

O androcentrismo e o eurocentrismo do Direito do Trabalho

Evidências sociológicas e empíricas

RAFAEL BORGES DE SOUZA BIAS

Resumo: O artigo confronta o Direito do Trabalho à crítica feminista decolonial, com o propósito de refutar a teoria desse ramo jurídico, que afasta as mulheres de seu âmbito de proteção por ter como objeto central e quase exclusivo a relação de emprego por prazo indeterminado. Isso ocorre porque suas normas, definidas pela concepção masculina do ciclo da vida, inserem o homem na esfera produtiva e restringem a mulher, vista como sua dependente, à reprodução da força de trabalho. O estudo acrescenta à análise a crítica decolonial para demonstrar que os direitos são determinados por uma concepção abstrata e universalista do humano. Seguindo o método dedutivo, faz uma revisão sistemática do tema, analisa dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, conclui pelo caráter androcêntrico e eurocêntrico das estruturas de direitos trabalhistas e denuncia os papéis do Estado e da sociedade na manutenção da divisão sexual e racial do trabalho.

Palavras-chave: gênero; decolonialidade; Direito do Trabalho.

Androcentrism and eurocentrism of Labor Law: sociological and empirical evidence

Abstract: The article confronts the Labor Law with the feminist decolonial critique, with the purpose of refuting the theory of this field of Law. It is assumed that the Labor Law, having as its central and almost exclusive object the employment relationship for an indefinite period, excludes/removes women from its scope of protection. This is because its norms are determined by a male conception of the life cycle, which places men in the productive sphere while women are dependent on them and restricted to the sector of reproduction of the workforce. It adds decolonial critique to the analysis and exposes that rights are determined by an abstract/universalist conception of

Recebido em 20/8/21
Aprovado em 18/11/21

the human. Following the deductive method, it conducts a systematic review and analyzes data from the National Household Sample Survey by Brazilian Institute of Geography and Statistics, to conclude on the androcentric and Eurocentric character of the structures of labor rights, denouncing the roles of the State and society in maintaining the sexual and racial division of work.

Keywords: gender; decoloniality; Labor Law.

1 Introdução

Este artigo tem como tema a epistemologia do Direito do Trabalho e como objeto a análise desse ramo jurídico com base na crítica feminista. Visa denunciar que sua estrutura o conforma como produtor e reprodutor da divisão sexual e racial do trabalho. Justifica-se por ser inadmissível que uma teoria diga tratar de justiça e exclua de sua concepção grande parcela da humanidade. No entanto, é isso que o sistema de direitos ocidentais tem feito até hoje.

A análise parte da obra de Andrade (2014), para quem a doutrina tradicional do Direito do Trabalho, contrariando a análise materialista-histórica dos fatos que justificaram a existência de uma legislação social, elegeu como objeto o trabalho subordinado por influência da economia política liberal, o que resultou na primazia das relações individuais em detrimento das relações coletivas (hipótese 1). Em adição a isso, pressupõe-se que a diferenciação valorativa entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo, ao favorecer aquele em detrimento deste, é expressão do patriarcado, que restringiu a mulher ao espaço privado/reprodutivo e outorgou ao homem o espaço público/produtivo, quadro que se reflete na estrutura dos direitos e do Direito (hipótese 2).

Da junção das duas primeiras hipóteses, surge a terceira e central: o Direito do Trabalho é, em si, uma norma de gênero, pois privilegia o trabalho subordinado como seu objeto central e, assim, reduz o seu âmbito de proteção à relação de emprego por prazo indeterminado e em tempo integral, modalidade adequada apenas ao ciclo de vida masculino. Dessa forma, exclui de seu espectro de ação o trabalho reprodutivo. Além de ter surgido para refrear a luta revolucionária, o Direito do Trabalho é um dispositivo de conformação das relações patriarcais (hipótese 3).

2 Metodologia

Com o propósito de confirmar ou refutar as hipóteses do estudo, a pesquisa foi dividida em dois momentos. No primeiro foi elaborado um estado da arte do objeto pesquisado, ou seja, um empreendimento exploratório que visou radiografar todos os artigos científicos disponíveis no portal de periódicos da Capes sobre Direito do Trabalho e Gênero. Nessa fase, analisaram-se 41 artigos, 34 internacionais e 7 nacionais. No segundo momento utilizou-se o método observacional na análise documental e estatística de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), os quais foram interpretados tendo como referência o marco teórico decolonial, a fim de destacar o caráter eurocêntrico tanto da crítica feminista europeia quanto do próprio Direito do Trabalho (DT).

3 Objetivos

O objetivo geral do estudo é denunciar o perfil androcêntrico e eurocêntrico do Direito do Trabalho. Seus objetivos específicos são elaborar um estado da arte dos artigos científicos sobre gênero e DT; analisar como as relações de gênero e raciais moldaram a estrutura do DT; apontar como o Estado, o mercado e os sindicatos atuam para a manutenção das normas coloniais de gênero e raça na divisão do trabalho.

4 Discussão teórica

4.1 A crítica do trabalho subordinado como objeto central do Direito do Trabalho

A doutrina clássica do Direito do Trabalho indica como objeto principal desse ramo jurídico o trabalho livre e subordinado. Afirma que antes do capitalismo havia trabalho escravo ou servil, que foi substituído pelo trabalho livre e subordinado. Nesse jogo, usa o trabalho assalariado para consolidar os pressupostos da economia política liberal e legitimar a exploração do trabalho humano, conferindo à relação entre empregado e empregador uma característica que ela não tem: liberdade. A relação de trabalho capitalista aprisiona não só por reduzir o labor ao status de mercadoria como também por controlar o operário mediante um poder disciplinar estruturado pela economia e

exercido por meio de uma micropolítica do tempo, da atividade, do corpo, dos gestos e da sexualidade.

Pachukanis (1988) explica que a superestrutura jurídica concreta é o resultado da evolução histórica da economia mercantil-monetária e mercantil-capitalista que, por sua vez, é a base dos esquemas abstratos da ideologia jurídica. Assim, “os traços essenciais do direito privado burguês são ao mesmo tempo os atributos característicos da superestrutura jurídica” (PACHUKANIS, 1988, p. 10), ou seja, há um vínculo indissociável entre a forma mercadoria e a forma jurídica.

Como argumenta Marx (2010, p. 53), “a constituição do Estado político e a dissolução da sociedade burguesa nos indivíduos independentes – cuja relação é baseada no Direito, assim como a relação do homem que vivia no estamento e na guilda era baseada no privilégio – se efetiva em um só e mesmo ato”. Portanto, a vigência de uma forma jurídica pautada no binômio objetivo-subjetivo, poder econômico-poder político, trabalho livre-trabalho subordinado é inerente a uma sociedade na qual o trabalho privado individual se torna trabalho social mediante um equivalente geral (dinheiro).

O Direito é indispensável ao projeto de hegemonia e elemento intrínseco à expansão do capitalismo, numa relação dialética de causa e consequência. Ele é essencial para estabelecer a supremacia ideológica do trabalho alienado sobre o trabalho livre e, assim, atender ao discurso do racionalismo instrumental. Com o propósito de atender às necessidades do crescimento industrial e neutralizar o avanço das organizações coletivas dos trabalhadores, uma versão pública de cultura trabalhista em sincronia com o discurso ideológico do trabalho como sinônimo de dever elegeu o trabalho subordinado como objeto central (quase exclusivo) do Direito do Trabalho (ANDRADE, 2014).

Entretanto, uma série de evidências empíricas refutam essa escolha. Estudos produzidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) (uma das propagadoras desse *ethos* capitalista do trabalho) demonstram as mudanças radicais que vêm sendo produzidas na sociedade do trabalho – estruturais, institucionais, axiológicas. No mundo todo, o padrão de emprego está sendo erodido, pois os contratos de trabalho passaram a ser temporários, de tempo parcial ou autônomos (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 2016). Isso porque a fragmentação da produção, aliada à terceirização, acelerou o comércio de bens intermediários e proliferou as cadeias globais de suprimento, fazendo com que países da Ásia e da América Latina flexibilizassem suas leis sociais e criassem incentivos fiscais para atrair investidores estrangeiros e facilitar a criação de empresas *offshore*. Por seu turno, o avanço tecnológico fez surgirem novos postos e formas de trabalho, por intermédio das plataformas na Internet e aplicativos

de serviços, bem como proporcionou meios de auferir a demanda em tempo real, levando à necessidade crescente de trabalho “flexível” (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 2016).

A mundialização da economia capitalista e a pressão do capital financeiro reformularam a divisão do trabalho e produziram um corte epistemológico nos paradigmas do mundo ocidental. As consequências dessa nova realidade não atingem apenas a redução dos custos de produção (sobretudo os “gastos” com trabalhadores) e de proteção social, mas também acarretam uma dramática transformação do próprio conceito de trabalho. A velha centralidade do trabalho subordinado, inspirada no modelo fordista, vem sendo fragmentada em razão de novas experiências. Os empregados assalariados são substituídos pelos terceirizados e autônomos; o trabalho formal, pelo informal; e o trabalho qualificado, pelo desqualificado (ANDRADE, 2014).

Tantas mudanças reverberam também nos movimentos operários. O modelo teórico-prático da doutrina sindical, verticalizado e centrado no trabalho subordinado, é incompatível com as aspirações e perspectivas da sociedade pós-industrial, marcada pela multiplicidade de novos contratos de trabalho; trabalho desregulado; sofisticadas categorias de gestão e administração que trazem mecanismos de controle os quais mobilizam os sentimentos para a produção; impossibilidade de absorção da mão-de-obra pelos setores produtivos tradicionais.

Diante desse quadro, os movimentos sociais fortemente reivindicativos dão lugar às macrodiscussões sobre políticas econômicas, políticas de emprego e renda, redução geral das jornadas, mobilidade geográfica dos trabalhadores, resgate da cidadania (ANDRADE, 2014). Em suma, atualmente as organizações populares buscam mudanças de valores culturais e institucionais, voltando-se para a inclusão de novos atores sociais na luta emancipatória no mundo

do trabalho, como os sem-terra, refugiados, o movimento feminista, LGBT, negro, ambiental, entre outros.

Nada obstante, em termos jurídicos inexistiu uma resposta concreta para enfrentar os novos fenômenos desagregadores da classe trabalhadora que se estabeleceram, definitivamente, na sociedade pós-industrial, bem como albergar as demandas dos novos movimentos sociais.

Uma vez postas as bases para a refutação do objeto tradicional do DT, é preciso refletir sobre o protótipo de sujeito eleito como destinatário desse Direito. As perspectivas políticas contemporâneas, advindas do reconhecimento de novos sujeitos históricos, como as mulheres e o feminismo, produziram correntes teóricas que aprofundaram a análise da exploração capitalista, contribuindo para a reformulação epistêmica de toda a ciência, inclusive do Direito. Como será demonstrado a seguir, foi o que evidenciou a análise dos trabalhos acadêmicos internacionais e nacionais identificados no portal de periódicos da Capes.

4.2 O androcentrismo do Direito do Trabalho: revisão sistemática dos artigos científicos que tratam do tema

Do ponto de vista da sociologia do trabalho, Aruzza (2011) aponta que a categoria *gênero* é capaz de indicar o elo recíproco entre patriarcado e capitalismo, se for analisado o modo como a ideologia patriarcal conforma a divisão do trabalho. O patriarcado divide o trabalho em produtivo e reprodutivo, classifica setores de trabalho, modifica e recria o desenvolvimento do capitalismo. A autora defende que o materialismo histórico pode mostrar a conexão entre patriarcado e capitalismo porque as relações sociais são interligadas às forças produtivas, as quais determinam a organização política e cultural de uma época.

Neste tópico são expostas as pesquisas que revelam a conexão indissociável entre as interpretações relativas a sexo, gênero, sexualidade e a dinâmica da exploração do trabalho no capitalismo. A um só tempo, objetiva-se apontar as evidências irrefutáveis da teoria feminista sobre essa conexão e reivindicar as questões de gênero e raça como elementos essenciais para a compreensão da dinâmica do mundo do trabalho.

Como já explanado, na primeira parte da análise procedeu-se a um estado da arte do debate sobre gênero e Direito do Trabalho. Para a seleção dos artigos científicos, utilizou-se o repositório do portal de periódicos Capes, que oferece acesso a textos disponíveis em mais de 45 mil publicações periódicas, internacionais e nacionais.

No caso dos trabalhos estrangeiros, no campo de busca foram assinaladas as abas “no assunto” e “é (exato)”, combinadas pelo operador booleano “AND”¹, a fim de selecionar apenas trabalhos cujo tema incluísse precisa e simultaneamente ambos os descritores utilizados – “*Labor Law*” e “*Gender*”. Vale dizer que se repetiu a procura utilizando o termo “*Labour*” no lugar de “*Labor*”, e não foi encontrado nenhum outro artigo que já não tivesse sido obtido anteriormente. A pesquisa resultou em 50 ocorrências, mas após a filtragem só foram aproveitados 34 artigos.

Para a pesquisa dos artigos nacionais seguiu-se inicialmente a mesma metodologia, alterando-se somente os descritores para “Direito do Trabalho” e “Gênero”. Entretanto, a primeira tentativa não produziu resultados. O processo foi refeito, admitindo-se quaisquer

trabalhos em que os descritores pudessem ser encontrados no assunto ou título. Dessa vez resultaram da pesquisa 58 artigos, dos quais só foram aproveitados 8, pois apenas esses tinham pertinência ao tema da investigação. O grande número inicial de trabalhos se justifica pela amplitude do campo de pesquisa.

Na análise dos trabalhos internacionais foi possível observar cinco temas centrais no debate científico: 1) a mulher cis*² e o trabalho reprodutivo; 2) a reestruturação produtiva e a mulher cis*; 3) a mulher cis* e a desigualdade de gênero no trabalho; 4) o sindicalismo e a mulher cis* e 5) Teoria do Direito do Trabalho e a mulher cis*. Dentre os artigos nacionais, apenas o trabalho de Ribeiro e Reis (2019) vai além desses temas ao tratar da discriminação de trabalhadores homossexuais masculinos e, dentre os artigos nacionais e internacionais, é o único que vai além da mulher cisgênero ao conceber a definição de gênero. Por esse motivo, a análise dos artigos científicos será apresentada de forma integrada.

4.2.1 Os artigos científicos internacionais sobre Direito do Trabalho e gênero

4.2.1.1 A mulher cis* e o trabalho reprodutivo

Foram encontrados quatro artigos que tratam do trabalho doméstico: Hidalgo (2018), Panikkar, Brugge, Gute e Hyatt (2015), Hopkins (2017) e Fudge (2014); e cinco cujo subtema é a parentalidade: Votinius (2018), Guerrina (2001), Won (2012), Baird, Frino e Williamson (2009) e Kim e Cho (2017). Entre essas análises

¹ Operadores booleanos são termos que relacionam palavras ou grupos de palavras para modificar o resultado da pesquisa em um buscador. Os mais comuns são “and”, “or” ou “and not and”. And serve como soma e restringiu a busca para artigos com títulos ou temas incluídos no conjunto de intersecção entre os dois descritores utilizados.

² O termo *cis* acompanhado de * é a abreviação do termo *cisgênero*. O prefixo vem do latim e significa “do mesmo lado”. Designa a pessoa que ao nascer tem o sexo definido com base em seu órgão sexual externo (feminino ou masculino) e cuja identidade e expressão de gênero conformam-se a esse sexo.

há consenso de que os trabalhos de reprodução social são relegados quase exclusivamente às mulheres. A teoria feminista associa a esse conceito três tipos de trabalho: reprodução biológica, trabalho doméstico não remunerado necessário para a reprodução da força de trabalho e indivíduos que são pagos para realizar tarefas de cuidado (por exemplo, enfermeiras e domésticas) (HOPKINS, 2017).

Hopkins (2017) destaca que o trabalho reprodutivo é desvalorizado por ser considerado “improdutivo”, uma vez que não origina valor de troca ou mais-valor e por isso assume características similares ao trabalho doméstico não pago, que também não tem valor de troca. Essa afirmação conflui com a evidência obtida por Hidalgo (2018), que investigou a construção discursiva do conceito de trabalho “doméstico simples” na jurisprudência da Suprema Corte mexicana. Na pesquisa, averiguou-se que a interpretação do termo pela Corte restringe o âmbito de proteção dessa classe de trabalhadores, diferenciando-os dos demais, com base na ideia ilusória de que a casa é um espaço inerentemente protetor, onde nenhuma exploração poderia ocorrer em face do relacionamento “humano” entre empregados domésticos e seus patrões.

A desvalorização cultural é provocada por questões de superexploração (relacionadas à precarização do trabalho) e de saúde ocupacional, agravadas por critérios étnicos e raciais. Panikkar, Brugge, Gute e Hyatt (2015) e Hidalgo (2018) jogam luz sobre o fato de que o trabalho doméstico e de cuidado é largamente sujeito a doenças ocupacionais devido à desproteção jurídica, associada ao afastamento dessa população de serviços de saúde. Ambos os estudos apontam que a situação é mais gravosa para trabalhadoras imigrantes nos países de campo analisados – EUA e Canadá.

Fudge (2014) explica que os discursos de gênero naturalizam as diferenças sexuais por

meio das relações familiares, da sexualidade, das instituições do Estado e das práticas de trabalho que organizam a procriação e a manutenção da população. É nesse sentido que os estudos sobre parentalidade demonstram que as reflexões sobre trabalho doméstico, cuidado e maternidade devem estar na linha de frente da produção de políticas trabalhistas em uma perspectiva feminista, na medida em que a ideia hegemônica do cuidado das crianças determina padrões de emprego e reforça papéis de gênero opressores (GUERRINA, 2001).

Depois de analisar políticas de licença parentalidade, Votinius (2018) identifica o descompasso entre três tipos de normas que definem a lógica do comportamento dos trabalhadores em razão da parentalidade. A primeira delas é a “norma de paternidade”, que é a previsão legal de que o cuidado com as crianças deve ser igual entre pai e mãe; a segunda é a “norma de maternidade”, que corresponde ao costume de se relegar o cuidado das crianças à mãe; por fim, a terceira norma é a “primazia da norma da vida profissional”, que indica a precedência dos interesses dos empregadores sobre os dos pais. Para o autor, a parentalidade é condicionada às pressões do mercado, que definem o momento e as condições de ser pai ou mãe e reforçam os papéis de gênero, na medida em que as mulheres sofrem discriminação na carreira ou no acesso ao emprego por se presumir que o papel de cuidado cabe a elas, contrariando a legislação sueca, que garante licenças iguais para ambos os sexos a fim de estimular a igualdade de gênero.

O trabalho de Won (2012) demonstra que a inserção de mulheres no mercado de trabalho não foi capaz de alterar a divisão de gênero do trabalho doméstico na Coreia do Sul. Sua investigação revela que as mulheres continuaram assumindo majoritariamente o trabalho reprodutivo no lar – submetidas, portanto, a uma dupla jornada e impedidas de serem completamente inte-

gradas no mundo do trabalho – caracterizando um ciclo vicioso de marginalização.

Ademais, Baird, Frino e Williamson (2009) estudam o caso australiano com base nas negociações coletivas daquele país. No contexto em que se discutia a elaboração de lei sobre licenças parentais, destacam que, de acordo com exemplos internacionais, a licença paternidade remunerada contribui para a melhoria do cenário, ainda que não seja capaz de mudar definitivamente o comportamento dos homens em relação ao trabalho doméstico.

4.2.1.2 A reestruturação produtiva e a mulher cis*

As pesquisas sobre gênero e organização produtiva explicam como a desvalorização do trabalho doméstico, tido como feminino, levou à feminização do trabalho reprodutivo e ao aprofundamento da exploração dos trabalhadores. Essa afirmação se aplica tanto às pesquisas que tratam do tema de forma ampla, debatendo a reestruturação produtiva (ELIAS, 2009; GRIFFITH; GATES, 2002; MACLEAVY, 2007; KVIST; OVERUD, 2015; FUDGE; VOSKO, 2001), quanto às que focalizam a questão com base nas privatizações (PRIZZIA, 2005), jornadas parciais (MUTARI; FIGART, 2001; MARICA, 2015), contratos temporários (VOSKO, 2008) e trabalho precário (BETTI, 2016; KHOSLA, 2009).

MacLeavy (2007) explica que durante grande parte do século XX prevaleceu nos países industrializados um sistema simples de reprodução social baseado nas relações de gênero: homens, mulheres solteiras e mulheres pobres ocupavam empregos de tempo integral remunerados (conhecidos na literatura internacional como *SER – Standard Employment Relationship*), ao passo que mulheres casadas cuidavam dos trabalhos reprodutivos ou pagavam para que

outras o fizessem. Esse padrão de emprego em tempo integral é denominado pela literatura de “contrato de gênero”, “modelo masculino” ou “modelo de carreira masculino”, já que trabalhos de longas jornadas só eram possíveis graças a essa divisão de gênero entre trabalho remunerado e não remunerado.

Ao analisar a regulação do trabalho temporário pela União Europeia (UE) e OIT, Vosko (2008) caracteriza o SER como uma norma de gênero baseada no código binário homem-provedor x mulher-cuidadora, sustentado na divisão injusta entre trabalho pago e gratuito fomentada pelo Estado, empresas e sindicatos mediante leis e outros meios sociais e econômicos de controle. Trata-se de uma concepção masculina do ciclo da vida, que presume, de um lado, o trabalho contínuo do homem, firmado por um contrato de trabalho que dura desde a formação profissional até a aposentadoria e, de outro, o trabalho da mulher, responsável biológica e socialmente pela reprodução da força de trabalho.

Os resultados da pesquisa de Kim e Cho (2017) confirmam como o contrato de gênero influencia até nas taxas de suicídio dos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). De acordo com as autoras, jovens masculinos entre 25 e 34 anos são mais sensíveis ao suicídio por causa do desemprego e baixos níveis de renda. Esses fatores, relacionados ao peso do modelo “homem-provedor” incidente sobre eles, implicam a perda da capacidade de viver satisfatoriamente as responsabilidades familiares e o papel masculino. Além disso, homens tendem a escolher meios mais letais de autoagressão. A investigação também revela que as taxas de fertilidade tiveram um forte impacto na redução do suicídio feminino, o que se explica pela hipótese de que a maternidade “protege” as mulheres do suicídio por causa de seu papel esperado de cuidar (KIM; CHO, 2017).

Ao discutir o caso do Reino Unido (trata-se de fato de realidade internacional), MacLeavy (2007) demonstra que, desde a década de 1970, um processo de reestruturação econômica resultou na perda de empregos estáveis e remuneração, com efeitos desproporcionais em empregados masculinos desqualificados. Nesse cenário, o desenvolvimento da economia baseada em serviços fez aumentar as taxas de participação feminina no mercado de trabalho com a criação de práticas de trabalho “flexíveis”, baseadas em contratos casuais, temporários e jornadas de tempo parcial. Isso acarretou uma redistribuição das oportunidades de trabalho entre homens e mulheres e promoveu um nivelamento para baixo da qualidade dos empregos, o que pode ser comprovado pelo fato de a maioria das mulheres na Europa, Canadá e EUA estarem empregadas em postos de trabalhos temporários, conforme expõe Vosko (2008).

Essa política é prejudicial também porque desconsidera o ponto de partida iníquo entre mulheres e homens, dado o maior nível de responsabilidade delas em relação ao trabalho reprodutivo. Assim, o fenômeno da flexibilização de normas trabalhistas é mais agressivo em relação às mulheres tanto porque piora a distribuição de renda na sociedade em termos de gênero quanto porque intensifica a exploração das mulheres nos trabalhos domésticos e de cuidado (MACLEAVY, 2007).

Nessa conjuntura, Prizzia (2005) revela que a onda de privatizações da política neoliberal afetou especificamente as mulheres. Com fundamento na revisão sistemática, na avaliação crítica comparativa de estudos de casos internacionais e no levantamento de dados de estudiosos, de agências internacionais e firmas de pesquisa das economias privatizadas de vários países – Rússia, Polônia, Ucrânia, Bulgária, EUA, Canadá, China, Hong Kong, Malásia, Filipinas, Coreia do Sul, Sri Lanka e Bangladesh, e da privatização das

previdências do Chile, Suécia, Grã-Bretanha e EUA –, o autor conclui que a inclusão de variáveis de gênero na análise dessas mudanças político-econômicas para a seguridade social e a regulação do trabalho demonstra o aprofundamento da desigualdade de gênero e o maior empobrecimento das mulheres.

Elias (2009) conclui que, na Malásia, a feminização do trabalho foi consequência de políticas de reestruturação produtiva para aumento da competitividade da indústria nacional. Não por acaso, a inserção das mulheres deu-se em setores voltados para a exportação (vestuário e eletrônicos), sob o pretexto de estereótipos como a docilidade e de aspectos fenotípicos como os dedos finos, mas cujo sentido real é a possibilidade de pagamento de menores salários. Isso veio acompanhado por uma política de repressão à formação de sindicatos e por práticas de administração paternalistas e mecanismos de controle tayloristas que isolam as operárias do resto da classe trabalhadora. Nesse contexto, embora muitas mulheres admitam que esse tipo de emprego permitiu que elas adquirissem renda de forma conciliada ao trabalho doméstico, a autora destaca que o fenômeno as relegou a postos de trabalho hierarquicamente inferiores e de tempo parcial, reafirmando o seu status de trabalhador secundário.

Ainda no contexto asiático, o trabalho de Khosla (2009) apontou que mulheres em Bangladesh são tradicionalmente excluídas de atividades sociais, políticas e econômicas. Todavia, com a ascensão da indústria de confecções a partir da década de 1970, passaram a trabalhar fora de casa, o que implicou uma redução do setor rural, maior ênfase na educação das meninas e campanhas para melhorar a saúde das mulheres e reduzir a fertilidade, fazendo com que a exclusão social feminina diminuísse muito. Contudo, trata-se de um processo misto, pois, apesar de maior independência econômica,

respeito, posição social e “voz”, persiste o assédio sexual e a exploração do trabalho.

O cenário até agora exposto é uma tendência mundial confirmada por Mutari e Figart (2001), autoras que observaram a composição da força de trabalho em empregos de tempo parcial da UE e criaram uma classificação para os modelos encontrados. Elas concluíram que a maioria das mulheres ocupa postos precários e que os países com semanas de trabalho padrão mais curtas e horas extras limitadas têm melhor classificação nos indicadores de igualdade de gênero, o que demonstra a relação entre jornadas padrão e equidade de gênero salarial, embora se note que a maioria dos países caminha aceleradamente para o modelo de flexibilização liberal.

O trabalho de Marica (2015) atesta essa hipótese, debate sobre a dimensão de gênero do trabalho de tempo parcial e expõe que essa modalidade de contrato é usada em postos de baixa qualificação, com altos níveis de insegurança pela diminuta proteção trabalhista, pouca perspectiva de progressão na carreira, além de menores salários e benefícios em comparação aos contratos integrais. Portanto, o trabalho de tempo parcial é uma das razões do fenômeno conhecido como “feminização da pobreza” na Europa.

Embora todo esse quadro pareça um fenômeno recente, Betti (2016) trata da relação histórica entre trabalho precário e gênero na Itália, para revelar que a divisão de gênero do trabalho e a discriminação de gênero estão no cerne da natureza do trabalho precário como fenômeno multifacetado. Destaca a pesquisadora que, tanto no regime fordista quanto no taylorista, as mulheres são tratadas como “exército de reserva de trabalho”. Logo, a feminização global do trabalho está intimamente ligada à mundialização do trabalho precário.

Também em uma análise histórica, Griffith e Gates (2002) estudam como os regimes auto-

ritários populistas latino-americanos do século XX usaram o gênero para construir seus projetos nacionais, em um processo denominado pela literatura de “modernização do patriarcado”. A pesquisa aponta que a academia tem negligenciado as implicações das políticas de trabalho baseadas em gênero na análise das relações entre Estado e trabalho. Atestam também que a adoção de políticas liberais de flexibilização para a inserção de mulheres no mercado de trabalho serviu para arrefecer o sentimento de resistência da população à política econômica liberal e ao déficit democrático desses regimes.

Visando a alternativas para a regulação do mercado de trabalho no Canadá, Fudge e Vosko (2001) levam em conta a feminização do trabalho e o sucateamento da relação de emprego formal para propor uma nova divisão de gênero do trabalho, capaz de reduzir a polarização entre os sexos e contribuir para a produtividade e a solidariedade social. Nesse intento, elencam como objetivos principais a paridade de salários, de benefícios e condições de trabalho, e novos modelos de representação que garantam a diversidade da força de trabalho.

O’Brien (2005) também advoga por uma mudança na forma como a justiça é percebida, mas o caminho que eleger é a equiparação entre o tratamento jurídico dado às pessoas com deficiência e o dado às mulheres, a fim de feminizar o sistema trabalhista pela transformação da lógica de cidadania baseada na expressão “direito de” para a ideia de “responsabilidade por”. Na visão da autora, a divisão do trabalho é socialmente construída com base na noção de destinos, quando deveria basear-se em dados circunstanciais sobre o que uma pessoa é capaz ou não de fazer.

Quanto à relação entre Estado, trabalho e gênero, Kvist e Overud (2015) analisam a mudança do discurso da política do mercado de trabalho da Suécia, ocorrida da década de 1980 para a

de 1990. Visando à emancipação feminina pelo acesso ao trabalho, o país passou a promover a flexibilização e a redução de impostos sobre o trabalho doméstico com o objetivo de que mulheres empregassem mulheres mais pobres para fazê-lo. Em vez de incentivar a inserção das mulheres pobres na esfera produtiva, essa política apenas estimulou as mulheres a atuar como empreendedoras em setores específicos do mercado.

Para as autoras, apesar de tais mudanças econômicas se justificarem como medidas de promoção da igualdade de gênero, permanece intacta a concepção segundo a qual as mulheres são a fonte do problema a ser resolvido, uma vez que as soluções apontadas partem da ideia de que elas precisam mudar o comportamento para conseguir empregos e fundar empresas, caminhos para a equidade de gênero. Ao fim, concluem que ter a criação do maior número possível de postos de emprego para mulheres como forma de solucionar a desigualdade de gênero é uma abordagem reducionista do problema.

4.2.1.3 Mulher cis* e desigualdade de gênero no trabalho

Os estudos direcionados à discriminação de gênero no trabalho (MONAHAN, 2013; SANGSTER; SMITH, 2016) e as políticas de promoção de equidade de gênero (KAISER; MAJOR; JURCEVIC; DOVER; BRADY; SHAPIRO, 2013; MARTÍN-LLAGUNO; NAVARRO-BELTRÁ, 2015; CHACÓN MATA, 2012; ZARTALOU DIS, 2015; TINKLER; LI; MOLLBORN, 2007) demonstram que, em muitos casos, as medidas legais apartadas de estratégias de transformação cultural reduzem a eficácia de propostas de políticas trabalhistas voltadas para a promoção da equidade. É o caso da Costa Rica, onde as mulheres têm melhor qualificação, mas enfrentam desemprego, subemprego, falta de renda e acesso

a recursos produtivos com mais frequência que os homens, conforme Chacón Mata (2012), que estudou o Indicador de Igualdade de Gênero da OIT no projeto Programa de trabalho decente do país.

O trabalho de Monahan (2013) revela algo semelhante. Ao analisar o discurso de dois processos judiciais em que os tribunais estadunidenses julgavam casos de abuso sofrido por carcereiras que trabalham em presídios masculinos e de carcereiros abusadores de presidiárias, a autora identifica que as Cortes criaram uma teoria própria de gênero segundo a qual a mera presença de um corpo feminino incita biologicamente homens que cometeram estupro a praticarem novos crimes sexuais.

Em outras palavras, as Cortes presumem que o estupro é uma “falha da racionalidade” masculina provocada pelo corpo feminino, visto como estimulador, *per si*, da violência sexual. Diante disso, a autora demonstra como o teste do *Bona Fide Occupational Requirement (BFOQ)* – um protocolo que regula a contratação com base em critérios individuais nos EUA – falha nos dois casos estudados, pois os tribunais passaram a proibir o trabalho de pessoas de sexo distinto daquele que o presídio abriga, construindo, assim, um critério de “capacidade de não ser estuprado ou de não estuprar” não só como competência profissional mas também como característica ontológica do gênero (MONAHAN, 2013).

A desigualdade no tratamento descamba também para o emocional e estético. Sangster e Smith (2016) examinam as queixas sindicais relacionadas ao corpo, aparência e comportamento travadas pela Associação Canadense de Aeronavegabilidade durante 30 anos e destacam como a estética e a emoção são instrumentos de acumulação de capital. Por um lado, questionam como e por que a regulação do corpo diferia para homens e mulheres e de que modo essa diferenciação foi sendo modificada com o

tempo e, por outro, destacam como os próprios sentimentos e o senso de identidade dos trabalhadores são um trampolim para protestar contra suas condições de trabalho.

Por sua vez, o estudo de Kaiser, Major, Jurcevic, Dover, Brady e Shapiro (2013) demonstra que a presença de políticas institucionais de apoio à diversidade faz com que membros de grupos de status elevado (homens brancos) percebam instituições desse tipo como ambientes que privilegiam grupos sub-representados (minorias raciais, mulheres), mesmo quando é claro que tais grupos têm sido arbitrariamente desfavorecidos nessas organizações. Além disso, esse estudo revela que, em casos de acusação de discriminação contra mulheres ou negros, homens brancos avaliam favoravelmente a instituição com discurso pela diversidade. Infere-se que a mera existência de programas de promoção da diversidade melhora a percepção sobre o tratamento dessas instituições em relação a grupos marginalizados, mesmo quando isso não ocorre de fato, o que pode acarretar o ocultamento ou descrédito de uma denúncia de discriminação movida contra empresas que adotam tais políticas (KAISER; MAJOR; JURCEVIC; DOVER; BRADY; SHAPIRO, 2013).

Outro estudo de psicologia social também demonstra a má recepção de políticas de equidade de gênero entre indivíduos privilegiados. Tinkler, Li e Mollborn (2007) observam como as medidas de combate ao assédio sexual afetam as crenças dos homens sobre a hierarquia de gênero, demonstrando que 20% deles relatam que o medo de ser acusado de assédio sexual torna o local de trabalho menos confortável, e mais de 30% acreditam que a atração normal pode ser mal interpretada como assédio sexual. Os autores arrematam que a inclusão de políticas contra o assédio sexual como mera experiência burocrática de “aprendizado individual”

fortalece as crenças nos papéis de gênero nos homens e surte um efeito contrário em parte deles.

Martín-Llaguno e Navarro-Beltrá (2015) analisam as políticas trabalhistas de promoção da equidade de gênero em estudo *survey* sobre a aplicação da Lei orgânica para a igualdade efetiva entre mulheres e homens em agências de publicidade espanholas. As pesquisadoras demonstram que essa Lei não eliminou a maternidade como fator determinante para a posição hierárquica das mulheres nas empresas. Além disso, constatou que seus efeitos foram contraditórios: o crescimento do número de mulheres com acesso a postos mais altos evidencia que a segregação vertical diminuiu, mas a menor empregabilidade de mulheres mostra o aumento da segregação horizontal.

Contudo, o estudo de Zartaloudis (2015) destaca que há experiências bem sucedidas na promoção da igualdade de gênero no trabalho. Após analisar o caso da aplicação do programa Estratégia Europeia para o Emprego (EEE) em Portugal e Grécia, ele verificou que a promoção da igualdade de gênero neste último país se deu pelo Fundo Social Europeu e, naquele, teve como caminho a promoção de treinamento e subsídios para *start-ups* de mulheres, e a expansão das instalações de auxílio à conciliação da vida profissional e familiar. Nos dois países houve mudanças consideráveis – mas não transformadoras – no quadro de bem-estar social das mulheres, tendo sido a política de emprego o principal motor das reformas pró-igualdade de gênero.

Quanto à questão da igualdade salarial, Smith (2012) revela que, apesar de a legislação europeia sobre igualdade de gênero ter mais de 30 (trinta) anos, a diferença entre os rendimentos masculinos e femininos manteve-se constante e presente em todos os Estados-membros, independentemente dos acordos institucionais

realizados. Nada obstante, destaca que o panorama regulatório europeu recentemente mudou para um modelo *soft law*, focando menos na igualdade de gênero e mais na EEE. Nesse ambiente, a Comissão Europeia deu maior ênfase ao papel dos parceiros sociais que dos Estados para a correção das disparidades salariais entre homens e mulheres.

4.2.1.4 Sindicalismo e mulher cis*

Ainda sobre igualdade salarial, Pochic e Chappe (2018) problematizam a forma como as metodologias estatísticas utilizadas em conflitos judiciais por empresários são construídas, negociadas e frequentemente manipuladas pela seleção de indicadores, parâmetros e interpretações que sustentam seus próprios interesses, destacando a existência, desde as décadas de 1970 e 1980, de um “*statactivismo*” (algo possível de se traduzir como estatisticativismo: estatística + ativismo), voltado para denunciar como os indicadores sociais influenciam a concepção de políticas públicas e a necessidade de disputa para a construção de um feminismo de Estado.

Todos os trabalhos são uníssonos em apontar as condições de superexploração a que são submetidas as mulheres cisgênero no mercado de trabalho, e alguns apontam também falhas das instituições que lhes deveriam dar suporte.

Em estudo de caso de greve na Coreia do Sul, Chun (2009) expõe o machismo nas práticas sindicais em um movimento paredista dos funcionários da Hyundai, no qual o sindicato profissional aceitou acordo com empregadores para readmissão das cafeteiras que participaram da greve, mas em contratos flexibilizados, ignorando que elas representavam apenas 0,04% dos funcionários e ingressaram na greve para lutar pelos direitos de toda a classe, majoritariamente masculina. Após a empresa ter-se estabilizado e se negado a formalizar os contratos das cafeteiras, elas entraram novamente em greve, mas sem apoio do sindicato, que as acusou de egoístas. Em contraponto a essa postura dos homens, Chun (2009) aponta o posicionamento da Central Sindical de Mulheres Sulcoreanas (KWTU), que une a luta das trabalhadoras informais com a das trabalhadoras de empregos formais, combatendo a generificação do subemprego. Para a autora, é preciso desenvolver formas mais inclusivas de unionismo com base no gênero e tipo de trabalho.

Norando (2017) destaca como a incorporação das demandas de gênero nos conflitos dos trabalhadores têxteis da Argentina foi mediada pela atuação de dois partidos de esquerda, o Partido Socialista e o Partido Comunista, que intervieram com afinco na concretização das demandas das greves têxteis e da reforma da Lei do Seguro de Maternidade.

4.2.1.5 Teoria do Direito do Trabalho e mulher cis*

Por fim, dois artigos buscaram aproximar a Teoria do Direito do Trabalho às questões de gênero, uma vez que tentaram explicar as razões estruturais dos quadros apontados nas pesquisas citadas. Em artigo já mencionado, Fudge (2014) defende que é crucial interrogar o campo de atuação espacial e territorial do trabalho, argumentando pela necessária “mercantilização” do cuidado e pela análise das cadeias globais do trabalho reprodutivo. Defende que o Direito do Trabalho deve expandir-se além do conceito de Estado-nação, a fim de incluir processos transnacionais. Também destaca que o escopo subjetivo do Direito do Trabalho e sua jurisdição são históricos e contingentes, e não conceituais e universais.

Por sua vez, Gottfried (2015) discute como a eleição do emprego formal como objeto central do Direito Social é uma escolha patriarcal, pois voltada ao protótipo de trabalhador masculino, sendo esse o motivo de o sistema jurídico ser baseado na lógica “direitos de”, e não “responsabilidades por”. É justamente a centralidade do SER³ que faz com que se privilegiem os direitos sobre as responsabilidades, de modo a valorizar o cidadão-trabalhador masculino cujos direitos derivam da sua participação no trabalho assalariado e, simultaneamente, desprestigiar o trabalhador feminino, diretamente ligado ao cuidado. Assim, a autora conclui pela necessidade de se afastar um projeto político centrado no trabalho formal como meio para a emancipação, substituindo-o por um sistema de responsabilidades compartilhadas, obtido pela renegociação sobre as divisões do trabalho e a expansão do conteúdo da justiça econômica tanto na esfera pública quanto na esfera privada.

4.2.2 Os artigos científicos nacionais sobre Direito do Trabalho e gênero

Conforme já assinalado, a pesquisa dos artigos nacionais foi refeita admitindo-se quaisquer trabalhos em que os descritores “Direito do Trabalho” e “Gênero” pudessem ser encontrados no assunto ou título. Dos 58 artigos obtidos, apenas 8 foram aproveitados por serem pertinentes à investigação.

Os artigos brasileiros apresentam grande homogeneidade em suas categorias: todos são da área do Direito, usam como técnica de investigação o método monográfico, ou seja, o delineamento é majoritariamente bibliográfico, exceto o trabalho de Matos e Cirino (2016), que combina esse método com o observacional e documental.

³ *Standard Employment Relationship*.

Além dos cinco grupos temáticos observados nos textos de periódicos estrangeiros, que pressunham relações exclusivamente heterossexuais no mundo do trabalho, no artigo de Ribeiro e Reis (2019) identificou-se outro nicho: o Direito do Trabalho relacionado à discriminação da população LGBT. Os demais artigos tratam de Teoria do Direito do Trabalho na perspectiva de gênero (MURADAS; PEREIRA, 2018), equidade de gênero (OLIVEIRA; FURTADO, 2014; LOPES, 2006), discriminação de gênero (MATOS; CIRINO, 2016; ÁVILA; SOUZA, 2017), sindicalismo (THOMÉ; SCHWARZ, 2017) e reestruturação produtiva (BARSTED, 1996).

Com base no diálogo com as ideias de autores do pensamento decolonial, Muradas e Pereira (2018) criticam a abordagem doutrinária dominante no núcleo protetivo do Direito do Trabalho brasileiro (trabalho livre-subordinado) e relacionam essas ideias com o feminismo interseccional para, ao fim, ligá-las à crítica formulada por Andrade (2014).

Oliveira e Furtado (2014) fazem uma análise meramente dogmática da evolução legislativa do Direito do Trabalho e concluem pela ineficiência dos instrumentos de tutela, incapazes de converter a igualdade formal em material. Barsted (1996) segue o mesmo caminho e limita-se a discorrer sobre legislação trabalhista no Brasil e, no último tópico, analisa como a reestruturação produtiva pode afetar as mulheres.

Por sua vez, Matos e Cirino (2016) – com base em análise qualitativa e pesquisa bibliográfica, e nos dados apresentados nos Relatórios de Gênero elaborados pelo IBGE, OIT e Secretaria de Políticas para Mulheres de São Paulo (SPM) – analisam a discriminação de gênero no trabalho decorrente da dificuldade das mulheres de inserção, permanência e ascensão na carreira.

As autoras explicam a divisão sexual do trabalho com base na ideia de construção social

da identidade de gênero que – proveniente da reiteração de normas que regulam e produzem os diversos seres corporais tendo como referência a lógica heterossexual e androcêntrica – confirma a divisão sexual do trabalho e engendra as relações de exploração, dominação e opressão na esfera produtiva e reprodutiva. Ao final, em leitura crítica das normas internas e dos tratados internacionais que regulamentam o trabalho da mulher, bem como de decisões judiciais esparsas comentadas no texto, concluem pela necessidade de implementar políticas de discriminação positiva e de criar um conceito de Direito Humano ao Trabalho, a fim de promover a igualdade de oportunidades e corrigir as diferenças de igualdade material entre os gêneros.

Lopes (2006) também fala sobre equidade de gênero. Ela expõe que a transformação promovida pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB), ao estabelecer pela primeira vez que os deveres e responsabilidades decorrentes da sociedade conjugal cabem aos cônjuges (BRASIL, [2021]), marca uma mudança de paradigma no Direito do Trabalho que antes se destinava a proteger o lugar da mulher no lar e agora busca garantir seu acesso ao trabalho produtivo. O artigo faz também um resgate histórico da ideologia patriarcal nas estruturas jurídicas das Constituições anteriores, a fim de destacar a ruptura representada pela Carta Magna de 1988.

Ribeiro e Reis (2019) averigam, mediante o viés “jurídico-sociológico-antropológico” (*sic*), os preconceitos sofridos pelos trabalhadores homossexuais nos “ambientes juslaborais” (*sic*), sem explicar o que esses conceitos significam. Pautando-se pela perspectiva constitucional do direito fundamental ao trabalho digno e pela teoria de Judith Butler acerca da construção social do gênero e das performatividades dissidentes, criticam o sistema de opressão capitalista que exclui esses grupos e reforça desigualdades.

Além disso, debatem as medidas adotadas pelo Direito do Trabalho para minimizar as discriminações sofridas por sujeitos subalternizados e a importância da proteção jurídica.

Ávila e Souza (2017) investigam a participação de mulheres nos órgãos dirigentes de sindicatos profissionais como forma de combater a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Destacam que essa é uma das principais formas de garantir o acesso das mulheres ao emprego, pois possibilita o empoderamento mediante o exercício da cidadania na esfera pública, onde se constrói a democracia. Além disso, argumentam que a intervenção de mulheres nos sindicatos pode dar maior legitimidade às normas coletivas sobre igualdade de gênero. Como estratégia, apontam a necessidade de implementação de ações afirmativas para combater os óbices à participação das mulheres nas organizações trabalhistas (ÁVILA; SOUZA, 2017).

Por sua vez, Thomé e Schwarz (2017) apontam que a divisão sexual do trabalho repercute negativamente também nos sindicatos, uma vez que, reproduzindo os papéis estereotipados de gênero, a esmagadora maioria das diretorias dessas organizações são dominadas por homens. Desse modo, também concluem que é preciso implementar ações afirmativas para combater as dificuldades de participação das mulheres nos órgãos de decisão.

4.3 O eurocentrismo do Direito do Trabalho e da crítica feminista: dados empíricos da realidade brasileira (PNAD-IBGE) e a perspectiva decolonial

O arcabouço crítico de todos os artigos até aqui analisados é insuficiente porque reduzem sua óptica a uma perspectiva estritamente binária, seja sobre a identidade gênero, seja sobre a sexualidade. Uma possível explicação para que nenhum dos trabalhos tenha abordado as

relações de gênero fora de uma visão heteronormativa pode ser a importância da afirmação da família para a consolidação do capitalismo industrial e do Estado de Bem-Estar. A maioria das pesquisas foi produzida em países centrais e industrializados, os quais experimentaram verdadeiramente o *Welfare State*. Assim, para eles, o modelo do homem provedor é algo de tal forma presente que dificulta ou impede discutir cientificamente sobre a existência de relações familiares que não se conformam ao modelo “homem-mulher-filhos”. Soma-se a essa carência a ausência de discussões sobre a questão racial.

No Brasil, em 2018, 14,6% das mulheres brasileiras ocupadas (5,7 milhões) concentravam-se em atividades remuneradas no trabalho doméstico. Dessas, 3,9 milhões eram mulheres negras, o que representa 68,4% das trabalhadoras domésticas e 63% do total de trabalhadores(as) domésticos(as), que são 6,2 milhões (PINHEIRO; LIRA; REZENDE; FONTOURA, 2019).

Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) (2017), 40% das famílias são chefiadas por mulheres; 88,1% das mulheres brancas e 91,5% das mulheres negras acima dos 16 anos cuidam dos afazeres domésticos; entre as economicamente ativas, as brancas gastam em média 20,2h semanais nessas atividades; as negras, 22,1h. Por sua vez, os homens brancos gastam apenas 9,8h semanais com trabalho doméstico; os negros, 10,5h. O mesmo estudo revela que a jornada das mulheres em ocupações fora do lar tem média de 35h; a dos homens, 40,9h. No caso das mulheres, a jornada média total de trabalho (soma da jornada no trabalho principal e nos afazeres domésticos) é de 53,7h; no caso dos homens, ela é de 46,1h (INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA, 2017).

A tabela a seguir mostra a renda *per capita* conforme o chefe de família:

Tabela

Renda *per capita* conforme gênero e cor do chefe da família

Homem branco	R\$ 1.557,80
Mulher branca	R\$ 1.468,80
Homem negro	R\$ 986,60
Mulher negra	R\$ 868,80

Fonte: elaborado pelo autor com base em dados do IBGE/PNAD em Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2017).

Como se observa, há uma enorme desigualdade entre famílias lideradas por negros e negras em relação às lideradas por brancos e brancas, sendo o quadro pior para aquelas chefiadas por mulheres negras, que recebem o equivalente a apenas 55% da renda obtida pelas famílias chefiadas por homens brancos.

Outros dados também atestam esse cenário de desigualdade de gênero e raça: 42,5% das famílias chefiadas por mulheres brancas têm renda *per capita* abaixo de 1 salário mínimo contra 67,7% das famílias chefiadas por mulheres negras. Entre as famílias chefiadas por homens brancos, 39,2% têm renda *per capita* inferior a 1 salário mínimo, contra 61,4% de famílias chefiadas por homens negros. Nada obstante, 19% das famílias pluripessoais (com mais de uma pessoa) são chefiadas por mulheres sozinhas, das quais 42,9% são brancas, e 57,1% são negras, ao passo que homens chefiam sozinhos apenas 4% das famílias pluripessoais. Em outros termos, 1/5 das famílias brasileiras são sustentadas somente por uma mulher, pois considerável parte dos homens foge das responsabilidades do trabalho reprodutivo (INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA, 2017).

Apesar de os dados demonstrarem que há confluências em certos aspectos com os estudos que tratam da realidade europeia, como a desigualdade salarial e a maior jornada total da mulher, as estatísticas revelam que a crítica feminista ao chamado “contrato de gênero” não se aplica totalmente ao caso brasileiro, tendo em vista que aqui não subsiste a dualidade homem-provedor x mulher-cuidadora, mas sim, em considerável proporção, a relação mulher-provedora-cuidadora x homem-provedor. Portanto, a crítica ao contrato de gênero baseado na primeira dualidade é uma visão eurocentrada.

Para os autores decoloniais, os direitos apoiam-se em uma concepção abstrata universal e eurocêntrica do humano (SPIVAK, 2003). Nesse sentido, a diferença de realidades reside na estrutura da colonialidade do poder, apontada por Quijano (2000, p. 215, tradução nossa), que se refere à “classificação sistemática das populações do mundo em torno da ideia

de raça”. O autor compreende que a América Latina se estabeleceu como o primeiro espaço-tempo do novo padrão de poder da modernidade, baseado na oposição conquistadores x conquistados determinada pela raça como um modo de outorgar legitimidade às relações de dominação impostas pela conquista, e na articulação de todos os formatos de controle do trabalho em torno do capital e do mercado mundial.

Assim, a raça é uma tecnologia de dominação e de exploração do trabalho que delegou o trabalho servil ao índio; o trabalho escravo ao negro; o assalariado ao branco; e os altos postos da administração aos nobres. Nesse contexto, cada esfera da existência é parte de ligações sistemáticas que compõem uma só estrutura de poder: para o controle do trabalho, de seus recursos e produtos, há a empresa capitalista; para o controle do sexo, de seus recursos e produtos, a família burguesa; para o controle da autoridade, o Estado-nação; e para o controle da intersubjetividade, o eurocentrismo (QUIJANO, 2000).

Lugones (2014) integra o conceito de gênero ao de colonialidade do poder para fornecer uma visão mais acurada da opressão vivenciada pelas mulheres em contextos pós-coloniais. Sob essa óptica, compreende-se que, no Brasil, as dimensões de gênero, raça e classe fizeram com que o trabalho de reprodução social – realizado principalmente por mulheres negras pobres descendentes de escravos – permaneça invisível e não reconhecido.

Dessa forma, apesar de apontarem argumentos decisivos para a compreensão da iniquidade de gênero no mundo, as reflexões internacionais limitam-se a uma realidade histórica e territorial eurocêntrica, demonstrando que na crítica do Direito Social há lacunas na explicação da violência racial e sexual, e por isso essas reflexões não podem ser transpostas acriticamente para falar sobre os países periféricos ou em nome deles.

O contexto latino-americano exige uma análise multifocal das relações de poder que constituem o trabalho doméstico como trabalho desvalorizado ou não trabalho. É necessário que se destaque o papel da escravidão e do racismo na conformação do trabalho doméstico como trabalho da mulher negra, indígena, imigrante, pobre.

Do ponto de vista histórico, essa visão ajuda a perceber como a escravidão permitiu que a promulgação da CLT não tenha sido apenas um instrumento de promoção de direitos como também um dispositivo que, voltado para a industrialização do país, criou propositadamente grupos excluídos de sua proteção. Partindo de uma perspectiva decolonial e feminista, percebe-se como o racismo e o patriarcado atuaram conjuntamente para excluir o trabalho reprodutivo da proteção estatal. Considerando que o trabalho doméstico era executado por mulheres negras, a exclusão

dessa atividade da regulação do trabalho foi pautada por critérios de gênero e raça.

Mendoza (2014) afirma que as mulheres foram não só racializadas mas também reinventadas como mulheres de acordo com os códigos e princípios ocidentais discriminatórios de gênero. Se antes as mulheres brancas e “honestas” não trabalhavam, e as negras eram assaltadas pela pauperização do trabalho doméstico, hoje, quando as brancas trabalham, as negras têm comprometidas desde a infância a formação e as possibilidades profissionais.

Hirata e Kergoat (2007) demonstram que atualmente cresce o número de mulheres em profissões de nível superior e com relevante capital econômico e social, cujos interesses próprios, não mediados por homens, são opostos aos das mulheres inseridas no precário mercado de trabalho, as quais são atingidas pela generalização do tempo parcial. Esse quadro estabelece uma relação de exploração vertical das mulheres do Norte sobre as do Sul global e uma relação de competitividade horizontal entre as precárias vindas do Sul e do Leste para os países centrais. Apesar da delegação do trabalho doméstico entre as mulheres, Kofes (2001) ressalta que a responsabilidade com o doméstico e o familiar continua sendo da mulher, pois as patroas permanecem administrando as funções realizadas pelas domésticas.

Conforme Davis (2016), a dona de casa como figura ideológica da mulher é um arquétipo das classes médias emergentes, porque as mulheres pobres nunca exerceram unicamente o papel de administradoras do lar, pois sempre trabalharam fora e em mais de uma jornada. Justamente por ser a casa o espaço da feminilidade, a atividade extraluar da mulher negra nunca teve legitimação completa, incidindo sobre essa atividade dúplice desvalorização.

Diante do exposto, pode-se concluir que a inserção de fatores raciais na análise do sistema

de dominação capitalista já permite superar interpretações meramente biológicas acerca da exploração do trabalho da mulher. Encarar as mulheres com base em seus distintos processos de racialização revela que nem todas as mulheres ocupam os postos de subordinadas na sistemática estruturante do modo de produção capitalista se comparadas a homens e mulheres negras.

Portanto, não é possível que o Direito do Trabalho cumpra as suas funções declaradas, resumidas no Princípio da Proteção que o estrutura, sem que se somem as implicações das relações de gênero e raça às de classe, pois são partes indissociáveis da totalidade concreta que conforma o modo de produção capitalista (BHATTACHARYA, 2017).

5 Conclusão

A maioria dos artigos científicos analisados neste estudo foram produzidos com base em pesquisas de instituições sediadas nos países centrais, o que limita a aplicação de seus pressupostos e conclusões à realidade brasileira. Além disso, notou-se um vazio sobre a questão da diversidade sexual e da identidade de gênero, uma vez que os trabalhos limitam suas problematizações à figura da mulher cis* heterossexual.

As análises reconhecem a existência de uma norma de gênero dentro da estrutura dos direitos trabalhistas, pois o âmbito de incidência dos sistemas de proteção social foi baseado nos contratos de tempo indeterminado adequados ao ciclo de vida masculino, que pressupõe o trabalho na esfera produtiva como a relação primordial, quase exclusiva, de trabalho. Assim, historicamente, os Estados ocidentais têm ignorado a tutela estatal do trabalho reprodutivo, executado em casa, onde as mulheres são apriacionadas justamente por serem consideradas

executoras *a priori* das atividades de manutenção da vida e da reprodução biológica.

Ademais, atestou-se que, mesmo quando inseridas no mercado de trabalho, as mulheres têm sua atividade desvalorizada em dois sentidos. Primeiro, porque essa inserção foi mediada por um processo de flexibilização e deterioração de direitos, com a criação dos contratos de tempo flexível e a instituição de políticas de austeridade, que limitaram os gastos públicos com programas de redistribuição de renda e bens público. Segundo, porque a desigualdade de gênero persiste do ponto de vista horizontal e vertical, pois para as mulheres é mais difícil entrar no mercado de trabalho e ascender na carreira.

A amplitude dos locais onde foram produzidos os artigos analisados – ainda que concentrados no Hemisfério Norte – permite afirmar que a questão de gênero no trabalho é um problema mundial. Todos os estudos apontam que o capitalismo se aproveitou das determinações históricas do patriarcado para utilizar o trabalho reprodutivo como meio de potencialização da exploração do mais-valor, pois a divisão sexual do trabalho permite que haja uma força de trabalho disponível para ser explorada na esfera produtiva – no caso, a do homem – porque liberada das atividades domésticas, relegadas às mulheres. Contudo, a maior parte das atividades reprodutivas não é remunerada, daí o serviço do patriarcado ao capital: permite que ele não tenha que arcar com os custos da manutenção e renovação da força de trabalho executada gratuitamente pelas mulheres.

Especificamente sobre o trabalho doméstico, é necessário destacar que, em nível global, ele é majoritariamente executado por mulheres negras, indígenas ou imigrantes. Conforme Bairros (2014), o conceito de mulher usado pelo feminismo traz implícito tanto a dimensão do sexo biológico como a construção social do

gênero. Isso marca a opressão sexista como um fenômeno universal, mas ignora as especificidades de cada contexto histórico e cultural. Para Gonzalez (2011, p. 13), essa visão reflete “uma visão de mundo eurocêntrica e neocolonialista da realidade”, porque oculta a dimensão racial.

Em uma sociedade extremamente racializada recaem sobre o trabalho doméstico todos os sistemas de desvalorização possíveis, na medida em que a ele também se associa a não utilização do intelecto e a ausência de resultados permanentes. No entendimento de Kofés (2001), é como se ele fosse um não trabalho e sua realizadora uma não mulher. A crítica da autora está situada em uma perspectiva intragênero, isto é, denota que as mulheres que realizam o trabalho doméstico são menos mulheres que as demais, sobretudo porque as trabalhadoras domésticas são racializadas (negras, indígenas, imigrantes). A isso se soma o fato de que as mulheres em geral são consideradas menos pessoas que os homens, na medida em que seu trabalho é menos valorizado que o trabalho masculino.

A ideia de progresso da condição da mulher na sociedade é ilusória, pois sua liberdade é incompleta tanto porque depende do aprisionamento de outra mulher quanto porque a atualização da divisão sexual do trabalho não extinguiu alguns processos psicológicos típicos da esfera doméstica ou privada, vinculando a atuação das mulheres no espaço público ao seu status emocional e às suas afeições à reprodução. Dessa forma, ao colocar o masculino e a pessoa branca como norma de referência, a universalidade abstrata cria uma “cidadania patriarcal eurocêntrica”, visto que nesse contrato social imposto à classe trabalhadora, em letras miúdas, há uma “cláusula sexual” e uma “cláusula racial”.

Nesse contexto, o trabalho doméstico necessário para a própria reprodução social não é visto como elemento fundamental de manutenção da vida, fazendo com que as atividades domésticas

das mulheres – que sofrem os desgastes físicos e psicológicos da dupla jornada de trabalho – permaneçam invisibilizadas e sem remuneração. O não reconhecimento do trabalho doméstico feminino amplia a margem de lucro, atuando indiretamente na produção de mais-valor.

Desvela-se que o Direito do Trabalho tem uma instrumentalidade sistêmica no capitalismo, pois adota os pressupostos androcêntricos do patriarcado em sua estrutura. Ao assumir o trabalho subordinado como seu objeto central, configura uma norma de gênero que define o Estado burguês, o que se percebe tanto pelo que se considera trabalho formal (aquele composto por prazos contínuos e jornadas que duram todo o dia) quanto pela condição de assalariado para ter acesso a direitos, ou seja, para o exercício da cidadania. Como as mulheres são responsáveis pelas atividades domésticas e de cuidado, não têm tempo disponível (ou têm muito menos tempo que os homens) para trabalhar “fora” e dedicar-se integralmente a uma profissão. Por isso, são subcidadãs, excluídas de benefícios sociais e de participação política, que só podem acessar como dependentes de um homem.

Ao ser aplicado, o DT não emancipa, apenas reproduz a estrutura do capital do ponto de vista classista, racial e de gênero. Mantém a esfera da reprodução submetida à da produção – assim como o natural ao civil. Sua concepção de justiça é pautada pela oposição privado-público, que mantém a atual divisão social e sexual do trabalho. Daí se falar em uma eficácia invertida desse ramo jurídico, pois ele promete melhorar a condição de vida do trabalhador, ao mesmo tempo que impede que o campo de lutas ocorra em um nível de debate suficientemente amplo para reestruturar o modo de produção.

A eficácia invertida do DT se traduz na política de dupla face dos direitos sociais. O Estado pressupõe o homem atuando na esfera pública e produtiva como sustentáculo financeiro da família, e a mulher como responsável pelo trabalho privado, reprodutivo. Em consequência, mesmo quando o Estado pretende reconhecer algum benefício para a mulher, esse reconhecimento vem acompanhado de alguma forma de manutenção das estruturas que orientam e fortalecem a subordinação das mulheres. Exemplo disso é a existência de pensão por morte em contraponto à inexistência de qualquer sistema de redistribuição de renda que se fundamente na importância da mulher para a sobrevivência da sociedade. Nos casos de pensão – prestações que estigmatizam as mulheres beneficiárias, vistas como despesas –, o Estado apenas substitui o homem na manutenção da dependência feminina.

Embora nem todos os desdobramentos possíveis das premissas aqui encontradas tenham sido explorados neste artigo e até mesmo na dissertação que lhe deu origem, as evidências ora apontadas devem germinar

em estudos futuros, a fim de alcançar um enfoque mais acurado de gênero, sexo, sexualidade e raça para interpretar o Direito com base em uma perspectiva unitária. Deseja-se que as reflexões aqui apresentadas possam provocar o necessário debate sobre as opressões que conformam o capitalismo tanto no debate sociológico quanto na Teoria do Direito.

Sobre o autor

Rafael Borges de Souza Bias é mestre em Direito pelo programa de pós-graduação em Direito da Universidade Federal de Pernambuco (PPGD-UFPE), Recife, PE, Brasil; doutorando em Direito pelo PPGD-UFPE, Recife, PE, Brasil.

E-mail: rafaelborgesbias@gmail.com

Trabalho financiado pela Fundação de Amparo à Ciência e Tecnologia do Estado de Pernambuco.

Como citar este artigo

(ABNT)

BIAS, Rafael Borges de Souza. O androcentrismo e o eurocentrismo do Direito do Trabalho: evidências sociológicas e empíricas. *Revista de Informação Legislativa: RIL*, Brasília, DF, v. 59, n. 234, p. 89-114, abr./jun. 2022. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/59/234/ril_v59_n234_p89

(APA)

Bias, R. B. de S. (2022). O androcentrismo e o eurocentrismo do Direito do Trabalho: evidências sociológicas e empíricas. *Revista de Informação Legislativa: RIL*, 59(234), 89-114. Recuperado de https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/59/234/ril_v59_n234_p89

Referências

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *O direito do trabalho na filosofia e na teoria social crítica: os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações*. São Paulo: LTr, 2014.

ARUZZA, Cinzia. Rumo a uma “união queer” de marxismo e feminismo? *Lutas Sociais*, São Paulo, n. 27, p. 159-171, jul./dez. 2011. DOI: <https://doi.org/10.23925/ls.v0i27.18740>. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ls/article/view/18740>. Acesso em: 11 fev. 2022.

ÁVILA, Ana Paula Oliveira; SOUZA, Paula Vilela Machado de. Contexto da discriminação feminina no Brasil e legitimação das medidas afirmativas de gênero. *Revista Quaestio Iuris*, Rio de Janeiro, v. 10, n. 3, p. 1.610-1.632, jul. 2017. DOI: <https://doi.org/10.12957/rqi.2017.27347>. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/27347>. Acesso em: 23 abr. 2022.

BAIRD, Marian; FRINO, Betty; WILLIAMSON, Sue. Paid maternity and paternity leave and the emergence of “equality bargaining” in Australia: an analysis of enterprise agreements, 2003-2007. *Australian Bulletin of Labour*, Adelaide, v. 35, n. 4, p. 671-691, 2009.

BAIRROS, Luiza. Nossos feminismos revisitados. In: ESPINOSA MIÑOSO, Yuderlys; GÓMEZ CORREAL, Diana; OCHOA MUÑOZ, Karina (ed.). *Tejiendo de otro modo: feminismo, epistemología y apuestas descoloniales en Abya Yala*. Popayán: Ed. Universidad del Cauca, 2014. p. 181-187.

BARSTED, Leila de Andrade Linhares. Gênero, trabalho e legislação trabalhista no Brasil. *Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 4, n. 2, p. 447-463, 1996. DOI: <https://doi.org/10.1590/%25x>. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16815>. Acesso em: 4 maio 2022.

BETTI, Eloisa. Gender and precarious labor in a historical perspective: Italian women and precarious work between Fordism and post-Fordism. *International Labor and Working-Class History*, Cambridge, UK, n. 89, p. 64-83, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1017/S0147547915000356>.

BHATTACHARYA, Tithi (ed.). *Social reproduction theory: remapping class, recentring oppression*. London: Pluto Press, 2017. (Mapping Social Reproduction Theory).

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 11 fev. 2022.

CHACÓN MATA, Alfonso. Análisis del indicador de ocupación en condiciones de equidad (tasa de participación y empleo) propuesto por la Organización Internacional del Trabajo y su aplicabilidad actual en el mercado de trabajo costarricense (2007-2010). *Ciencias Económicas*, [s. l.], v. 30, n. 1, p. 305-342, 2012. Disponível em: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/view/7004>. Acesso em: 11 fev. 2022.

CHUN, Jennifer Jihye. Legal liminality: the gender and labour politics of organising South Korea's irregular workforce. *Third World Quarterly*, London, v. 30, n. 3, p. 535-550, 2009. DOI: <https://doi.org/10.1080/01436590902742313>.

DAVIS, Angela. *Mulheres, raça e classe*. Tradução de Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2016.

ELIAS, Juanita. Gendering liberalisation and labour reform in Malaysia: fostering “competitiveness” in the productive and reproductive economies. *Third World Quarterly*, London, v. 30, n. 3, p. 469-483, 2009. DOI: <https://doi.org/10.1080/01436590902742263>.

FUDGE, Judy. Feminist reflections on the scope of labour law: domestic work, social reproduction, and jurisdiction. *Feminist Legal Studies*, Berlin, v. 22, n. 1, p. 1-23, Feb. 2014. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10691-014-9256-2>.

FUDGE, Judy; VOSKO, Leah F. By whose standards? Reregulating the Canadian labour market. *Economic and Industrial Democracy*, London, v. 22, n. 3, p. 327-356, Aug. 2001. DOI: <https://doi.org/10.1177/0143831X01223002>. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0143831X01223002>. Acesso em: 11 fev. 2022.

GONZALEZ, Lélia. Por um feminismo afro-latino-americano. *Caderno de Formação Política do Círculo Palmarino*, [s. l.], n. 1, p. 12-20, 2011.

GOTTFRIED, Heidi. Why workers' rights are not women's rights. *Laws*, [Basel], v. 4, n. 2, p. 139-163, 2015. DOI: <https://doi.org/10.3390/laws4020139>. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2075-471X/4/2/139>. Acesso em: 11 fev. 2022.

GRIFFITH, Kati L.; GATES, Leslie C. A State's gendered response to political instability: gendering labor policy in semiauthoritarian El Salvador (1944-1972). *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, Oxford, UK, v. 9, n. 2, p. 248-292, Sept. 2002. DOI: <https://doi.org/10.1093/sp/9.2.248>.

GUERRINA, Roberta. Equality, difference and motherhood: the case for a feminist analysis of equal rights and maternity legislation. *Journal of Gender Studies*, Oxfordshire, UK, v. 10, n. 1, p. 33-42, 2001. DOI: <https://doi.org/10.1080/095892301300050555>.

HIDALGO, Sara. The making of a “simple domestic”: domestic workers, the Supreme Court, and the law in postrevolutionary Mexico. *International Labor and Working-Class History*, Cambridge, UK, v. 94, p. 55-79, Dec. 2018. DOI: <https://doi.org/10.1017/s0147547918000157>.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Tradução de Fátima Murad. *Cadernos de Pesquisa*, [s. l.], v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. Disponível em: <http://publicacoes.fcc.org.br/index.php/cp/article/view/344>. Acesso em: 11 fev. 2022.

HOPKINS, Carmen Teeple. Work intensifications, injuries and legal exclusions for paid domestic workers in Montréal, Québec. *Gender, Place & Culture*, Oxfordshire, UK, v. 24, n. 2, p. 201-212, Mar. 2017. DOI: <https://doi.org/10.1080/0966369X.2017.1298573>.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Retrato das desigualdades de gênero e raça – 1995 a 2015*. Brasília, DF: Ipea, 2017.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *Non-standard employment around the world: understanding challenges, shaping prospects*. Geneva: ILO, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm. Acesso em: 11 fev. 2022.

KAISER, Cheryl R.; MAJOR, Brenda; JURCEVIC, Ines; DOVER, Tessa L.; BRADY, Laura M.; SHAPIRO, Jenessa R. Presumed fair: ironic effects of organizational diversity structures. *Journal of Personality and Social Psychology*, Washington, DC, v. 104, n. 3, p. 504-519, 2013. DOI: <https://doi.org/10.1037/a0030838>.

KHOSLA, Nidhi. The ready-made garments industry in Bangladesh: a means to reducing gender-based social exclusion of women? *Journal of International Women's Studies*, [Amsterdam], v. 11, n. 1, p. 289-303, Nov. 2009. Disponível em: <https://vc.bridgew.edu/jiws/vol11/iss1/18/>. Acesso em: 11 fev. 2022.

KIM, Chungah; CHO, Youngtae. Does unstable employment have an association with suicide rates among the young? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, [Basel], v. 14, n. 5, p. 1-14, Apr. 2017. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph14050470>. Disponível em: <https://www.mdpi.com/1660-4601/14/5/470>. Acesso em: 11 fev. 2022.

KOFES, Suely. *Mulher, mulheres: identidade, diferença e desigualdade na relação entre patroas e empregadas*. Campinas: Ed. Unicamp, 2001.

KVIST, Elin; OVERUD, Johanna. From emancipation through employment to emancipation through entrepreneurship: an analysis of the Special Labor Market Initiatives (BRYT) and Tax Deduction for Domestic Services (RUT) in Sweden. *Nordic Journal of Working Life Studies*, [Aalborg], v. 5, n. 3, p. 41-57, Sept. 2015. DOI: <https://doi.org/10.19154/njwls.v5i3.4806>. Disponível em: <https://tidsskrift.dk/njwls/article/view/26697>. Acesso em: 11 fev. 2022.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. *Cadernos Pagu*, Campinas, n. 26, p. 405-430, jan./jun. 2006. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-83332006000100016>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/Yyqvmv4gkq449zL5p3CtH8J/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 4 maio 2022.

LUGONES, María. Colonialidad y género. In: ESPINOSA MIÑOSO, Yuderkys; GÓMEZ CORREAL, Diana; OCHOA MUÑOZ, Karina (ed.). *Tejiendo de otro modo: feminismo, epistemología y apuestas descoloniales en Abya Yala*. Popayán: Ed. Universidad del Cauca, 2014. p. 57-73.

MACLEAVY, Julie. Engendering new labour's workfarist regime: exploring the intersection of welfare State restructuring and labour market policies in the UK. *Gender, Place & Culture*, Oxfordshire, UK, v. 14, n. 6, p. 721-743, 2007. DOI: <https://doi.org/10.1080/09663690701659283>.

MARICA, Mihaela-Emilia. Non-standard employment relationship and the gender dimension. *Juridical Tribune*, [Bucharest], v. 5, n. 2, p. 168-178, Dec. 2015. Disponível em: http://www.tribunajuridica.eu/arhiva/anul5v2_en.html. Acesso em: 11 fev. 2022.

MARTÍN-LLAGUNO, Marta; NAVARRO-BELTRÁ, Marian. La segregación vertical y horizontal en las agencias de publicidad antes y después de la Ley de igualdad de mujeres y hombres. *Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, [Madrid], n. 150, p. 113-149, abr./jun. 2015. DOI: <https://doi.org/10.5477/cis/reis.150.113>. Disponível em: <http://www.reis>.

cis.es/REIS/jsp/REIS.jsp?opcion=articulo&ktitulo=2513&autor=MARTA+MART%CDN-LLAGUNO%2C+MARI%C1N+NAVARRO-BELTR%C1. Acesso em: 11 fev. 2022.

MARX, Karl. *Sobre a questão judaica*: inclui as cartas de Marx a Ruge publicadas nos Anais Franco-Alemães. Tradução de Nélio Schneider e Wanda Caldeira Brant. São Paulo: Boitempo, 2010. (Coleção Marx-Engels).

MATOS, Ana Carla Harmatiuk; CIRINO, Samia Moda. Análise crítica da efetividade do direito humano ao trabalho: um impasse na discriminação de gênero. *Revista Quaestio Iuris*, Rio de Janeiro, v. 9, n. 4, p. 1.955-1.981, nov. 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.12957/rqi.2016.22189>. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/22189/18879>. Acesso em: 3 maio 2022.

MENDOZA, Breny. La epistemología del sur, la colonialidad del género y el feminismo latinoamericano. In: ESPINOSA MIÑOSO, Yuderky; GÓMEZ CORREAL, Diana; OCHOA MUÑOZ, Karina (ed.). *Tejiendo de otro modo: feminismo, epistemología y apuestas descoloniales en Abya Yala*. Popayán: Ed. Universidad del Cauca, 2014. p. 91-103.

MONAHAN, Camille. The failure of the *bona fide* occupational qualification in cross-gender prison guard cases: a problem beyond equal employment opportunity. *Hypatia*, Oregon, v. 28, n. 1, p. 101-121, 2013. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1527-2001.2011.01248.x>.

MURADAS, Daniela; PEREIRA, Flávia Souza Máximo. Decolonialidade do saber e direito do trabalho brasileiro: sujeições interseccionais contemporâneas. *Revista Direito e Práxis*, Rio de Janeiro, v. 9, n. 4, p. 2.117-2.142, out. 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2018/30370>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/pg95kcBhyQTgcTPVfBmWcfr/?lang=pt>. Acesso em: 3 maio 2022.

MUTARI, Ellen; FIGART, Deborah M. Europe at a crossroads: harmonization, liberalization, and the gender of work time. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, Oxford, UK, v. 8, n. 1, p. 36-64, Mar. 2001. DOI: <https://doi.org/10.1093/sp/8.1.36>.

NORANDO, Verónica. Izquierdas, género e industria textil argentina. Los Partidos Comunista y Socialista ante las demandas de las trabajadoras, 1936-1946. *Anuario Colombiano de Historia Social y de la Cultura*, [Bogotá], v. 44, n. 2, p. 87-109, jul./dic. 2017. DOI: <https://doi.org/10.15446/achsc.v44n2.64016>. Disponível em: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-24562017000200004. Acesso em: 11 fev. 2022.

O'BRIEN, Ruth. Other voices at the workplace: gender, disability, and an alternative ethic of care. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, Chicago, v. 30, n. 2, p. 1.529-1.555, 2005. DOI: <https://doi.org/10.1086/423350>.

OLIVEIRA, João Mateus Silva Fagundes; FURTADO, Natália Maria Reis Oliveira. Mulher e trabalho: igualdade material e formal – uma utopia necessária. *Revista Thesis Juris*, São Paulo, v. 3, n. 1, p. 75-91, jan./jun. 2014. DOI: <https://doi.org/10.5585/rtj.v3i1.142>. Disponível em: <https://periodicos.uninove.br/thesisjuris/article/view/9177>. Acesso em: 3 maio 2022.

PACHUKANIS, Evgeni Bronislavovitch. *Teoria geral do direito e marxismo*. Tradução de Sílvio Donizete Chagas. São Paulo: Acadêmica, 1988.

PANIKKAR, Bindu; BRUGGE, Doug; GUTE, David M.; HYATT, Raymond R. “They see us as machines”: the experience of recent immigrant women in the low wage informal labor sector. *PLOS ONE*, [s. l.], v. 10, n. 11, p. 1-18, Nov. 2015. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0142686>. Disponível em: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0142686>. Acesso em: 2 maio 2022.

PINHEIRO, Luana; LIRA, Fernanda; REZENDE, Marcela; FONTOURA, Natália. Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua. *Texto para Discussão*, Brasília, DF, n. 2.528, p. 1-44, nov. 2019. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/9538>. Acesso em: 11 fev. 2022.

POCHIC, Sophie; CHAPPE, Vincent-Arnaud. Battles through and about statistics in French pay equity bargaining: the politics of quantification at workplace level. *Gender, Work & Organization*, [s. l.], v. 26, n. 5, p. 650-667, Sept. 2018. DOI: <https://doi.org/10.1111/gwao.12298>.

PRIZZIA, Ross. An international perspective of privatization and women workers. *Journal of International Women's Studies*, [Amsterdam], v. 7, n. 1, p. 55-68, Nov. 2005. Disponível em: <https://vc.bridgew.edu/jiws/vol7/iss1/5/>. Acesso em: 11 fev. 2022.

QUIJANO, Aníbal. Coloniality of power and eurocentrism in Latin America. *International Sociology*, [s. l.], v. 15, n. 2, p. 215-232, June 2000. DOI: <https://doi.org/10.1177/0268580900015002005>.

RIBEIRO, Breno Lucas Carvalho; REIS, Ítalo Moreira. Trabalhadores homossexuais, sustentabilidade e democracia: diálogos para a efetivação de políticas públicas no combate à discriminação nos ambientes laborais. *Revista de Direito da Faculdade Guanambi*, Guanambi, v. 6, n. 1, p. 1-23, jan./jun. 2019. DOI: <https://doi.org/10.29293/rdfg.v6i01.250>. Disponível em: <http://revistas.faculdadeguanambi.edu.br/index.php/Revistadedireito/article/view/250>. Acesso em: 2 maio 2022.

SANGSTER, Joan; SMITH, Julia. Beards and bloomers: flight attendants, grievances and embodied labour in the Canadian airline industry, 1960s-1980s. *Gender, Work & Organization*, [s. l.], v. 23, n. 2, p. 183-199, Mar. 2016. DOI: <https://doi.org/10.1111/gwao.12120>.

SMITH, Mark. Social regulation of the gender pay gap in the EU. *European Journal of Industrial Relations*, [s. l.], v. 18, n. 4, p. 365-380, Dec. 2012. DOI: <https://doi.org/10.1177/0959680112465931>.

SPIVAK, Gayatri Chakravorty. ¿Puede hablar el subalterno? Traducción del inglés de Antonio Díaz G. Revisada por Santiago Giraldo y María Teresa Salcedo. *Revista Colombiana de Antropología*, [Bogotá], v. 39, p. 297-364, enero/dic. 2003. Disponível em: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0486-65252003000100010. Acesso em: 11 fev. 2022.

THOMÉ, Candy Florencio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia. The principle of gender equality and the fundamental rights and guarantees of participation of women in union organizations in Brazil. *Revista Quaestio Iuris*, Rio de Janeiro, v. 10, n. 2, p. 675-704, Apr. 2017. DOI: <https://doi.org/10.12957/rqi.2017.24853>. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/24853>. Acesso em: 11 fev. 2022.

TINKLER, Justine Eatenson; LI, Yan E.; MOLLBORN, Stefanie. Can legal interventions change beliefs? The effect of exposure to sexual harassment policy on men's gender beliefs. *Social Psychology Quarterly*, Thousand Oak, v. 70, n. 4, p. 480-494, Dec. 2007. DOI: <https://doi.org/10.1177%2F019027250707000413>.

VOSKO, Leah F. Temporary work in transnational labor regulation: SER-Centrism and the risk of exacerbating gendered precariousness. *Social Indicators Research*, [s. l.], v. 88, n. 1, p. 131-145, Aug. 2008. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11205-007-9206-3>.

VOTINIUS, Jenny Julén. Normative distortions in labour law: exploring the field of parental rights in working life. *Social & Legal Studies*, [s. l.], v. 27, n. 4, p. 493-511, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1177/0964663917753724>.

WON, Sook-Yeon. Gendered working-time arrangements and their policy implications: Korean experiences. *Time & Society*, Thousand Oaks, v. 21, n. 3, p. 285-307, 2012. DOI: <https://doi.org/10.1177/0961463X12450242>.

ZARTALOUDIS, Sotirios. Money, empowerment and neglect: the Europeanization of gender equality promotion in Greek and Portuguese employment policies. *Social Policy & Administration*, [s. l.], v. 49, n. 4, p. 530-547, July 2015. DOI: <https://doi.org/10.1111/spol.12146>.