosa e com intenções inescrupulosas:

“... deseja repelir as indevidas expressões constantes daquela reclamação, por inverídicas e certamente partidas de um cérebro doentio, que procurou fazer do elevado orgam da Justiça do Trabalho, que é esse departamento, meio de dirigir injúrias aos administrador daquela instituição de caridade (...) a Santa Casa tem sido vítima de pessoas inescrupulosas que apresentaram injustas reclamações a esse Departamento, lançando mão de nomes supostos ou semelhantes a ex-empregados seus, para fins inconfessáveis.” (p. 43)

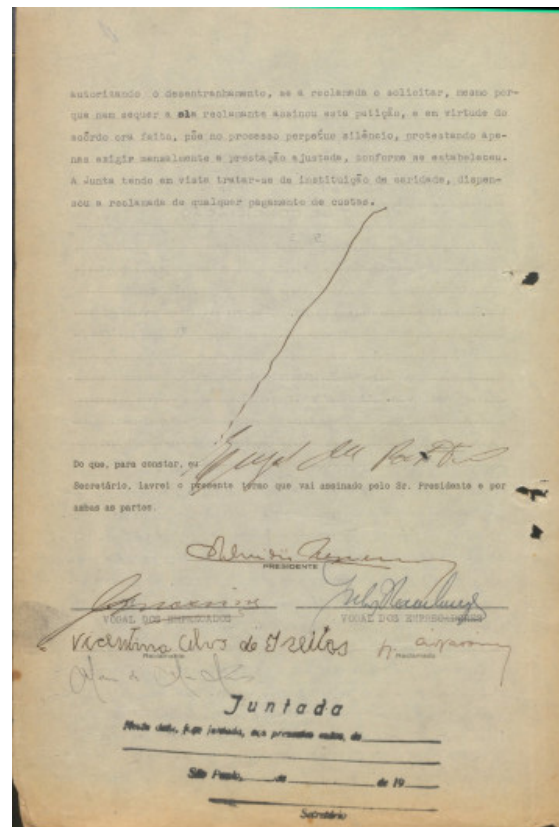
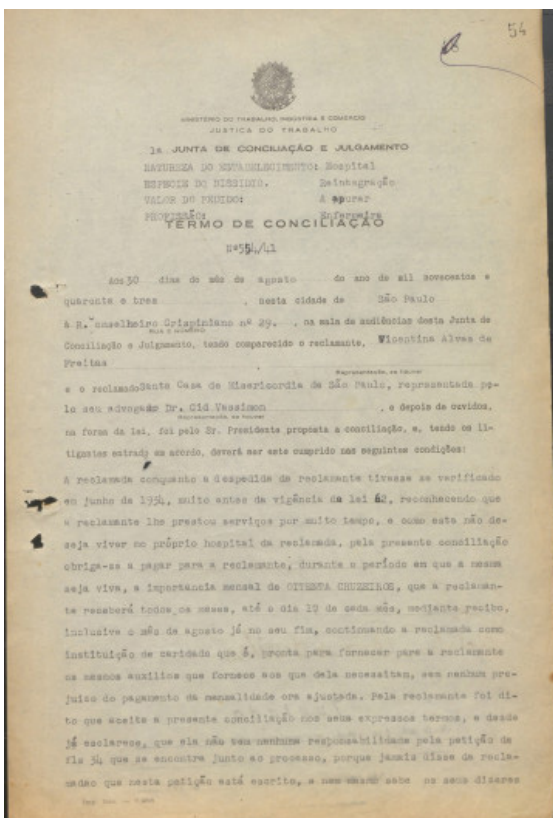
O documento assinado com uma caligrafia impecável por “Velha Vicentina Alves Freitas” é de autoria desconhecida. A própria Vicentina, na página 46 do processo, declara que aquele documento não fora assinado por ela, nem a seu pedido, e que desconhecia quem o teria feito. Infelizmente, não consta o advogado que criou a petição mas, fantasiosa ou não, as informações contidas nela nos levaram a pensar sobre o passado de Vicentina. Essa questão será abordada mais adiante. No momento, retomemos a narrativa do processo.



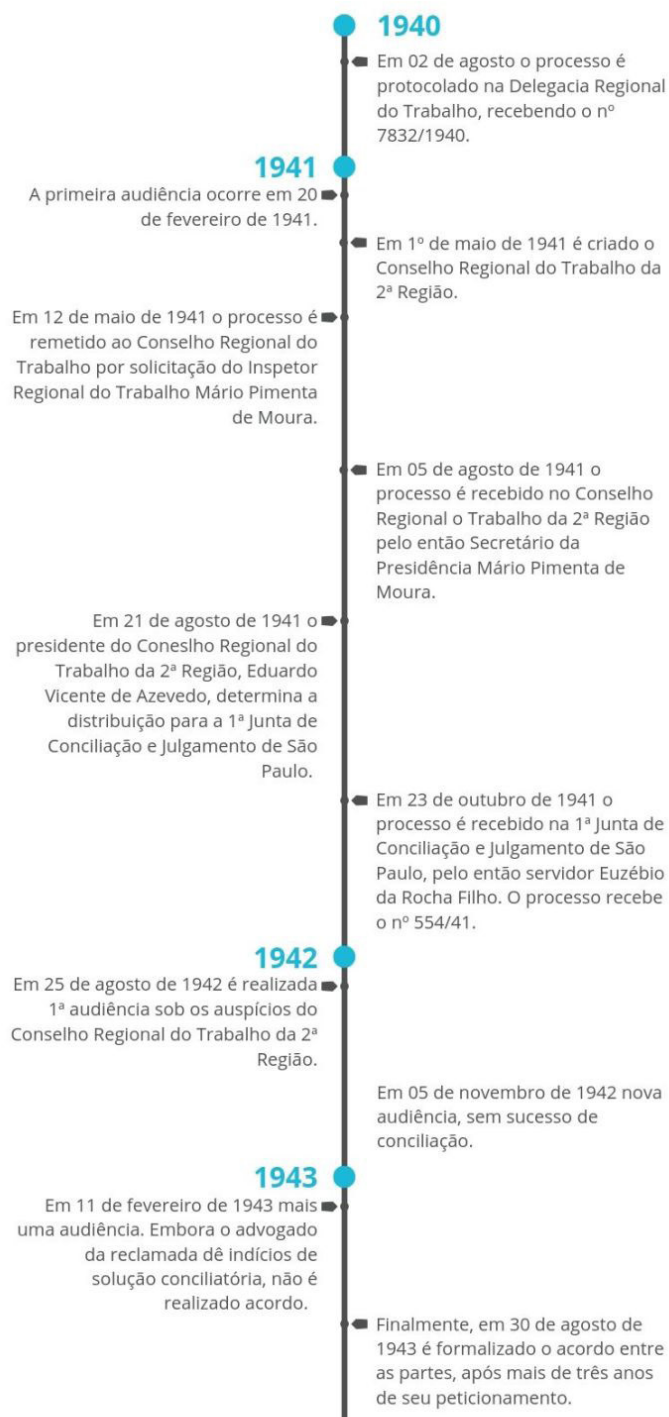
Assinatura que consta na petição apensada ao processo nº 554/1941. Vicentina informa posteriormente que não fora ela quem peticionou o documento e que não saberia dizer quem o teria produzido.

O acordo

Finalmente, em 30/8/1943, é colocado em termos um acordo entre as partes. No acordo, a Santa Casa de Misericórdia propõe o pagamento de uma pensão vitalícia de 80 cruzeiros mensais (cerca de 21% do salário mínimo à época), além de garantir que Vicentina continue sendo tratada nas dependências dos hospitais da instituição. Vicentina reforça que a petição apócrifa (p. 40 a 42) não é de sua responsabilidade, autorizando o desentranhamento do documento do processo (o que não ocorreu) e, que, "... em virtude do acôrdo ora feito, põe no processo perpétuo silêncio" (p. 54). Após três anos de sua petição inicial, finalmente as partes entram em acordo.



A TRAJETÓRIA DO PROCESSO Nº 554/1941



O caso chega ao fim. O processo, a partir desse momento, é limitado a uma série de recibos de pagamento a Vicentina, bem como pedidos de reajustes, passando por diferentes moedas, até o último recibo assinado, em maio de 1972, no qual a Santa Casa de Misericórdia apresenta um “termo de pagamento e quitação”, realizando o pagamento do período de agosto de 1971 a julho de 1972.

O documento também informa que Vicentina encontra-se internada no “Departamento de Inválidos D. Pedro II” da Santa Casa de Misericórdia.



Assim como o início do processo, seu final não traria informações sobre Vicentina, nem qualquer documento formalizando seu fim, nem mesmo um “arquite-se”. Tal qual Vicentina passaria o resto de sua vida sendo cuidada no referido Hospital Dom Pedro II, anônima, seu processo também ficaria “esquecido” na 1ª Junta de Conciliação e Julgamento de São Paulo, observando pacientemente as mudanças da Justiça do Trabalho, aguardando o momento em que fosse descoberto e que teria sua história contada.

Como dito no começo do texto, esse processo é um exemplo claro do início da Justiça do Trabalho, das suas imperfeições e dificuldades e serve como parâmetro de sua evolução. Mas mais do que isso, ele levanta indícios das relações de trabalho na capital do final do século XIX e começo do XX, da expansão do trabalho, servindo de subsídio para inúmeras reflexões. O processo chega ao fim, mas as reflexões sobre ele e seus personagens estão apenas começando, demonstrando que o processo em si reverbera pelo tempo.

Mas afinal, quem era Vicentina?

O processo nº 554/41 fornece poucas informações sobre Vicentina, quando não, informações conflitantes. Sabíamos, por exemplo, que ela havia começado a trabalhar muito jovem na Santa Casa, mas com qual idade?

A petição apócrifa indica nove anos que, para a época, já seria ilegal, uma vez que a idade mínima para trabalho infantil, de acordo com o decreto nº 1.313 de 17 de janeiro de 1891, era de 12 anos. Outra informação que consta nessa petição, a que Vicentina era “... uma pobre preta inválida” nos aguçou o pensamento. Seria Vicentina uma criança beneficiária da Lei nº 2040/1871, a Lei do Ventre Livre? A lei dizia que os filhos de escravos nascidos a partir da data da promulgação da lei seriam considerados livres. No entanto, essa “liberdade” tinha suas condições.

Até os oito anos, a criança era de responsabilidade do senhor dono da escrava. Completada essa idade, o senhor podia optar por explorar a criança até os 21 anos, ou receber do Estado uma indenização pela criança. O Estado destinava uma quantia de dinheiro via “Fundo de Emancipação” às cidades que emitiam uma listagem de crianças a serem “libertas”.

Mas o que acontecia com essas crianças? Afinal de contas, as mães muitas vezes ainda eram escravas e continuariam nessa situação durante um bom tempo. O Estado mantinha convênio com algumas instituições, que recebiam essas crianças, dando educação formal e possibilitando uma vida mais digna do que na casa do senhorio. A Santa Casa de Misericórdia poderia ser uma dessas instituições.

Seria o caso de Vicentina? Ela teria sido recebida na Santa Casa aos nove anos e trabalhado desde então na instituição? O Arquivo do Estado possui uma grande documentação digitalizada dos arquivos

de notas e registros do período da escravidão. Pesquisamos os registros de nascimentos de filhos de escravos durante o período de 1883 a 1884, em São Paulo, que seriam os anos de nascimento aproximado de Vicentina, caso ele tivesse começado a trabalhar de fato aos nove anos. Infelizmente, não encontramos registros de nascimento de filhos de escravos com esse nome nos referidos anos das igrejas da capital.

Paralelamente, começamos a pesquisa sobre a filiação e falecimento de Vicentina. Sabíamos que, pelo menos até maio de 1972 (assinatura do último recibo), ela estava sob os cuidados da Santa Casa de Misericórdia, na ala de inválidos. E novas informações apareceram.

Estávamos trabalhando com a hipótese de Vicentina ter sido filha de escravos. Não tínhamos informações sobre o nascimento, filiação e falecimento de nossa protagonista. Apenas indícios de nascimento e origem, mas nada confirmado oficialmente.

Diante da informação contida nos recibos, e como não existiam mais recibos a partir dessa data, e considerando que ela estava internada no Hospital de Inválidos, imaginamos que seu falecimento teria ocorrido em período mais ou menos próximo de 1972. Começamos então a tentar levantar seu óbito nos Cartórios de Registro Civil da cidade. E uma série de descobertas nos levou para outro caminho.

Localizamos um registro de óbito no 22º Subdistrito, no Tucuruvi. O nome batia, o ano era próximo de 1972. Seria a Vicentina que procurávamos?

Consta no registro de óbito a data de falecimento em 20/02/1975, aos 95 anos. O local de residência era justamente o Hospital Geriátrico e de Convalescentes Dom Pedro II, da Santa Casa de Misericórdia. Outros indícios, além de aguçar nossa curiosidade, deitavam por terra outras hipóteses nossas. Não há no registro data exata de nascimento, nem filiação. Apenas a indicação de que a cidade de nascimento era Avaré, no interior de São Paulo.

Outrossim, se ela falecera com 95 anos, quer dizer que não havia começado a trabalhar aos nove anos, como indicava a petição poética e apócrifa, mas aos 12, que era a idade legal na época. Começamos a questionar o fato de como seria possível uma criança beneficiada pela Lei do Ventre Livre, natural de Avaré, ter vindo parar em São Paulo no final do século XIX. A hipótese de Vicentina ser filha de escravos foi ficando mais distante e levantamos uma nova.

A Roda de Expostos

A Roda de Expostos era um artefato com um cilindro oco, fixado em um muro ou parede, com abertura voltada para o lado da rua. O dispositivo servia para que pessoas pudessem abandonar

crianças e manter o anonimato. Bastava soar a campainha para que uma freira no interior da Santa Casa girasse o cilindro e abrigasse o infante nos muros da instituição.



A Roda dos Expostos, um dos itens expostos no Museu da Santa Casa de Misericórdia de São Paulo. O nome da roda provém do dispositivo onde se colocavam os bebês que se queriam abandonar.

Sua forma cilíndrica, dividida ao meio por uma divisória, era fixada no muro ou na janela da instituição. No tabuleiro inferior e em sua abertura externa, o expositor depositava a criancinha que enjeitava. A seguir, ele girava a roda e a criança já estava do outro lado do muro. Puxava-se uma cordinha com uma sineta, para avisar a vigilante ou rodeira que um bebê acabava de ser abandonado e o expositor furtivamente retirava-se do local, sem ser identificado (Marcilio, M. L. – A roda dos expostos e a criança abandonada na História do Brasil. 1726 – 1950, In: Freitas, M. C. de – História Social da Infância no Brasil, São Paulo, Cortez, 2006, p. 57)

As crianças eram abandonadas por diferentes razões: pobreza extrema dos pais, pelo fato da mãe ser solteira, pelo fato da criança possuir alguma deficiência e filhos de escravos. Existem relatos inclusive de filhos de escravos abandonados pelos senhores para mais tarde serem reivindicados

quando estivessem em idade produtiva. “Seus cínicos senhores depois os procuravam, pagavam as despesas da criação e os reduziam à escravidão” (Mesgravis, L. – A Santa Casa de Misericórdia de São Paulo, 1599 ? – 1884: contribuição ao estudo da assistência social no Brasil, São Paulo, Conselho Estadual de Cultura, 1976, p. 186).

Na Santa Casa de São Paulo, a roda funcionou de 1876 a 1950, quando o artefato foi retirado de seu muro, mas a instituição ainda receberia crianças enjeitadas até 1960. As crianças eram cuidadas pelas freiras da Santa Casa em uma ala do hospital até 1896.

Por questões de saúde, uma vez que crianças saudáveis acabavam expostas a doenças no hospital, foi fundado o Asylo Sampaio Vianna, um orfanato onde elas eram educadas e conviviam em um ambiente mais propício para o seu desenvolvimento. Muitas das crianças eram adotadas, outras enviadas para internatos que pudessem lhes ensinar um ofício, algumas permaneciam no asilo até a sua maioridade ou até que pudessem de alguma forma prover seu sustento.

Outro destino frequente dos expostos era a entrega aos seus primeiros criadores ou a quaisquer particulares, que se propusessem a educá-los, a ensinar-lhes um ofício ou a “dar-lhes estado” em se tratando das moças. Não raro era o caso de pais ou mães, e estas, mais comumente, reclamavam as crianças expostas no passado por circunstâncias as mais diversas (Mesgravis, L. – A Santa Casa de Misericórdia de São Paulo, 1599 ? – 1884: contribuição ao estudo da assistência social no Brasil, São Paulo, Conselho Estadual de Cultura, 1976, p. 185).

Será que Vicentina era uma das crianças recebidas na Roda dos Expostos? Não encontramos no registro de óbito de Vicentina informações sobre seus pais, tampouco sobre a data exata de seu nascimento, condição comum às crianças abandonadas na Roda. Vicentina começa a trabalhar jovem na Santa Casa, ainda com 12 anos, residindo no hospital. Em fato, passaria toda a vida em alguma dependência da Santa Casa. Diante dessas informações, a pesquisa continuava, tentando deixar mais palpável nossas hipóteses.

O passado de Vicentina e o futuro do processo

Ainda não descartamos a possibilidade de Vicentina ser filha de escravos. Com a nova informação de que era natural de Avaré, e com a idade mais precisa diante da certidão de óbito, começamos a procurar em registros de filhos de escravos na região de Avaré.

Entramos em contato com a Arquidiocese de Botucatu, onde as crianças filhas de escravos tinham seus registros feitos para fins da Lei do Ventre Livre. Concomitantemente, estamos tentando levantar os registros de Vicentina na Santa Casa de Misericórdia, tanto na condição de enfermeira quanto na de paciente. Também estamos tentando levantar em sindicatos relacionados à classe de enfermeiros

arquivos que possam nos dar alguma pista sobre o passado de Vicentina.

Pesquisamos os livros da Roda de Expostos da Santa Casa, nenhuma criança com o nome de Vicentina foi registrada até 1922, invalidando nossa tese de Vicentina ter sido abandonada na roda quando criança.



Livros da Roda dos Expostos, com as matrículas das crianças deixadas na Santa Casa de Misericórdia de São Paulo.

Ainda há a hipótese de que Vicentina tenha sido uma criança pobre que conseguiu asilo e emprego na Santa Casa de Misericórdia, trabalhando e vivendo ali sua vida inteira. Vicentina teve uma vida longa, padeceu de uma doença grave e, embora tenha vivido quase que “reclusa” nas dependências da Santa Casa de Misericórdia, não podemos negar a assistência que ela recebeu durante toda a sua vida, fornecida pela instituição que ela processou no dissídio estudado.



Fachada da Santa Casa de Misericórdia de São Paulo, em registro do início dos anos 2000. Foto: acervo / Museu da Santa Casa de Misericórdia de São Paulo.

Esperamos encontrar em nossas pesquisas mais sobre os capítulos passados de Vicentina, para que

novos capítulos possam ser escritos. A história, o eterno devir, continua a se desdobrar mesmo sobre narrativas que muitos possam reconhecer como encerradas.

A descoberta de D. Vicentina, personagem do mais antigo processo do TRT-2

A iniciativa do Selo Acervo Histórico do TRT-2 trouxe ao Centro de Memória o processo nº 7832/1940 (protocolo da Delegacia Regional do Trabalho) que foi acolhido em nosso Regional e recebeu o nº 554/1941 (o processo, digitalizado em cores, está disponível para consulta no Centro de Memória Virtual do TRT-2).

Graças à visita da equipe do setor à 1ª Vara do Trabalho de São Paulo para divulgação do selo, e ao olhar atencioso e preocupado dos servidores de tal vara, o processo foi resgatado e pode ser conhecido, assim como os seus personagens.



Mas essas histórias, mais do que dar voz a personagens anônimos, mais do que pintar retratos históricos e sociais de uma época, ajudam-nos também a preservar um legado, a aprender com o passado, a projetar um futuro.

Certamente outras histórias de vida e da Justiça do Trabalho anseiam em serem contadas e a inspirar o nosso presente. E como sabemos, as melhores histórias são aquelas que são entoadas por muitas vozes.

Acervo histórico

Mensalmente, o Centro de Memória do TRT-2 disponibiliza parte do acervo histórico para consulta on-line. Além de processos, há fotografias, documentos administrativos, material audiovisual, objetos, dentre outros itens que compõem o acervo.

Para localizar os processos, basta acessar o Centro de Memória Virtual do TRT-2 e, na aba Processos, colocar o termo de interesse no campo de pesquisa, como “portuários” ou o ano da ação. Paulatinamente, novos conteúdos estão sendo digitalizados, descritos e disponibilizados na plataforma.

Memórias Trabalhistas é uma página criada pelo Centro de Memória do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, setor responsável pela pesquisa e divulgação da história do TRT-2. Neste espaço, é possível encontrar artigos, histórias e curiosidades sobre o TRT-2, maior tribunal trabalhista do país.

Acesse também o Centro de Memória Virtual e conheça nosso acervo histórico, disponível para consulta e pesquisa.

Fonte: <https://memoriart2.wordpress.com/2019/08/02/processo-velha-vicentina/>

NORMAS PARA PUBLICAÇÃO – REVISTA ELETRÔNICA

Prezados autores,

A Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Revista Científica de periodicidade mensal é divulgada exclusivamente por meio eletrônico a partir do site www.trt9.jus.br. Adota temática singular a cada edição e se destina a publicar artigos acórdãos, sentenças, condensa entendimentos jurisprudenciais sumulados ou organizados em orientações, resenhas, convida para publicação observadas as seguintes normas.



1. Os artigos ou decisões devem ser encaminhados à análise do Conselho Editorial, para o e-mail revistaeletronica@trt9.jus.br
2. Os artigos serão técnico-científicos, focados na área temática de cada edição específica, sendo divulgada a sequência dos temas eleitos pela Escola Judicial do TRT-9ª Região, mediante consulta;
3. Os artigos encaminhados à Revista Eletrônica devem estar digitados na versão do aplicativo Word, fonte Arial, corpo 12, espaçamento entrelinhas 1,5, modelo justificado, com títulos e subtítulos em maiúsculas alinhados à esquerda, em negrito. A primeira lauda conterá o título do artigo, nome, titulação completa do autor, referência acerca da publicação original ou sobre seu ineditismo e uma foto;
4. Os artigos encaminhados à publicação deverão ter de preferência entre 8 e 10 laudas, incluídas as referências bibliográficas. Os artigos conterão citações bibliográficas numeradas, notas de rodapé ordenadas e referências bibliográficas observarão normas vigentes da ABNT, reservando-se o Conselho Editorial da Revista Eletrônica o direito de adaptar eventuais inconsistências, além de estar autorizado a proceder revisões ortográficas, se existentes;
5. A publicação dos artigos não implicará remuneração a seus autores, que ao submeterem o texto à análise autorizam sua eventual publicação, sendo obrigação do Conselho Editorial informá-los assim que divulgada a Revista Eletrônica;
6. O envio de artigos ou decisões não pressupõe automática publicação, sendo sua efetiva adequação ao conteúdo temático de cada edição da Revista Eletrônica pertencente ao juízo crítico-científico do Conselho Editorial, orientado pelo Desembargador que organiza as pesquisas voltadas à publicação.
7. Dúvidas a respeito das normas para publicação serão dirimidas por e-mails encaminhados à revistaeletronica@trt9.jus.br

Respeitosamente.

CONSELHO EDITORIAL



TRTPR

ESCOLA JUDICIAL